

SKRIPSI

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN
RAKYAT KABUPATEN MAJENE**

***THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND WORK ENVIRONMENT
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF
PUBLIC WORKS AND PUBLIC HOUSING
IN MAJENE REGENCY***



**ADE IRMA
C01 21 021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN
RAKYAT KABUPATEN MAJENE**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

**PROGRAM STUDI
MANAJEMEN**

**ADE IRMA
C01 21 021**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2025**

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN
RAKYAT KABUPATEN MAJENE**



**ADE IRMA
C01 21 021**

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai
Gelara Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Dr. Wahyu Maulid Adha, S.E., M.M
NIP: 19750329 202121 1 002

Pembimbing II

Magfirah, S.E., M.Si
NIP 19740307 202121 2 005

Menyetujui,

Ketua Program Studi Manajemen



Erwin, S.E., M.M

NIP: 19890903201903 1 013

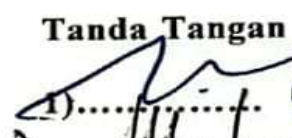

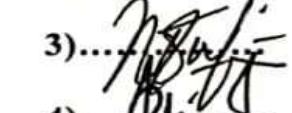
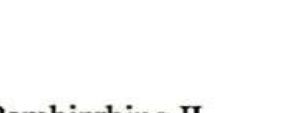
**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN
RAKYAT KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**ADE IRMA
C01 21 021**

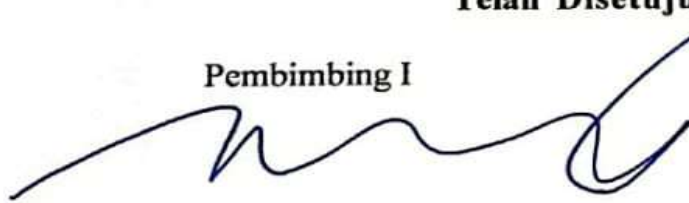
Telah diuji dan diterima panitia ujian
pada tanggal 05 November 2025 dan dinyatakan lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Wahyu Maulid Adha, S.E., M.M	Ketua	1)..... 
2. Magfirah, S.E., M.Si	Sekretaris	2)..... 
3. Dr. Hj. Nursyam Anwar, S.E., M.Si	Anggota	3)..... 
4. Arlistia Mutmainna, S.E., M.M	Anggota	4)..... 
5. Erwin, S.E., M.M	Anggota	5)..... 

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I



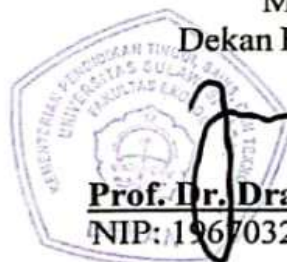
Dr. Wahyu Maulid Adha, S.E., M.M
NIP: 19750329 202121 1 002

Pembimbing II



Magfirah, S.E., M.Si.
NIP 19740307 202121 2 005

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ekonomi



Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M. AB
NIP: 19670325 199403 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ADE IRMA

Nim : C01 21 021

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

“PengaruhSelf efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Rakyat Kabupaten Majene” adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan / ditulis / diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secaratertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ditemukan hari ini ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan di proses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Majene, Juli 2025
Yang membuat pernyataan



ABSTRAK

ADE IRMA, Pengaruh *Self-efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Majene yang dibimbing oleh Dr. Wahyu Maulid Adha, dan Magfirah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Self-efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Majene. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner. Penentuan sampel dengan metode random sampling. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 orang responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan alat analisis data SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap Kinerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Secara simultan, kedua variabel ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja

Kata Kunci : *Self-efficacy*, Lingkungan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

ADE IRMA, *The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance at the Department of Public Works and Housing in Majene Regency, supervised by Dr. Wahyu Maulid Adha and Magfirah.*

This study aims to determine and analyze the influence of self-efficacy and work environment on employee performance at the Department of Public Works and Housing in Majene Regency. This research uses a quantitative method with data collected through questionnaires. The sample was determined using random sampling, with a total of 78 respondents. The data analysis method used in this study is multiple linear regression with the help of SPSS version 25. The results show that self-efficacy has a significant influence on performance, and the work environment also significantly affects performance. Simultaneously, both variables contribute significantly to employee performance.

