

# Pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Frontliner di PT BPR Indra Candra Singaraja

Ni Made Widnyani<sup>1</sup>, Kadek Kristina Dewi<sup>2</sup>

Bisnis Digital, Universitas Bali Internasional<sup>1</sup>

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma<sup>2</sup>

## ABSTRAK

**Kata kunci:**  
Kepemimpinan  
Pemberdayaan;  
Motivasi Intrinsik;  
Beban kerja;  
Kreativitas  
Karyawan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Efikasi Diri, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Frontliner di PT BPR Indra Candra Singaraja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket/kuesioner dengan alat ukur berupa skala likert. Adapun responden dalam penelitian ini karyawan divisi frontliner pada PT BPR Indra Candra Singaraja. Penelitian ini menggunakan model regresi berganda sebagai teknik analisis data dengan menggunakan bantuan aplikasi statistika SPSS versi 20 for Windows. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## ABSTRACT

**Keywords:**  
Empowerment  
Leadership; Intrinsic  
Motivation;  
Workload; Employee  
Creativity

*Improvement of employee creativity is based on the fact that creativity contributes to innovation, effectiveness, and survival of an organization. Creativity is needed in every government organization, including the LPD's internal supervisory organization, specifically Lembaga Pemberdayaan Lembaga Perkreditan Desa (LPLPD). The purpose of this study was to analyze the influence of leadership empowerment, intrinsic motivation, and workload on the employee creativity in LPLPD Bali. This study uses a quantitative approach with data collection techniques of questionnaires and documentation. The analytical techniques are multiple linear regression analysis, coefficient of determination, F test, and t test. The results showed that 57.3% of employee creativity in LPLPD Bali's variation was influenced by empowerment leadership, intrinsic motivation, and workload. Partial influence testing shows that there is a significant positive effect of the empowerment leadership and intrinsic motivation on employee creativity, while there is a significant negative effect of the workload on employee creativity. The leaders of LPLPD Bali are expected to implement an effective empowerment leadership style in influencing employee behavior, encouraging employees to feel motivated at work, along with evaluating the provision of appropriate workloads so that employees can come up with creative ideas at work.*

## PENDAHULUAN

Sebagai institusi bisnis PT BPR Indra Candra tidak lepas dari tingkat persaingan, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia. Semakin ketatnya persaingan bukan hal yang tidak mungkin adanya kegagalan. Dalam implementasinya banyak hal yang dapat menjadi penyebab hal tersebut. Target merupakan harapan untuk dicapai oleh perusahaan. Dalam pencapaian target, kinerja karyawan sangat dibutuhkan agar dapat mencapai tujuan dengan maksimal. Sebagai lembaga keuangan non bank yang menjalankan kegiatan penyaluran dana bagi masyarakat. Seiring berjalannya waktu lembaga keuangan mengalami suatu pergeseran yang diakibatkan peraturan yang menyebabkan lembaga keuangan lebih kompetitif dalam memasuki persaingan. Divisi frontliner di PT BPR Indra Candra yaitu bagian tabungan, bagian deposito, dan bagian kredit. Fluktuasi pencapaian target pada divisi frontliner

mencerminkan bahwa adanya penurunan pada kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari adanya keluhan seperti kurangnya keyakinan diri pada karyawan saat berhadapan langsung dengan nasabah yang tidak diketahui sifatnya, seperti harus menjaga ucapan dan berkata yang sopan dengan nasabah, harus dapat mengimbangi pembicaraan nasabah, serta memenuhi target yang harus dicapai, membuat karyawan merasa kurang mampu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Bandura (2017), mengemukakan apabila efikasi diri berhubungan dengan ketangguhan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat memenuhi tanggungjawab dalam bekerja. Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah platform yang didalamnya terdiri dari sekumpulan orang yang diimbangi dengan fasilitas yang penunjang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Lingkungan kerja merupakan berkaitan dengan internal perusahaan yang akan berdampak terhadap hasil kinerja karyawan. Sedangkan menurut. Kemudian Heizer (2017), mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai hal yang dapat menentukan kinerja karyawan terkait keselamatan, kualitas dan kuantitas karyawan. Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah platform yang didalamnya terdiri dari sekumpulan orang yang diimbangi dengan fasilitas yang penunjang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Lingkungan kerja merupakan berkaitan dengan internal perusahaan yang akan berdampak terhadap hasil kinerja karyawan.

