

***SELF EFFICACY, SELF ESTEEM, DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN BANK NAGARI CABANG SITEBA***

***SELF EFFICACY, SELF ESTEEM, AND WORK ENVIRONMENT IN IMPROVING
EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK NAGARI SITEBA BRANCH***

Riki Darman¹ Riche Fermayani² Tri Irfa Indrayani³

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Perbankan Indonesia, rikydarman2499@gmail.com,
richefermayani@gmail.com

³Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, triirfaindrayani1@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Siteba. Sampel penelitian sebanyak 60 responden yaitu karyawan Bank Nagari Cabang Siteba. Metode analisis adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji t statistik yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh dari variabel *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 83,1%, sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar model penelitian.

Kata Kunci : *Self Efficacy, Self Esteem, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT : This study aims to determine the effect of *self-efficacy*, *self-esteem*, and work environment in improving employee performance at Bank Nagari Siteba Branch. The research sample was 60 respondents, namely employees of Bank Nagari Siteba Branch. The analysis method is multiple linear regression analysis. Based on the statistical t-test conducted, it can be concluded that the *self-efficacy* variable has a positive and significant effect on employee performance. The *self-esteem* variable has a positive and significant effect on employee performance. The work environment variable has a positive and significant effect on employee performance. The variables of *self-efficacy*, *self-esteem*, and work environment simultaneously or together affect employee performance. The magnitude of the influence of the variables of *self-efficacy*, *self-esteem*, and work environment on employee performance is 83.1%, the remaining 16.9% is influenced by other variables outside the research model.

Keywords: *Self Efficacy, Self Esteem, Work Environment, and Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Kehadiran lembaga perbankan akan memperkuat daya tolong perekonomian dalam mensejahterakan masyarakat. Tanpa adanya lembaga perbankan maka perekonomian tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena lembaga perbankan berperan penting untuk meningkatkan sumber pendanaan bagi pelaku usaha. Lembaga perbankan juga membutuhkan sumber dana dari masyarakat untuk dipergunakan sebagai tambahan modal bagi pelaku usaha yang membutuhkan. Maka kehadiran lembaga perbankan sangat dibutuhkan oleh masyarakat di setiap wilayah.

Kebutuhan akan pentingnya lembaga perbankan telah memunculkan upaya kompetitif yang berperan dalam meningkatkan keterbukaan persaingan bisnis. Lembaga perbankan harus bersaing namun tetap menjaga aturan yang berlaku. Pemerintah memiliki aturan khusus tentang lembaga perbankan, mengingat fungsinya sangat penting dalam perekonomian. Maka lembaga perbankan harus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya agar mampu memenangkan persaingan.

Kinerja lembaga perbankan sangat bergantung pada kinerja karyawannya karena merupakan bentuk perusahaan jasa yang sangat bergantung pada kepercayaan nasabah. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan nasabah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan agar dapat melayani kebutuhan nasabah dengan efisien dan efektif. Maka manajemen perbankan sangat perlu melakukan pengawasan terhadap perubahan pada kinerja karyawan, agar dapat ditingkatkan pada masa mendatang.

Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai acuan dalam pencapaian kinerja perusahaan dimana pengelolaan karyawan merupakan bagian dari pengelolaan potensial yang dibutuhkan (Jamillah, 2023:02). Apabila karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik secara psikologis akan menunjang pekerjaannya apabila didukung oleh faktor internal dan eksternal.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas atas setiap pekerjaan yang dibebankan yang berpedoman pada tanggung jawab atas pelaksanaan tugas tersebut (Erawati, 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam penugasannya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Findriyani, 2021). Kinerja karyawan dikatakan baik apabila seorang karyawan mampu menjalankan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan akan sangat bergantung pada kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan dan tanggung jawab yang diberikan. Hal tersebut juga akan berdampak langsung pada hasil dari pekerjaan tersebut yang akan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi secara umum.