Keywords: *Self-efficacy, Work Environment, Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang dimiliki oleh organisasi yang berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh organisasi serta sebagai pelaksana kegiatan operasional. Selain itu SDM juga menjadi faktor penentu tercapainya suatu keberhasilan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu pegawai harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan dari organisasi untuk mengembangkan kemampuan dari organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas juga merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Dalam organisasi selalu berharap sumber daya manusia mampu bekerja dengan baik dan benar untuk mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi harus meningkatkan kinerjanya, yang pada gilirannya akan memperbaiki kinerja keseluruhan organisasi.

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitatif, dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2012).

Menurut Hasibuan (2016) kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja yang baik mampu dibangun dengan adanya keyakinan diri atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuan dalam mengorganisasi untuk melakukan tugas dalam mencapai tujuan, maka *self efficacy* sangat dibutuhkan organisasi dalam peningkatan kinerja pegawai.

Self efficacy menurut Widhiartha Adi Putra *et al.* (2021) *Self Efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang atas diri sendiri dalam menghadapi berbagai masalah dalam keadaan yang berbeda sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut (Rahmi 2020) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan kepercayaan individu bahwa mereka dapat menjalankan sebuah pekerjaan pada tingkat tertentu dalam sebuah organisasi. Selain penjelasan mengenai *self efficacy* penunjang dalam peningkatan kinerja salah satunya adalah lingkungan kerja yang juga mampu mempengaruhi kinerja mampu untuk meningkatkan semangat, produktifitas pegawai dalam sebuah organisasi.

Sejalan dengan penelitian Amalia & Indratono (2018) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana jika lingkungan kerja dalam organisasi baik maka sebuah kinerja akan meningkat. Menurut Nabawi (2019) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi semangat dan kepuasan kerja seorang pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal organisasi. Sedangkan menurut (parashakti *et al* 2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik yang efektif dapat meningkatkan sebuah kinerja karyawan begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk tentunya kinerja sebuah pegawai akan menurun, dan tentunya berdampak buruk bagi

perusahaan atau dalam sebuah organisasi.

Penelitian ini akan dilakukan di kantor Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Majene, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan kabupaten majene. Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa memberikan rekomendasi kepada pihak perkantoran dalam mengevaluasi, serta dapat meningkatkan produktivitas organisasi, dan ini bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan faktor yang mempengaruhi Kinerja bagi pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Kabupaten Majene, peneliti menemukan fenomena masalah pada pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Kabupaten Majene dimana Dinas PUPR mensyaratkan agar organisasi ini dapat bekerja secara efektif dan efisien. Di data sasaran kinerja pegawai dinas PURP menyatakan bahwa pelaksanaan, pengorganisasian, pemantauan dan pengendalian kebijakan yang meliputi: bidang umum dan administrasi kepegawaian. Peran serta pegawai sebagai aparatur dalam mengerjakan tugas-tugas pemerintah dalam tubuh organisasi tersebut sangat penting. Namun data sasaran kinerja pegawai tidak sesuai yang ada didalamnya karena pegawai dinas pekerjaan umum perumahan ditemukan kurangnya kinerja pegawai tersebut ditandai dengan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas masih belum bisa maksimal. Hal ini dikarenakan masih terlambat dalam mengumpulkan laporan, sehingga mengganggu dan menghambat proses kerja. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada

Kantor Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Kabupaten Majene masih sangat rendah. Berdasarkan penjelasan diatas *Self Efficacy* dan lingkungan Kerja menjadi peluang dan menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan pekerjaan dan mampu berkontribusi dalam meningkatkan kinerja.

Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Kabupaten Majene dengan adanya *Self Efficacy* yang baik menjadi faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, seperti keyakinan pegawai dalam mencapai kesuksesan sebuah organisasi, percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan, serta mampu untuk memberikan dirinya kepada kantor sehingga mampu terlibat dan berkomitmen untuk organisasi. Namun berdasarkan observasi di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Kabupaten Majene ditemukan sebagian pegawai masih menunjukkan kurangnya keyakinan mereka dalam mengerjakan tugas, masih banyak yang merasa belum mampu melaksanakan tugas yang dibebankan sehingga pegawai lain yang mengambil alih tugas tersebut. tidak hanya itu pegawai pekerjaan umum dan perumahan kabupaten majene masih ada yang belum sepenuhnya memahami penggunaan peralatan atau aplikasi komputer yang mendukung penyelesaian pekerjaan mereka, sehingga terkadang masih selalu bergantung kepada rekan kerjanya yang lebih menguasai penggunaan/aplikasi tersebut. dan ditemukan masih belum menunjukkan kepercayaan diri mereka dengan menunjukkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas mereka dikantor dan kurangnya kontribusi pegawai setiap ada kegiatan pertemuan rapat mereka hanya duduk dan mendengar tanpa adanya saran dan kritikan dalam mengembangkan kantor tersebut.