Heizer (2017), mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai hal yang dapat menentukan kinerja karyawan terkait keselamatan, kualitas dan kuantitas karyawan. Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dapat memberikan pengaruh dalam menjalankan pekerjaannya. Sesuai dengan definisi yang ada lingkungan kerja merupakan tempat yang didalamnya terdiri dari sejumlah kelompok dengan ditunjang fasilitas pendukung yang dapat digunakan melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Efikasi Diri dapat menjadi hal yang mempengaruhi produktivitas kerja untuk kemajuan perusahaan. Kemampuan yang dimiliki karyawan dapat berguna untuk membantu bertahan dalam tekanan yang ada pada perusahaan tempatnya bekerja. Mangkunegara (2017), mengartikan apabila pelatihan merupakan sebuah langkah untuk melatih karyawan dalam perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja. Pelatihan menjadi solusi untuk dapat mengembangkan ataupun meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan semakin baik agar tujuan dalam perusahaan dapat tercapai. Kemudian lingkungan kerja, pada dasarnya karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang baik. Kemudian faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan, yang mana pelatihan ditujukan untuk dapat membantu memperbaiki dan meningkatkan kemampuan personal karyawan untuk nantinya mampu bekerja dengan lebih baik.

Mengenai kinerja karyawan dalam pencapaian target bagian frontliner yang mengalami penurunan berkala selama 3 tahun. Sehingga pelatihan kerja pada karyawan di PT BPR Indra Candra perlu ditingkatkan untuk memberikan pengetahuan lebih banyak kepada masing-masing karyawan dalam menumbuhkan rasa keyakinan diri atau efikasi diri serta menumbuhkan rasa saling menghormati antar rekan kerja agar memiliki hubungan yang baik diantara para karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila perusahaan dapat mengatasi keluhan-keluhan yang terjadi pada karyawan. Berbeda dengan bagian tabungan, di tahun 2019 pencapaian pada frontliner bagian deposito tidak sesuai dengan target yang diberikan. Kemudian di tahun 2020 pencapaian frontliner sangat meningkat dari tahun sebelumnya. Peningkatan ini otomatis mejadi target di tahun berikutnya. Namun peningkatan tersebut kembali menurun di tahun 2021. Dari penjelasan tersebut, tingkat kinerja karyawan mengalami fluktuasi yang dapat mengalami peningkatan dan penurunan kapan saja. Hal ini terjadi karena dalam pencapaian target, karyawan masih memiliki rasa ketidakpercayaan dalam diri akan wawasan yang dimilikinya. Berkaitan dengan efikasi diri dan pelatihan kerja sangat diperlukan untuk menambah wawasan karyawan dalam menumbuhkan rasa keyakinan pada diri sendiri. Pada pencapaian frontliner bagian kredit, sama halnya dengan bagian tabungan, frontliner di bagian kredit juga mengalami penurunan dalam kurun waktu tiga tahun.

Dengan kata lain kinerja karyawan di bagian frontliner pada PT BPR Indra Candra harus ditingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi yang ada dikatakan bahwa efikasi diri merupakan cara pandang seseorang dalam berpikir, merasakan, bertindak yang berpengaruh pada hasil kinerja. Dalam proses pelatihan, adanya unsur perbaikan sekaligus evaluasi terkait kinerja agar menjadi lebih baik dari sebelumnya. Sehingga karyawan mampu menyelesaikan segala tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Berdasarkan pendapat Sikula dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2018), dikemukakan pelatihan merupakan training dengan periode waktu tertentu dan implementasinya terkonsep dengan baik. Pelatihan (training) merupakan tahap pembelajaran yang

didalamnya mengandung unsur teori dan praktik dengan harapan setelahnya karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan semakin baik. Berdasarkan definisi para ahli maka disimpulkan bahwa pelatihan kerja berkaitan dengan tahap pembelajaran melalui proses pengembangan keahlian untuk mencapai sumber daya yang unggul, guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah flatform yang didalamnya terdiri dari sekumpulan orang yang diimbangi dengan fasilitas yang penunjang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Lingkungan kerja merupakan berkaitan dengan internal perusahaan yang akan berdampak terhadap hasil kinerja karyawan.