Penelitian difokuskan pada Bank Nagari Cabang Siteba Padang karena merupakan salah satu cabang yang memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Bank Nagari Cabang Siteba Padang merupakan kantor cabang terbesar kedua setelah Cabang Utama di Kota Padang. Maka sangat diperlukan pengelolaan pada kinerja karyawan agar kinerja organisasi dapat berjalan dengan baik. Perkembangan kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Siteba Padang ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1 Perkembangan Kinerja Karyawan

Tahun	Rata-Rata Kinerja	Perkembangan (%)
2019	895	-0.56
2020	889	-0.67
2021	882	-0.79
2022	879	-0.34
2023	870	-1.02

Sumber: Bank Nagari Cabang Siteba Padang, 2024

Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Siteba Padang dari tahun ke tahun berada pada tren penurunan. Penurunan paling tinggi terjadi pada tahun 2023 yang mencapai 1,02%. Apabila terjadi penurunan rata-rata kinerja organisasi menandakan tingginya penurunan kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Siteba Padang. Penurunan tersebut diakibatkan karena adanya penurunan suasana kerja akibat perubahan ekonomi yang terjadi. Maka perlu dilakukan analisis tentang faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan pada Bank Nagari Cabang Siteba Padang.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh *self efficacy* yang merupakan bentuk penilaian diri oleh karyawan. *Self efficacy* merupakan penilaian diri dari seorang karyawan apakah ia dapat melakukan suatu tindakan yang baik atau buruk, tindakan tersebut salah atau benar, dan bisa atau tidak dilakukan dengan ketentuan dan persyaratan yang telah ada (Agustin, 2021). *Self efficacy* sangat berhubungan dengan keyakinan seseorang pada dirinya sendiri dan kemampuannya dalam mengambil tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setiap peningkatan *self efficacy* yang menandakan adanya peningkatan keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Indikator yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan Erawati (2019) yaitu :

1. Kuantitas dari hasil
Karyawan memiliki kuantitas yang sesuai dengan hasil yang ingin dicapai mencerminkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Setiap karyawan harus memiliki kuantitas hasil kerja melebihi dengan apa yang ditargetkan.
2. Kualitas dari hasil
Setiap pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan harus memiliki kualitas tinggi. Peningkatan kualitas dari satu periode ke periode berikutnya menandakan adanya peningkatan kinerja karyawan.
3. Ketepatan waktu dari hasil
Setiap karyawan dituntut harus tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dilakukan untuk menjaga kredibilitas dan kepercayaan nasabah. Semakin tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan maka tidak akan menimbulkan tumpukan pekerjaan yang menyebabkan adanya stres.
4. Kehadiran
Karyawan harus memiliki kedisiplinan dengan hadir sesuai dengan aturan yang berlaku. Tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja menandakan adanya peningkatan pada kinerja karyawan.
5. Kemampuan bekerja sama
Setiap karyawan dituntut harus mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas terutama kerjasama tim.

Self efficacy merupakan tolak ukur akan tinggi atau rendahnya kemampuan seseorang yang menjadi kepercayaan dirinya dalam menyelesaikan setiap masalah pada pekerjaan (Masrurroh, 2021). Keyakinan yang ada pada sertifikasi akan mempengaruhi penilaian seseorang pada dirinya sendiri akan kemampuannya dalam mengambil tindakan untuk menyelesaikan setiap tugas dan berikan. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat efikasi yang tinggi pada dirinya maka dia tidak akan mudah menyerah dan tidak akan ragu dalam menyelesaikan masalah pada pekerjaannya. Maka setiap peningkatan *self efficacy* akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menilai dirinya sendiri sehingga kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Self efficacy merupakan penilaian pada individual karyawan atas kemampuan dan potensinya dalam melakukan serta mencapai tujuan organisasi (Satria, 2022). *Self efficacy* akan mentransmisikan rasa percaya diri seseorang akan kemampuannya dalam menghadapi segala risiko permasalahan yang ada di sekitarnya. Peningkatan *self efficacy* akan dapat meningkatkan kemampuan seorang karyawan dalam memahami dirinya sendiri sehingga dapat mempermudah untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Selain *Self efficacy* kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *self esteem* yang merupakan hasil evaluasi pada penilaian diri oleh karyawan. *Self esteem* merupakan hasil evaluasi karyawan atas penerimaan dirinya yang diperlihatkan pada penilaian individu terhadap diri sendiri (Budiyanto, 2021). *Self esteem* dapat terlihat pada pengakuan karyawan atas kemampuannya yang telah dievaluasi sebelumnya sehingga dapat menilai keberhasilan atau tidaknya suatu tugas yang telah diberikan.

