



Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Sakti Bangkalan Di Masa Pandemi Covid-19

Abd. Rosid¹, S Anugrahini Irawati²

^{1,2}Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Sejarah Artikel:

Diterima:

Diperbaiki

Disetujui

Keywords: Education, training, coaching, performance.

CV. Pesona Sakti is a company in construction services. It has a very tight competition, CV. Pesona Sakti has had commitment and powerd by improving the employees performance. This study analyzes the effect of the work environment, motivation, and selfefficacy on employees performance during the covid-19 pandemic.

The independent variables are work environment, motivation and self-efficacy and the dependent variable is employees performance. The data collection method uses a questionnaires and the data analyzes using multiple linear regression. The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on the employees performance with a value is 2.517 and the significance value is 0.015 <0.05. Motivation has a positive and significant effect on the employees performance with a value is 4.120 and the significance value ois 0.000 <0.05. Self-efficacy has a positive and significant effect on employees performance with a value is 2.109 and the significance value is 0.040 <0.05. Simultaneously, the work environment, motivation, and self-efficacy have a positive and significant effect on the employees performance with a value is 44,469>2.81 and the significance value is 0.000<0.05.

✉ Penulis Korespondensi*

S Anugrahini Irawati

Email:

S_anugrahini@yahoo.co.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

Citation :

Rosid, Abd & S. Anugrahini Irawati (2022), Pengaruh lingkungan Kerja, Motivasi, Efikasi Diri Terhadap kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Sakti Bangkalan Di Masa Pandemi Covid-19, 2 (2), hlm. 140-148

PENDAHULUAN

Didalam sebuah perusahaan atau organisasi sumber daya manusia merupakan tokoh sentral yang sangat penting. Peran sumber daya manusia merupakan peran yang akan menentukan maju mundurnya sebuah organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan maka akan semakin berkembang pula perusahaan tersebut. Begitupun sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka akan semakin sulit perusahaan tersebut untuk berkembang. Agar perusahaan atau organisasi mencapai sebuah tujuan yang diinginkan maka diharuskan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sehingga mampu memberikan sebuah sumbangsih lebih dalam proses pencapaian tujuan.

Lingkungan kerja karyawan adalah keseluruhan lingkungan dimana seorang bekerja meliputi metode kerja dan pengaturan kerjanya (Sedarmayanti, 2013). Selain menjadi lingkungan tempat dimana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan maupun menurunkan kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun. Corona virus disease 2019 (COVID-19), menuntut banyak perubahan di lingkungan kerja CV. Pesona Sakti yang mengharuskan perusahaan melaksanakan kebiasaan-kebiasaan baru yang sebelumnya belum pernah dilakukan salah satunya adalah tersedianya tempat cuci tangan dan hand sanitizer di beberapa tempat yang dibutuhkan untuk upaya mencegah dan memutus mata rantai COVID-19.

Motivasi adalah proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan (Robert Kreinert, 2014). Motivasi bisa muncul dari dalam pribadi seseorang (intrinsik) maupun dari luar diri seseorang (Ekstrinsik). Motivasi sangat dibutuhkan di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam proses melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga mempermudah proses pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil awal wawancara dengan salah satu karyawan menggambarkan bahwa pihak manajemen CV. Pesona Sakti masih tergolong rendah dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja sehingga memperlambat proses pencapaian tujuan.

Efikasi diri adalah kepercayaan atau keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta menghasilkan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri sangat dibutuhkan bagi seseorang yang sedang bekerja. Kepercayaan diri akan membuat seseorang yakin dapat melaksanakan serta mengatur segala tindakan yang dibutuhkan dalam situasi yang memiliki prospek baik. Efikasi diri juga memiliki sejumlah hal yang bisa meningkatkan kinerja dan memelihara kesehatan mental dari seseorang. Hal ini dapat berguna bagi karyawan yang mudah stres karena pekerjaan tetapi dengan memiliki efikasi diri, karyawan bisa lebih percaya diri dalam menuntaskan pekerjaan. Melihat dari adanya keluhan dari karyawan CV. Pesona Sakti maka bisa dikatakan karyawan belum memiliki keyakinan dalam

melaksanakan serta mengatur segala tindakan yang dibutuhkan dalam kondisi yang tentunya sangat berbeda dengan adanya pandemi covid-19.