Heizer (2017), megemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai hal yang dapat menentukan kinerja karyawan terkait keselamatan, kualitas dan kuantitas karyawan. Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dapat memberikan pengaruh dalam menjalankan pekerjaannya. Sesuai dengan definisi yang ada lingkungan kerja merupakan tempat yang didalamnya terdiri dari sejumlah kelompok dengan ditunjang fasilitas pendukung yang dapat digunakan melakukan pekerjaan. Mangkunegara (2017), menyatakan kinerja dari proses yang dijalani seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Sesuai dengan definisi tersebut kinerja karyawan adalah keseluruhan dari proses yang telah dilalui sehingga seorang karyawan mampu mencapai hasil yang dijadikan tolak ukur oleh perusahaan dalam menilai baik tidaknya kinerja karyawan. Sesuai dengan definisi tersebut kinerja karyawan adalah keseluruhan dari proses yang telah dilalui sehingga seorang karyawan mampu mencapai hasil yang dijadikan tolak ukur oleh perusahaan dalam menilai baik tidaknya kinerja karyawan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Sebagai lokasi penelitian dipilihnya PT BPR Indra Candra dikarenakan permasalahan terkait kinerja karyawan pada divisi frontliner yang mengacu pada survey yang telah dilakukan. Kemudian sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang yang terdiri dari: CMO (Credit Marketing Officer) sejumlah 7 orang, FMO (Funding Marketing Officer) sejumlah 2 orang, Teller sejumlah 10 orang dan CSO (Customer Service Officer) sejumlah 4 orang, serta petugas tabungan sebanyak 11 orang. Dalam konteks ini yang dimaksud sampel adalah karyawan divisi frontliner. Untuk mengetahui bahwa instrument penting adanya pengujian terhadap instrument penelitian. Penyelesaian pengujian validitas dan reabilitas menggunakan aplikasi statistik SPSS 20.0 for windows dan dilakukan pada sampel PT BPR Indra Candra Singaraja sebanyak 34 orang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sesuai dengan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan pada karyawan divisi frontliner di BPR Indra Candra sebanyak 34 responden sebagai berikut: 1. Uji Validitas, berdasarkan ketentuannya apabila sebuah data memenuhi ketentuan yaitu bahwa seluruh indikator variabel memiliki nilai  $> 0,3$  maka dapat dikatakan valid. Dalam penelitian ini pada uji instrument data diperoleh bahwa seluruh nilai indikator pada variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,349 sehingga dapat dikatakan data lolos uji validitas, 2. Reliabilitas, sesuai dengan hasil uji instrument data, dalam penelitian ini seluruh indikator dalam penelitian memiliki nilai diatas 0,60 dengan begitu maka dapat dikatakan semua variabel penelitian dinyatakan reliabel. Setelah selesai melakukan uji instrument data sebagai tahap awal, kemudian akan dilanjutkan dengan uji asumsi klasik: 1. Uji Normalitas, sesuai dengan hasil analisis, maka uji normalitas dapat dilihat melalui nilai one-sample kolmogorov-smirnov test memiliki nilai sebesar 0,400. Sesuai dengan teori maka data distribusi secara normal, 2. Uji Multikolinieritas, adapun dalam penelitian ini diperoleh bahwa efikasi diri sebesar 2.972, pelatihan kerja sebesar 7.084 dan lingkungan kerja sebesar 4.159. sesuai dengan teori maka data lolos uji multikolonieritas, 3. Uji Heteroskedastisitas, sesuai dengan hasil penelitian dapat dilihat bahwa pada uji scatterplot, hasil yang ditampilkan memperlihatkan kurva residual dimana data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga uji normalitas terpenuhi.