Seseorang akan merasa dirinya berharga apabila melakukan tindakan terbaik sesuai dengan tanggung jawab pada tugasnya. *Self esteem* akan meningkatkan rasa dihargai karyawan sehingga akan meningkatkan rasa percaya diri yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Indikator yang digunakan dalam meningkatkan *self efficacy* menurut Agustin (2021) yaitu:

1. Tingkatan (*level*)
Tingkatan berkaitan erat dengan komposisi kesulitan tugas pada saat karyawan merasa mampu melakukannya. Hendaknya setiap karyawan dengan tingkatan level apapun dapat menyesuaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. .
2. Kekuatan (*strenght*)
Kekuatan mencakup tentang keyakinan atau pengharapan karyawan atas kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam hal ini kekuatan mencakup keyakinan, kemauan, dan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
3. Generalisasi (*generalization*)
Generalisasi mencakup tingkah laku karyawan yang merasa yakin akan kemampuannya dan bagaimana karyawan tersebut mampu mengeneralisasi setiap tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan juga mampu untuk menghadapi tugas baru dengan mengkombinasikan antara kemampuan dan pengalaman masa lalu.

Self esteem merupakan harga diri yang menjadi identitas seorang karyawan yang merupakan hasil evaluasi dari diri sendiri yang dikomunikasikan dalam keadaan pikiran positif ataupun negatif (Prastiwi, 2022). *Self esteem* akan berkaitan dengan bagaimana karyawan dalam menilai dirinya sendiri yang dapat mempengaruhi kehidupannya sehari-hari. Karyawan yang memiliki nilai *self esteem* yang tinggi akan cenderung tidak mudah putus asa dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik. Maka setiap peningkatan *self esteem* akan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena adanya dorongan dan harga diri yang kuat dalam bekerja.

Self esteem merupakan evaluasi atas perasaan dan pikiran sendiri yang diungkapkan melalui sikap positif dan negatif oleh karyawan (Wiranegara, 2023). Seseorang yang memiliki nilai *self esteem* yang tinggi sering memberikan penghargaan pada dirinya sendiri dalam bentuk bekerja sebaik-baiknya. Maka setiap peningkatan *self esteem* akan dapat meningkatkan evaluasi atas diri karyawan yang mendorong akan peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Indikator yang digunakan dalam meningkatkan *self esteem* berdasarkan penelitian Prastiwi (2022) yaitu:

1. Perasaan aman (*feeling of security*)
Bagi karyawan yang merasa aman dalam pekerjaannya dapat meningkatkan rasa percaya diri pada pekerjaan tersebut. Rasa aman dalam bekerja akan membuat karyawan memiliki perasaan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Perasaan menghormati diri (*feeling of identity*)
Perasaan menghormati diri sendiri mencakup kesadaran bagi karyawan dalam mentoleransi diri atas pekerjaannya. Karyawan memungkinkan untuk meningkatkan kualitas dan mengurangi kekurangan pada dirinya sehingga rasa berbeda dengan orang lain dapat dikurangi.
3. Perasaan diterima (*feeling of belonging*)
Karyawan memiliki rasa bahwa dia dapat diterima pada satu kelompok kerja sehingga akan meningkatkan rasa dihargai pada pekerjaan tersebut. Karyawan akan memiliki penilaian positif pada dirinya apabila merasa diakui pada kelompok kerja, begitu juga sebaliknya.
4. Perasaan mampu (*feeling of competence*)
Karyawan memiliki keyakinan bahwa dia mampu untuk mencapai hasil yang diharapkan dalam bekerja. Karyawan memiliki perasaan tertentu dalam menghadapi keberhasilan maupun kekecewaan atas pekerjaannya dimana perasaan tersebut dapat dikendalikan dengan baik.
5. Perasaan berharga (*feeling of worth*)
Karyawan merasa dirinya terpuji akan mempengaruhi pengalaman masa lalu. Sentimen ini akan secara teratur dapat ditunjukkan dari sifat individual seperti baik hati dan sopan santu. Karyawan merasa sangat berharga di perusahaan karena adanya penghargaan yang diberikan, baik yang tersurat maupun yang tersirat.

Lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja pada perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dimana kondisi tersebut akan mempengaruhi seluruh tugas yang dibebankan kepadanya (Gultom, 2021). Lingkungan kerja merupakan kawasan tempat karyawan tersebut bekerja, baik lingkungan berbentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan berbentuk fisik seperti ruangan kerja yang baik dan nyaman, sedangkan lingkungan non fisik seperti hubungan antar rekan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga dapat menciptakan hubungan antara karyawan dan lingkungannya. Semakin baik desain dari lingkungan kerja akan semakin meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana yang mengikat Hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan lainnya (Yuliantari, 2020). Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi nyaman sehingga menunjang kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan konsentrasi dalam bekerja. Peningkatan konsentrasi dalam bekerja akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara detail dan teliti sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka setiap peningkatan lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila di desain dengan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Indikator lingkungan kerja yang digunakan menggunakan penelitian Yuliantari (2020) yaitu:

1. Hubungan karyawan
Hubungan karyawan mencakup tentang kemampuan karyawan dalam memimpin dan mendistribusikan informasi dengan baik. Karyawan juga harus mampu untuk menjaga kondisi lingkungan kerja dengan baik. Perusahaan juga harus menjaga sistem dalam pemberian kompensasi pada karyawan.
2. Tingkat kebisingan lingkungan
Tingkat kebisingan lingkungan mencakup tentang ketidaknyamanan dalam bekerja seperti terganggu dengan suara-suara bising di kantor. Suara bising dapat diakibatkan karena adanya penataan ruangan yang kurang tepat atau lokasi kerja yang berdekatan dengan jalan raya.
3. Peraturan kerja
Peraturan kerja hendaknya memberikan dampak baik bagi lingkungan di sekitar karyawan. Peraturan kerja tidak memberikan kesulitan dalam pengembangan karir karyawan.
4. Penerangan
Penerangan merupakan hal yang sangat krusial dalam lingkungan kerja seperti penataan cahaya yang tepat. Hal tersebut akan memberikan kenyamanan dalam bekerja apabila penerangan direncanakan dengan baik.
5. Sirkulasi udara
Sirkulasi udara mencangkok ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau air conditioner serta humidifier. Sirkulasi udara yang nyaman akan berdampak pada kesehatan karyawan sehingga memberikan suasana tenang dalam bekerja.
6. Keamanan
Keamanan mencakup ketenangan dalam bekerja secara keseluruhan yang dirasakan oleh karyawan. Kenyamanan juga mencakup tentang rasa nyaman yang terjamin karena adanya perangkat teknologi maupun satpam.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan jenis data kuantitatif dan sumber data primer. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Bank Nagari Cabang Siteba Padang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Nagari Cabang Siteba Padang sebanyak 60 orang. Penelitian ini melakukan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *quota sampling* dimana seluruh karyawan di Bank Nagari Cabang Siteba Padang dapat dijadikan sampel sehingga total sampel penelitian sebanyak 60 orang karyawan. Uji regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah pernyataan pada suatu kuesioner telah valid atau tidak dengan kriteria nilai R hitung > dari R tabel maka data tersebut telah valid. Nilai R tabel untuk sampel ke 60 adalah 0,254. dimana seluruh pernyataan pada variabel penelitian memiliki nilai R hitung > R tabel. Artinya seluruh data dari pernyataan pada variabel penelitian telah valid dan dapat dipergunakan untuk pengujian statistik selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Hasil
1	Kinerja karyawan	0,759	0,60	Reliabel
2	<i>Self efficacy</i>	0,724	0,60	Reliabel
3	<i>Self esteem</i>	0,729	0,60	Reliabel
4	Lingkungan kerja	0,691	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 2 memperlihatkan nilai *cronbach alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,759 > 0,6 maka data telah reliabel. Variabel *self efficacy* sebesar 0,724 > 0,6 maka data telah reliabel. Variabel *self esteem* sebesar 0,729 > 0,6 maka data telah reliabel. Variabel lingkungan kerja sebesar 0,691 > 0,6 maka data telah reliabel. Semua data telah reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Normalitas

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15414696
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.077
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4 diketahui bahwa nilai *asymp.sig (2-tailed)* pada *unstandardized residual* sebesar 0,200 > 0,05 maka data telah berdistribusi normal. Data yang telah berdistribusi normal dapat dipergunakan untuk pengujian hipotesis nantinya.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Uji Multikolineritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.451	1.320		-.342	.734		
	Self Efficacy	.465	.127	.435	3.662	.001	.202	4.943
	Self Esteem	.248	.119	.252	2.078	.042	.194	5.159
	Lingkungan Kerja	.255	.109	.273	2.336	.023	.210	4.767