Melihat dari kondisi lingkungan kerja yang belum optimal maka harus ada solusi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi agar perusahaan mampu mencapai tujuan. CV. Pesona Sakti harus mampu menerapkan kebiasaan-kebiasaan baru untuk mencegah terjadi penularan covid19. Bukan hanya persoalan lingkungan kerja, namun ada permasalahan lain yang tentunya harus diatasi salah satunya yaitu karyawan perlu diberikan motivasi dan efikasi diri agar karyawan memiliki semangat dan keyakinan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian tentang kinerja karyawan dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Sakti Bangkalan Dimasa Pandemi Covid-19".

METODE PENELITIAN

Definisi penelitian adalah penyelidikan atau investigasi yang terkelola, sistematis, berdasarkan data kritis, objektif, dan ilmiah terhadap suatu masalah spesifik yang dilakukan dengan tujuan menemukan jawaban atau solusi terkait. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan jasa konstruksi CV. Pesona Sakti Kabupaten Bangkalan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pesona Sakti Kabupaten Bangkalan yang berjumlah 102 orang dengan jumlah keseluruhan responden pada penelitian ini adalah 50 orang. Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang didapatkan dari penelitian ini adalah dengan menyebar kuisioner yang dibagikan kepada sampel. Data sekunder dapat diperoleh melalui jurnal, literatur, buku, internet, serta penelitian terdahulu. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Untuk menjawab hipotesis tersebut menggunakan uji F, uji t, dan analisis koefisien determinasi.

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	9.572	7.298		1.312	.196
	TX1	.908	.361	.309	2.517	.015
	TX2	1.279	.311	.415	4.120	.000
	TX3	.547	.259	.252	2.109	.040

a. Dependent Variable: TY

Persamaan Regresi

$$Y = 9.572 + 0.908 X1 + 1.279 X2 + 0.547 X3 + e$$

Interpretasi dari persamaan model regresi di atas, sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 9.572 memberikan pengertian bahwa jika faktor variabel lingkungan kerja (X1) motivasi (X2), dan efikasi diri (X3) tidak dilakukan atau sama dengan nol (0), maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9.572.
2. Nilai Koefisien lingkungan kerja (b1) = 0.908 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.908 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai Koefisien motivasi (b2) = 1.279 menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1.279 dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai Koefisien efikasi diri (b3) = 0.547 menunjukkan bahwa apabila efikasi diri meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.547 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji T

Tabel 2. Uji t

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	9.572	7.298		1.312	.196
	TX1	.908	.361	.309	2.517	.015
	TX2	1.279	.311	.415	4.120	.000
	TX3	.547	.259	.252	2.109	.040

a. Dependent Variable: TY

1. Variabel lingkungan kerja
Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.517 > 2.012$) dengan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja lebih kecil dari α ($0,015 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi
Variabel motivasi mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.120 > 2.012$) dengan nilai signifikansi variabel motivasi lebih besar dari α ($0,000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel efikasi diri
Variabel efikasi diri mempunyai nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.109 > 2.012$) dengan nilai signifikansi variabel motivasi lebih besar dari α ($0,040 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 3 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3597.536	3	1199.179	44.469	.000 ^b
	Residual	1240.464	46	26.967		
	Total	4838.000	49			

a. Dependent Variable: TY
b. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1

Dari Tabel 4.17 diatas hasil Fhitung>Ftabel (44.469>2.81), dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), dan efikasi diri (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.744	.727	5.19294

a. Predictors: (Constant), TX3, TX2, TX1
b. Dependent Variable: TY

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda R (koefisien korelasi secara menyeluruh) sebesar (0.862 mendekati 1) yang artinya ada hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pada tabel diatas juga menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.727 atau 72.7%, yang berarti 72.7% variabel dependen kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen lingkungan kerja (X1) motivasi (X2), dan efikasi diri (X3). Sedangkan sisanya sebesar 0.273 atau 27.3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan. Hal ini dapat dilihat dari nilai beta sebesar 0,309 dengan nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 2.517 dan nilai signifikansi 0.015<0.05 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang artinya lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan (Y).

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Astuti (2019) dengan judul

“Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Pt. Famatex Bandung.” Disini ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Famatex Bandung dengan nilai sebesar 2.481 dan nilai signifikansi $0,015 < 0.05$.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan. Hal ini dapat dilihat dari nilai beta sebesar 0,415 dengan nilai t hitung untuk variabel motivasi (X2) sebesar 4.120 dan nilai signifikansi $0,000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang artinya motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan (Y)

Terutama penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Kaimarehe (2017) dengan judul “Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Maulafa dengan lingkungan kerja dan efikasi diri sebagai variabel moderator.” Disini ditemukan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan maulafa dengan nilai sebesar 4.472 dan nilai signifikansi $0,000 < 0.05$.

