

# Pengaruh Lingkungan Kerja, *Teamwork*, dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sumidhaz Permata Bunda)

Rizky Puspa Devi, Bakaruddin, Abunawas  
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau  
e-mail: [rizkypuspadevi@gmail.com](mailto:rizkypuspadevi@gmail.com)

## Abstrak

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Teamwork, dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sumidhaz Permata Bunda). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumidhaz Permata Bunda yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, yaitu dibawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumidhaz Permata Bunda, teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumidhaz Permata Bunda, self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumidhaz Permata Bunda, serta lingkungan kerja, teamwork, dan self-efficacy secara simultan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.*

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, *Teamwork*, *Self-Efficacy*, Kinerja Karyawan

---

## PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya waktu yang telah mengarah pada zaman globalisasi di segala aspek kehidupan hingga dalam bidang ilmu pengetahuan yang menuntut masyarakat untuk berfikir kreatif serta berketerampilan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi perusahaan adalah seluruh orang-orang yang menjalankan aktivitasnya. Suatu keberhasilan dalam sebuah organisasi yang memiliki tujuan dan keinginan dalam mencapainya bergantung pada potensi yang ada pada sumber daya manusia dan komponen-komponen yang ada di dalam suatu organisasi seperti seorang pemimpin, karyawan, program kerja, sarana dan prasarana. Di era globalisasi seperti saat ini, banyak perkembangan dan persaingan dalam dunia usaha yang semakin pesat. Semua perusahaan berlomba-lomba untuk memberikan yang terbaik bagi setiap *customernya*, sehingga perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan dari masyarakat luas (Anggarani and Rizky, 2021).

PT Sumidhaz Permata Bunda, atau yang lebih dikenal dengan nama Dashnet merupakan salah satu perusahaan yang selalu menjaga kualitas sumber daya manusia. PT Dashnet mempunyai karyawan yang banyak sehingga lingkungan kerja dan semangat kerja yang diberikan perusahaan Dashnet dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat membuat visi dan misi perusahaan Dashnet dapat terlaksana.

Untuk mencapai visi misi tersebut peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan menjadi faktor utama agar organisasi atau perusahaan seperti PT Dashnet dapat bersaing dan bertahan sampai saat ini. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Saat kinerja karyawan bagus maka hasilnya akan bagus dan memenuhi visi dan misi, sebaliknya saat kinerja karyawan buruk maka hasilnya juga akan buruk. Pada dunia bisnis, setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja setiap karyawannya baik, oleh karena itu setiap perusahaan pasti dituntut harus mempunyai karyawan yang kompeten untuk menjalankan bisnisnya (Prasetya, 2023).

Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja sangatlah perlu, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Dengan demikian, kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

**Tabel 1 Data Jumlah Pelanggan**

Tahun	Jumlah	Persentase Kenaikan
2019	303	15,60%
2020	393	20,24%
2021	473	24,36%
2022	773	39,80%

Sumber: PT Sumidhaz Permata Bunda (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah kenaikan pelanggan yang cukup signifikan di PT Dashnet pada 4 tahun terakhir. Pada tahun 2019 pelanggan di PT Dashnet berjumlah 303 pelanggan. Lalu pada tahun 2020 naik menjadi 393 pelanggan. Kemudian pada tahun 2021 mengalami kenaikan pelanggan sebesar 473 pelanggan. Dan pada tahun 2022, PT Dashnet mengalami kenaikan pelanggan yang cukup signifikan berjumlah 773 pelanggan.