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4 menjelaskan bahwa nilai VIF variabel *self efficacy* sebesar $4,943 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,202 > 0,1$ maka data tidak terjadi gejala multikolinieritas. Variabel *self esteem* memiliki nilai VIF sebesar $5,159 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,194 > 0,1$ maka data tidak terjadi gejala multikolinieritas. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF sebesar $4,767 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,210 > 0,1$ maka data tidak terjadi gejala multikolinieritas. Semua data variabel independen tidak terdapat hubungan multikolinieritas sehingga dapat digunakan pada uji statistik hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 merupakan hasil uji regresi linear berganda :

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.451	1.320		-.342	.734		
	Self Efficacy	.465	.127	.435	3.662	.001	.202	4.943
	Self Esteem	.248	.119	.252	2.078	.042	.194	5.159
	Lingkungan Kerja	.255	.109	.273	2.336	.023	.210	4.767

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Bentuk persamaan regresinya dari hasil tabel 5 adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,451 + 0,465X_1 + 0,248X_2 + 0,255X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah -0,451 artinya jika tidak memperhatikan variabel *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja atau bernilai nol maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,451.
2. Nilai koefisien *self efficacy* adalah positif 0,465 artinya *self efficacy* berbanding searah dengan kinerja karyawan dimana setiap peningkatan 1 satuan *self efficacy* maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,465. Begitu juga sebaliknya jika seandainya terjadi penurunan.
3. Nilai koefisien *self esteem* adalah positif 0,248 artinya *self esteem* berbanding searah dengan kinerja karyawan dimana setiap peningkatan 1 satuan *self esteem* maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,248. Begitu juga sebaliknya jika seandainya terjadi penurunan.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja adalah positif 0,255 artinya lingkungan kerja berbanding searah dengan kinerja karyawan dimana setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,255. Begitu juga sebaliknya jika seandainya terjadi penurunan.

Uji t Statistik

Hasil uji t statistik dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6 Uji t Statistik

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.451	1.320		-.342	.734		
	Self Efficacy	.465	.127	.435	3.662	.001	.202	4.943

Self Esteem	.248	.119	.252	2.078	.042	.194	5.159
Lingkungan Kerja	.255	.109	.273	2.336	.023	.210	4.767

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama pada tabel 6 terlihat bahwa *self efficacy* mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_a diterima. Kesimpulan menyatakan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan *self efficacy* akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua pada tabel 6 terlihat bahwa *self esteem* mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$ maka H_a diterima. Kesimpulan menyatakan bahwa variabel *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan *self esteem* akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga pada tabel 6 terlihat bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ maka H_a diterima. Kesimpulan menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 7 adalah:

Tabel 7 Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	412.342	3	137.447	97.938	.000 ^b
	Residual	78.591	56	1.403		
	Total	490.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Self Esteem

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 7 terlihat nilai signifikan untuk uji F simultan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima. Adapun kesimpulan yang diperoleh menyatakan *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja secara keseluruhan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.840	.831	1.18466

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Self Esteem

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil pengolahan data tabel 8 diketahui bahwa nilai *adjusted R² square* adalah sebesar 0,831. Hal ini berarti besarnya pengaruh dari variabel *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 83,1%, sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar model penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dalam penelitian ini diduga *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t parsial dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Setiap peningkatan *self efficacy* maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena *self efficacy* merupakan keyakinan yang timbul dari adanya kepercayaan atas kemampuan dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan sehingga akan mendorong pengerjaan tugas secara tepat dan cepat. Peningkatan dorongan tersebut dengan didasari pada keyakinan akan kemampuannya maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ary (2019), Khaerana (2020), Solihah (2022), dan Yuniarti (2022) menyimpulkan bahwa *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Setiap peningkatan *self efficacy* akan dapat meningkatkan pemahaman karyawan akan kemampuannya dalam menghadapi setiap permasalahan pada pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Self efficacy adalah proses dalam mempengaruhi pikiran, persepsi, dan motivasi setiap karyawan (Jamillah, 2023:23). *Self efficacy* sangat berkaitan erat dengan kontrol diri terhadap apa yang ingin dilakukan dan apa yang ingin dicapai. Maka peningkatan *self efficacy* menandakan adanya peningkatan rasa percaya diri karyawan terhadap pekerjaannya sehingga akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan ketentuannya.