Selanjutnya dilanjutkan pada uji analisis regresi berganda, berikut dapat diuraikan persamaannya:

$Y = 0,003 + 0,282 + 0,409 + 0,321$ , penjelasan dari hasil regresi linier berganda: 1. Variabel efikasi diri memiliki nilai sebesar 0,282. Artinya setiap kenaikan variabel efikasi diri maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,003. Sehingga dapat dijabarkan bahwa kinerja karyawan adalah  $0,003 + 0,282 = 0,285$ . Sesuai dengan uraian hipotesis makin baik efikasi diri makin tinggi kinerja karyawan pada PT BPR Indra Candra Singaraja, 2. Nilai koefisien regresi untuk variabel pelatihan kerja adalah sebesar 0,409. Artinya pelatihan kerja maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,409. Sehingga dapat dijabarkan bahwa pelatihan kinerja  $0,003 + 0,409 = 0,412$ . Sesuai dengan uraian hipotesis Makin baik pelatihan kerja makin tinggi kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. Nilai koefisien regresi untuk variabel saluran distribusi adalah sebesar 0,321. Artinya lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,003.

Sehingga dapat dijabarkan bahwa  $0,003 + 0,321 = 0,324$ . Sesuai dengan uraian hipotesis makin baik pelatihan kerja makin tinggi kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, 4. Uji Koefisien Determinasi, sesuai dengan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,885 atau 88,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 88,5 % oleh variabel independen yaitu efikasi diri, pelatihan kerja, lingkungan kerja. Selanjutnya Uji T, berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui besarnya t-hitung untuk variabel efikasi diri adalah sebesar 3,010 kemudian besarnya nilai t-hitung untuk variabel pelatihan kerja adalah sebesar 2,630, dan besarnya nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,070. Hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai t-hitung  $>$  t-tabel (2.032) dengan nilai probability (= 5%) =  $0,001 < 0,05$ , artinya hipotesis yang menyatakan semakin seluruh variabel efikasi diri, pelatihan kerja dan lingkungan kerja (diterima), Uji F, sesuai dengan ketentuan yang ada hasil F hitung yaitu sebesar 77.001 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000. Karena signifikansi atau probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05 dan perbandingan antara F hitung sebesar 77.001.

Jadi dari hasil pengujian secara simultan atau uji statistik F, dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri, pelatihan kerja, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pembahasan terhadap pengujian ketiga hipotesis disajikan sebagai berikut: 1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Muhamad Fajri Rafsanjani, (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Yovi Herman Syah, (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian Reno Mahendra Putra, (2021), memperoleh hasil penelitian bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun pengaruh efikasi diri karyawan pada PT BPR Indra Candra adalah, dapat membantu daya tahan karyawan terhadap beban dan kendala yang dialami pada saat bekerja, sehingga dapat membantu kelancaran untuk mencapai kinerja karyawan seperti yang diharapkan oleh Tingkat efikasi diri yang dimiliki oleh seseorang dapat menjadi motivasi dalam menghadapi segala hambatan atau tantangan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Cherian, J. and Jacob, 2017), 2. Pengaruh Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Andesta, 2020, memperoleh hasil penelitian bahwa pelatihan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Safitri, (2021) memperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kurniatama (2022), memperoleh hasil penelitian bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun pengaruh pelatihan kerja karena dengan adanya pelatihan dapat membantu meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan Irmayanti, (2020) memperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lyta, (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sihalo, (2019) memperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Indra Candra adalah apabila lingkungan kerja baik dan kondusif serta nyaman akan membuat karyawan betah dalam bekerja yang akan berdampak pada kualitas kinerja. Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah platform yang didalamnya terdiri dari sekumpulan orang yang diimbangi dengan fasilitas yang penunjang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Lingkungan kerja merupakan berkaitan dengan internal perusahaan yang akan berdampak terhadap hasil kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Efikasi diri memiliki arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Indra Candra di Kota Singaraja, 2. Pelatihan kerja memiliki arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Indra Candra di Kota Singaraja, 3. Lingkungan kerja memiliki arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Indra Candra di Kota Singaraja.