Faktor lain yang ditemukan peneliti saat melakukan observasi yang bisa menyebabkan kinerja turun atau kurang maksimal adalah dengan adanya masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja pegawai terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis (sedarmayanti 2017). Fasilitas lingkungan kerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene belum menyediakan semua fasilitas terlihat dari kurangnya fasilitas dikantor, seperti kurangnya komputer, laptop yang menjadi peralatan yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, belum adanya ruang kesehatan untuk para pegawai, dan kurangnya pencahayaan serta sirkulasi udara dalam ruangan, masalah ini di temukan berdasarkan observasi dan wawancara dengan sebagian pegawai, hal tersebut pegawai merasa kurang menunjukkan semangat dan motivasi disebabkan dengan adanya masalah lingkungan kerja yang terjadi di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan penjelasan yang diuraikan diatas mengenai hasil observasi awal dimana peneliti menemukan fenomena masalah yang terjadi pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Kabupaten Majene. dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Kabupaten Majene mengenai Self Efficacy dan lingkungan kerja terhadap kinerja, sehingga penulis tertarik untuk memilih judul : Pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Kabupaten Majene

Oleh karena itu, peneliti memandang perlu untuk melakukan penelitian, karena berdasarkan fenomena data diatas dapat permasalahan-permasalahan yang

berkaitan dengan judul **“Pengaruh *Self-efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Majene”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, peneliti dapat menentukan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Majene?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Majene?
3. Apakah *Self Efficacy* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Majene?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diharapkan tercapai dalam pelaksanaan peneliti ini yakni

1. Untuk Mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Majene

2. Untuk Mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Majene
3. Untuk Mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Majene

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian pada umumnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh *Self efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan informasi dalam mengembangkan diri sendiri.

2. Bagi Perkantoran

Bagi instansi diharapkan penelitian ini dapat jadi informasi yang bermanfaat bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Majene dalam melakukan evaluasi terkait hal-hal yang berhubungan dengan *self efficacy*, lingkungan kerja, dan kinerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan

Perumahan Rakyat Kabupaten Majene.

3. Bagi Universitas

Bagi Universitas untuk menambah koleksi pustaka dan bahan referensi mahasiswa ekonomi khususnya jurusan manajemen sumber daya manusia.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai yang berjumlah 78 orang yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Rakyat. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 2) Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 3) *Self Efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh pada variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Rakyat, sehingga dapat diindikasikan semakin tinggi *Self Efficacy* serta semakin baik lingkungan kerja pada pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan di antaranya, penelitian ini hanya meneliti tentang variabel *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja untuk melihat

bagaimana pengaruh terhadap variabel *Kinerja*. Selain itu penelitian ini hanya terbatas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Rakyat, dan penelitian ini hanya menggunakan kuesioner untuk memperoleh data responden.

5.3 Saran

Penelitian ini diharapkan dimasa depan penulis mengharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih baik dan berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan berupa saran mengenai hal diantaranya:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan faktor- faktor yang berpengaruh terhadap *Kinerja*.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menjadikan semua pegawai sebagai objek penelitian, sehingga dapat lebih relevan dengan variabel dependent (Y) yaitu *Kinerja*.

DAFTAR PUSTAKA

- Andra Tersiana. (2018). *Metode Penelitian*. Penerbit Yogyakarta.
- Anuraga, Gangga, dkk. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R. *BUDIMAS*, 3(2).
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 6990–7013. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02.%0D>
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS*. CV ANDI OFFSET.
- Darmawan, R. B. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada PT. BPRS Sukowati Sragen) (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA)*.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119..
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Undip.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen*. Prenada Media Group.
- Kartika, et al. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 135–149.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Rerung. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement*

- Dan Organizational Citizenship Behavior. CV. Media Sains Indonesia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2020). Management (A. Randel (ed.); 15th ed.). Harlow : Pearson Education.
- Sahir, S. H. (2022). Metodologi Penelitian (T. Koryati (Ed.)). Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sinambela, L. P. dan S. S. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik. rajawali pers.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 8(1), 028–037.
- V. Wiratna Sujarweni. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif. Penerbit Genesis.
- Viky Aditya, P., & Indah, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada 45 Coffee Shop Graha Kopi Nusantara Sidoarjo. Jurnal Ekonomika, 16(2).