Pengaruh *Self Esteem* Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dalam penelitian ini diduga *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t parsial dapat disimpulkan bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$. Setiap peningkatan *self esteem* maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena *self esteem* merupakan bentuk pengakuan karyawan atas kemampuannya yang telah dievaluasi sebelumnya sehingga dapat menilai keberhasilan atau tidaknya suatu tugas yang telah diberikan. Pengalaman tersebut akan menjadi evaluasi perbaikan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rafiditya (2020), Santri (2023), Wiranegara (2023), dan Budiyanto (2021) menyimpulkan bahwa *self esteem* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan *self esteem* akan dapat meningkatkan rasa percaya diri seseorang karena ada harga diri yang harus dipertaruhkan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Self esteem adalah harga diri yang menjadi identitas seorang karyawan yang merupakan hasil evaluasi dari diri sendiri yang dikomunikasikan dalam keadaan pikiran positif ataupun negatif (Prastiwi, 2022). *Self esteem* akan berkaitan dengan bagaimana karyawan dalam menilai dirinya sendiri yang dapat mempengaruhi kehidupannya sehari-hari. Karyawan yang memiliki nilai *self esteem* yang tinggi akan cenderung tidak mudah putus asa dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dalam penelitian ini diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t parsial dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Setiap peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena peningkatan lingkungan kerja yang baik seperti lingkungan fisik dan non fisik maka akan meningkatkan suasana kerja yang nyaman sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Darmadi (2020), Eka (2022), Kusuma (2023), dan Sunarsi (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan lingkungan kerja yang baik maka semangat kerja dan dedikasi pada pekerjaan akan semakin meningkat. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan di mana kondisi tersebut akan mempengaruhi seluruh tugas yang dibebankan kepadanya (Gultom, 2021). Lingkungan kerja merupakan kawasan tempat karyawan tersebut bekerja, baik lingkungan berbentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan berbentuk fisik seperti ruangan kerja yang baik dan nyaman, sedangkan lingkungan non fisik seperti hubungan antar rekan kerja yang harmonis.

Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan Lingkungan Kerja Secara Keseluruhan Terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis dalam penelitian ini diduga *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F simultan dapat disimpulkan bahwa *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Setiap peningkatan *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Besarnya pengaruh dari variabel *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 83,1%, sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar model penelitian.

Self efficacy adalah tolak ukur akan tinggi atau rendahnya kemampuan seseorang yang menjadi kepercayaan dirinya dalam menyelesaikan setiap masalah pada pekerjaan (Masrurroh, 2021). Keyakinan yang ada pada sertifikasi akan mempengaruhi penilaian seseorang pada dirinya sendiri akan kemampuannya dalam mengambil tindakan untuk menyelesaikan setiap tugas dan berikan. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat efikasi yang tinggi pada dirinya maka dia tidak akan mudah menyerah dan tidak akan ragu dalam menyelesaikan masalah pada pekerjaannya.

Self esteem adalah evaluasi atas perasaan dan pikiran sendiri yang diungkapkan melalui sikap positif dan negatif oleh karyawan (Wiranegara, 2023). Seseorang yang memiliki nilai *self esteem* yang tinggi sering memberikan penghargaan pada dirinya sendiri dalam bentuk bekerja sebaik-baiknya. Maka setiap peningkatan *self esteem* akan dapat meningkatkan evaluasi atas diri karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan di mana kondisi tersebut akan mempengaruhi seluruh tugas yang dibebankan kepadanya (Gultom, 2021). Lingkungan kerja merupakan kawasan tempat karyawan tersebut bekerja, baik lingkungan berbentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan berbentuk fisik seperti ruangan kerja yang baik dan nyaman, sedangkan lingkungan non fisik seperti hubungan antar rekan kerja yang harmonis.

D. PENUTUP

Dari hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu berdasarkan uji t parsial dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan uji t parsial dapat disimpulkan bahwa variabel *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$. Berdasarkan uji t parsial dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Berdasarkan uji F simultan dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh dari variabel *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 83,1%, sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar model penelitian.