Sesuai dengan hasil analisis maka dapat dijabarkan saran sebagai berikut : Bagi Pihak PT BPR Indra Candra Singaraja saran yang dapat diberikan adalah agar dapat memperhatikan faktor efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini bertujuan untuk dapat meninjau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat berdampak baik bagi kinerja dan perusahaan: 1. Sebuah perusahaan penting untuk melakukan pelatihan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. PT BPR Indra Candra juga memperhatikan kebutuhan pelatihan apa yang seharusnya diberikan oleh karyawan sehingga berakur efektif untuk mencapai kinerja yang maksimal, 2. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan publik, hendaknya PT BPR Indra Candra juga memperhatikan lingkungan kerja yang dimiliki agar lebih ditingkatkan lagi. Hal ini dikarenakan apabila semakin baik lingkungan kerja dalam perusahaan, akan dapat membuat karyawan menjadi betah untuk bekerja sehingga kinerja yang diharapkan dapat tercapai.

## DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). Human Resource Management. Juvenile Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Human Resource Management (Theory, Concept and. Indicators) (Z. Publishing (ed.).
- Amalia, I. (2020). Analysis of the Effect of Self Efficay on Employee Performance with Work Stress as an Intervening Variable at Astra Isuzu Yogyakarta.
- Baron, R. A., & Byrne, D (2017). Social psychology vol. 2. Jakarta: Erlangga.
- Cherian, J. and Jacob, J. (2017). Impact of Self-Efficacy on Motivation and Performance of Employees. International Journal of Business and Management, 8, 80–88.
- Fahmi, I. (2017). Human Resource Management. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). Multivariate Analysis Applications with IBM SPSS Programs. 25. Diponegoro University Publishing Agency.
- Ghufron, M. N., Suminta, R. R., & Psychology, P. S. (2017). Self-Efficacy and Learning Outcomes of

- Mathematics: Meta-analysis. *Bulletin of Psychology*, 21(1), 20
- Heizer, J. and R. B. (2017). *Operations Management : Sustainability and Supply Chain Management* (11th ed.). Salemba Four.
- Hendra Taufik Farid, Djamhur Hamid, G. E. N. (2017). The Effect of Work Motivation on the discipline of the performance of PT. PLN East Jawa Distribution Malang Area. *Journal of Business Administration*, 32(1).
- Makkkulau. (2019). The Effect of Physical and Non-physical work environment on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. Mnc Sky Vision Tbk.
- Mangkunegara, A... A. P. (2012). *Human Resource Performance Evaluation*. Pt. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Corporate Human Resource Management* (PT. Juvenile Rosdakarya (ed.)).
- Mangkuprawira, S. (2002). *Human Resource Management. Strategy*. Ghalia Indonesia.
- Mukrodi, M. (2020). The Effect of Self-Efficacy on the Performance of Employees of PT Express.
- Kencana Lestari (Express Group) Depok. *Krearif Journal: Marketing, Human Resources And Finance*, 6(1).
- Ngadlan. (2021a). The Effect of Training and Motivation on Employee Performance in Kopiloka 30 Palembang in 2021. *Scientific Journal of Islamic Banking Students (JIMPA)*, 1(2).
- Ngadlan. (2021b). The Effect of The Level of Unity of Education and Training on employee performance of PT Bank Riau Kepri Pekanbaru Head Office. In Riau University. Riau University.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Management and Human Resources*. BPFE UGM.
- Pramudyo, C. D. (2017). *How to Pintor Become a Trainer* (Printing (ed.)). Galang Press.
- Prasetya, M. E. (2021). The Effect of the Work Environment on Employee Performance at SMPN 12 Cirebon City. In Cirebon College of Economic Sciences. Cirebon College of Economics.
- Sedarmayanti. (2017). *Human Resource Management: Bureaucratic Reform and Civil Service Management*. PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Quantitative, Qualitative, and R&D*. Alfabeta Research Methods.
- Sugiyono. (2018). *Quantitative, Qualitative, and R&D*. Alfabeta Research Methods.
- Sutrisno, E. 2017. *Human Resource Management*. Jakarta: Kencana.
- Wahyudi, M., Mukrodi, M., Harras, H., & Sugiarti, E. (2020). INDEPENDENT YOUNG ENTREPRENEURS: Learning, Sharing & Practice. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(1), 101–110. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i1.120>.