Pengaruh Efikasi Diri (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan. Hal ini dapat dilihat dari nilai beta sebesar 0,252 dengan nilai t hitung untuk variabel efikasi diri (X3) sebesar 2.109 dan nilai signifikansi $0,040 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang artinya efikasi diri (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan (Y).

Terutama penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Tannady (2019) dengan judul “*The Effects of self-efficacy on job performance through creativity: the moderating roles of customer inivlity and servise scripts*” Disini ditemukan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai sebesar 2.107 dan nilai signifikansi $0,000 < 0.05$.

Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi, dan Efikasi Diri Secara Bersama-Sama (Simultan) Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa lingkungan kerja motivasi, dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Sakti Bangkalan. Hal ini dapat dilihat dari uji F diperoleh nilai F hitung untuk variabel lingkungan kerja motivasi, dan efikasi diri sebesar $44.469 > 2.81$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima yang artinya lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Sakti Bangkalan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan, dengan nilai sebesar 2.517 dan nilai signifikansi $0,015 < 0.05$
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV.

Pesona Sakti Bangkalan, dengan nilai sebesar 4.120 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0.05$.

3. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan, dengan nilai sebesar 2.109 dengan nilai signifikansi $0,040 < 0.05$.
4. Secara bersama-sama atau simultan lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan, dengan nilai sebesar $44.469 > 2.81$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0.05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar Siti, Tri Heru 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Angga, Tubagus Dheviests. 2020. *The Influence Of Work Discipline, Self-Efficacy And Work Environment On Employee Performance*. International Journal of Innovative Science and Research Technology. Vol.5, No.1. Hal 163-164
- As'ad, Mohammad. 2015. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta : Liberty.
- Astri Astuti. 2019. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Pt. Famatex Bandung. Skripsi. UIN Sunan Gunung Jati.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Deewar Mahesa. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java). Skripsi dipublikasikan. <http://eprints.undip.ac.id>. Diakses tanggal 10 Mei 2020.
- Dermawan. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jawa Timur. Jurnal
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Fadiarni Widyaning Putri. 2015. Pengaruh efikasi diri, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas I Tanjung emas Semarang. Skripsi. Universitas Dian Nuswantoro.
- Ghozali, Imam. 2014. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan Lailasa, Muh Nur.(2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan dan Hultikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. Jurnal Ustjogja.

- Handoko, T, Hani. 2015. *Manajemen*, Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE.
- Harry Kurniawan. 2019. *Effect Of Work Discipline And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable In Department Of Tourism, Youth And Sport Of Padang District*. Journal of Reseach in Business. Vol. 1, No.1 Hal 66.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta.
- Hidayat, Cynthia Novita. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. Jurnal. Vol. 03 No. 02.
- Hidayat, Zainul. 2012. Pengaruh lingkungan kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan air minum (PDAM) Kab. Lumajang. Jurnal ilmu ekonomi. Vol.2, No.1.
- Hotlan, Siagian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Jurnal
- Hur, won muo. 2019. *The Effect Of Self-Efficacy On Job Performance Through Creativity: The Moderating Roles Of Customer Incivility And Service Scripts*. Journal Of Marketing And Logistics. Vol. 34, No 1.
- I Putu Doni Indrayana. 2019 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinamas Denpasar. Jurnal
- Irham, Fahmi. 2011. *Manajemen Teori,Kasus, dan solusi*. Bandung. Alfabeta.
- Jonathan, Sarwono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Salman Alfarisi. 2019. *Influence Of Work Environtment and Work Disipline on Employee Performance*. International Jurnal Management. Vol.2, No.1.
- Sanusi, Mohd Zuraidah. 2018. *Effect Of Goal Orientation, Self-Efficacy And Task Complexity On The Audit Judgement Performance Of Malaysian Auditors*. Journal Accounting, Auditing And Accountability. Vol.31, No 1.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sofyan. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. Malikussaleh Industrial Engineering Journal. Vol. 2 No. 2 (18-23).
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Tannady, Tannady. 2019. Effect of work environment and self efficacy toward motivation of work in province of Jakarta Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol.20, No.172, Hal 165-167.
- Yohanis Kaimarehe. 2017. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan maulafa dengan lingkungan kerja dan efikasi diri sebagai variabel moderator. *Jurnal ekonomi dan bisnis*. Vol.2, No.3.
- Yuan, Badrianto. 2019. *The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance Of Pt. Hasta Multi Sejahtera*. *Journal Of Reseach In Business*. Vol.1, No. 1. Hal 65-66.