Saran-saran dari hasil penelitian ini yang dapat diberikan kepada karyawan Bank Nagari Cabang Siteba Padang yaitu bagi perusahaan yakni Bank Nagari Cabang Siteba Padang sebaiknya memperhatikan *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja yang ada pada diri karyawan. Hal ini dilakukan agar *self efficacy*, *self esteem*, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Dewani. 2021. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Era Dua Ribu Bangli. *Values*. Volume 2. Nomor 3. e-ISSN: 2721-6810
- Ali, Fauzan dan Dewie Tri Wijayati Wardoyo. 2021. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 9. Nomor 1
- Ary, Iwan Restu dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2019. Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*. Volume 8. Nomor 1. ISSN: 2302-8912
- Ayunasrah, Tiswanti. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*. Volume 4. Nomor 1. e-ISSN 2809-9419
- Budiyanto, Albert. 2021. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Neotekno Nusantara. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 24. Nomor 3.
- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Volume 3. Nomor 3. ISSN (online) : 2599-171X
- Eka, Salma dan Agus Sugiarto. 2022. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. Volume 6. Nomor 1. e-ISSN: 2579-9401
- Erawati, Ayu dan Wahyono. 2019. Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*. Volume 8. Nomor 1. e-ISSN 2502-356X
- Fauzi et all. 2022. *Penguatan Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Fauziyyah, Khusnatul dan Indah Rohyani. 2022. Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Volume 4. Nomor 3.
- Findriyani dan Parmin. 2021. Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Volume 4. Nomor 3.
- Gultom et all. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi Bisnis dan Keuangan*. Volume 1. Nomor 2.
- Hasan, Dwi Utami dan Khaerana. 2020. Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. Volume 6. Nomor 2.
- Jamillah et all. 2023. *Work Life Balance, Self Efficacy, Employee Engagement, dan Kinerja Pegawai*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Khaerana. 2020. PENGARUH Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen*. Volume 5. Nomor 1. E-ISSN: 2685–6204
- Kusuma, Bagagarsyah Wira. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Astina Mandiri*. Volume 2. Nomor 1. e-ISSN 2829-7652
- Masruroh, Zumrotul dan Prayekti. 2021. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*. Volume 2. Nomor 4. e-ISSN : 2721-2769
- Nurhandayani, Annisa. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Smartindo*. Volume 1. Nomor 2. e-ISSN : 2962-9136
- Prasetyono, Agus. 2023. Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah

- Indonesia Tbk Di Kota Tegal). *Journal Information System & Business Management*. Volume 1. Nomor 1.
- Prastiwi, Ni Luh Putu Eka Yudi. 2022. Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Volume 7. Nomor 1. ISSN: 2528-2077 (online)
- Rafiditya, Afif dan Syarifuddin. 2020. Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan Dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung. *e-Proceeding of Management*. Volume 7. Nomor 2. ISSN : 2355-9357
- Rahayu, Bakti Sri dan Devita Putri Anjarsari. 2023. *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Rahmawati, Esti Dwi. 2023. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Santri, Salfia Putri Dewina. 2023. Pengaruh Self-Efficacy, Self-Esteem Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*. Volume 16. Nomor 1. E-ISSN : 2774-5163
- Sari, Desi Permata dan Yeki Candra. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMSI: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*. Volume 1. Issue 3. E-ISSN : 2686-5238
- Sari, Putri Novia. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*. Volume 3. Nomor 1. ISSN: 2809-7491
- Satria, Mohammad Yofi. 2022. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*. Volume 11. Nomor 03. E-ISSN: 2685-9424
- Solihah, Annisa Dwiyanti dan Rusman Frendika. 2023. Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kantor Utama Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*. Volume 3. Nomor 1. ISSN: 2828-2531
- Sunarsi et all. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
- Wiranegara, Tri Lestari Putri dan Anindita Kartini. 2023. Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kanwil Lampung. *Jurnal EK&BI*. Volume 6. Nomor 1. E-ISSN: 2621-4695
- Yuliantari, Kartika dan Ines Prasasti. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Volume 4. Nomor 1. E-ISSN 2550-0791
- Yuniarti, Andi dan Ahmad Muhtamar. 2022. Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Sengkang. *Seiko : Journal of Management & Business*. Volume 4. Issue 3. ISSN : 2598-8301 (Online)