Tentunya kenaikan pelanggan ini tidak terlepas dari kinerja para karyawan setiap harinya. Meningkatnya hasil kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mendukungnya. Beberapa faktor tersebut diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, *teamwork*, dan *self-efficacy* yang ada pada diri karyawan. Faktor-faktor tersebut akan dibahas dalam penelitian ini sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Afandi, 2018). Perusahaan harus mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk setiap karyawannya karena lingkungan kerja akan memberikan dampak yang cukup besar untuk kinerja karyawan yang kemudian hal tersebut akan kembali berdampak kepada perusahaan (Nasution, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Dashnet, menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang cukup nyaman dikarenakan kondisi kerja dalam keadaan cukup tenang dan hubungan antara sesama karyawan maupun hubungan antara pimpinan dengan karyawan yang cukup baik pada PT Sumidhaz Permata Bunda. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihalohe dan Siregar (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gorang et al (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya adalah *teamwork*. *Teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Karena produktivitas masa depan bergantung pada kemampuan karyawan untuk bekerja sama, saling percaya, dan mengerahkan upaya terbaik mereka, ini adalah masalah potensial. Dalam nada yang sama, organisasi akan dapat mewujudkan tujuannya dengan bantuan tenaga kerja yang optimis dan kooperatif, hal ini juga dapat berpengaruh didalam kinerja karyawan nantinya karena mengandalkan kekompakan, kepercayaan serta usaha yang maksimal dalam setiap individu (Prasetya, 2023). Menurut Arifin (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja dan *teamwork*, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu karena menganggap diri mereka berguna dan akan meningkatkan upaya yang berhubungan dengan tugas dan bertahan lama pada tugas meskipun ada kemunduran. Perilaku ini dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik. Sebaliknya, individu yang melihat *self-efficacy* rendah lebih cenderung menghentikan upaya mereka dan gagal pada tugas (Nasution, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, karyawan di PT Sumidhaz Permata Bunda memiliki tingkat *self-efficacy* yang cukup tinggi, karena memiliki rasa percaya diri merupakan salah satu klasifikasi dalam penerimaan karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Uriawan (2020) menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Namun hal

ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Machfudhi et al (2023) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **KINERJA KARYAWAN**

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seseorang merupakan gabungan antara kemampuan, usaha dan peluang yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sementara itu menurut Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja sangatlah perlu, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Dengan demikian, kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

### **LINGKUNGAN KERJA**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya sehingga dapat melakukan aktivitasnya secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Afandi, 2018).

### **TEAMWORK**

*Teamwork* adalah sekumpulan pegawai, yang dikoordinasikan oleh ketua tim atau seorang manajer, yang bertugas melakukan pembinaan kepada seluruh anggotanya untuk menampilkan produktivitas yang maksimal dengan memberinya pedoman, arahan, motivasi, dan inspirasi agar apapun tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik (Sinambela, 2017). *Teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Syah, 2019). *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi maupun perusahaan (Sahrah dan Al iman, 2018).

### **SELF-EFFICACY**

*Self-Efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Albert Bandura, seorang pakar dalam bidang psikologi yang dikenal melalui teori fenomenalnya tentang *social mode*.

Bandura mengemukakan bahwa *self-efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Bandura dan Wood menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi (Ghufron dan Risnawita, 2017).

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Sumidhaz Permata Bunda atau yang dikenal dengan Dashnet yang terletak di Jl. Rajawali No. 80B, Kampung Melayu, Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru. Waktu penelitian akan dilakukan pada bulan September sampai Desember 2023 dengan subjek penelitian para karyawan PT Sumidhaz Permata Bunda. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer berupa angket atau kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumidhaz Permata Bunda sebanyak 50 orang. Dalam penelitian ini, penarikan sampel menggunakan *non probability sampling*, yaitu teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu apabila semua populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Uji yang akan digunakan adalah uji kualitas data, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas; uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas; uji analisis regresi linear berganda; uji koefisien determinasi (*adjusted r<sup>2</sup>*), uji simultan (uji F), dan uji hipotesis (uji t).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### UJI ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Menurut Sugiyono (2018), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

**Tabel 2 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Lingkungan Kerja	50	23	46	35,04	5,030
Teamwork	50	55	90	76,12	8,068
Self-Efficacy	50	44	69	57,46	5,772
Kinerja Karyawan	50	46	79	65,02	6,219
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

1. Lingkungan Kerja

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 23, nilai maksimum 46 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35,04 dengan standard deviasi 5,030. Nilai rata-rata dan standard deviasi lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standard deviasi.

2. *Teamwork*

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 55, nilai maksimum 90 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 76,12 dengan standard deviasi 8,068. Nilai rata-rata dan standard deviasi *teamwork* menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standard deviasi.

3. *Self-efficacy*

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 44, nilai maksimum 69 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 57,46 dengan standard deviasi 5,772. Nilai rata-rata dan standard deviasi *self-efficacy* menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standard deviasi.

4. Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 46, nilai maksimum 79 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 65,02 dengan standard deviasi 6,219. Nilai rata-rata dan standard deviasi kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standard deviasi

## UJI KUALITAS DATA

### UJI VALIDITAS

Menurut Kasmir (2022), Uji validitas merupakan pengujian yang pertama kali dilakukan didalam penelitian yang bertujuan untuk mengukur valid tidaknya alat ukur yang digunakan. Pada penelitian ini, nilai  $df = 50 - 2 = 48$ , sehingga didapatkan r tabel untuk  $df (48) = 0,2787$ . Adapun dasar pengambilan pada uji validitas ini adalah:

- a. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka butir instrumen dinyatakan valid.
- b. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas X1**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
X1.1	0,583	0,2787	0,000	valid
X1.2	0,410	0,2787	0,003	valid
X1.3	0,673	0,2787	0,000	valid
X1.4	0,663	0,2787	0,000	valid
X1.5	0,472	0,2787	0,001	valid
X1.6	0,666	0,2787	0,000	valid
X1.7	0,666	0,2787	0,000	valid

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
X1.8	0,506	0,2787	0,000	valid
X1.9	0,359	0,2787	0,011	valid
X1.10	0,296	0,2787	0,037	valid

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 3 di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,2787. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik setiap butir pernyataan dalam variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas X2**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	sig	keterangan
X2.1	0,850	0,2787	0,000	valid
X2.2	0,741	0,2787	0,000	valid
X2.3	0,683	0,2787	0,000	valid
X2.4	0,580	0,2787	0,000	valid
X2.5	0,641	0,2787	0,000	valid
X2.6	0,733	0,2787	0,000	valid
X2.7	0,698	0,2787	0,000	valid
X2.8	0,694	0,2787	0,000	valid
X2.9	0,709	0,2787	0,000	valid
X2.10	0,281	0,2787	0,048	valid
X2.11	0,781	0,2787	0,000	valid
X2.12	0,792	0,2787	0,000	valid
X2.13	0,547	0,2787	0,000	valid
X2.14	0,553	0,2787	0,000	valid
X2.15	0,556	0,2787	0,000	valid
X2.16	0,601	0,2787	0,000	valid
X2.17	0,639	0,2787	0,000	valid
X2.18	0,670	0,2787	0,000	valid

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 4 di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan untuk variabel *teamwork* memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,2787. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik setiap butir pernyataan dalam variabel *teamwork* ( $X_2$ ) pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas X3**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
X3.1	0,551	0,2787	0,000	valid
X3.2	0,621	0,2787	0,000	valid
X3.3	0,723	0,2787	0,000	valid
X3.4	0,692	0,2787	0,000	valid
X3.5	0,657	0,2787	0,000	valid
X3.6	0,636	0,2787	0,000	valid
X3.7	0,665	0,2787	0,000	valid

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
X3.8	0,652	0,2787	0,000	valid
X3.9	0,711	0,2787	0,000	valid
X3.10	0,647	0,2787	0,000	valid
X3.11	0,675	0,2787	0,000	valid
X3.12	0,327	0,2787	0,020	valid
X3.13	0,536	0,2787	0,000	valid
X3.14	0,602	0,2787	0,000	valid

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 5 di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan untuk variabel *self-efficacy* memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,2787. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik setiap butir pernyataan dalam variabel *self-efficacy* ( $X_3$ ) pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Y**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Y.1	0,494	0,2787	0,000	valid
Y.2	0,566	0,2787	0,000	valid
Y.3	0,537	0,2787	0,000	valid
Y.4	0,626	0,2787	0,000	valid
Y.5	0,514	0,2787	0,000	valid
Y.6	0,453	0,2787	0,001	valid
Y.7	0,642	0,2787	0,000	valid
Y.8	0,637	0,2787	0,000	valid
Y.9	0,504	0,2787	0,000	valid
Y.10	0,537	0,2787	0,000	valid
Y.11	0,624	0,2787	0,000	valid
Y.12	0,628	0,2787	0,020	valid
Y.13	0,584	0,2787	0,000	valid
Y.14	0,535	0,2787	0,000	valid
Y.15	0,604	0,2787	0,000	valid
Y.16	0,492	0,2787	0,000	valid

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Dari tabel 6 di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,2787. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik setiap butir pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

## UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas pada penelitian ini digunakan untuk mengukur instrumen penelitian dapat dipercaya. Artinya instrumen tersebut setelah diuji dilapangan memiliki konsistensi dan keandalan dan dapat mengungkapkan atau memberikan informasi yang sebenarnya.

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,728	Reliabel
Teamwork	0,915	Reliabel
Self-Efficacy	0,875	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,848	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), *teamwork* ( $X_2$ ), *self-efficacy* ( $X_3$ ), dan kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari  $>0,70$  yang artinya data tersebut reliabel.

## UJI ASUMSI KLASIK

### UJI NORMALITAS

Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan  $> 0,05$  maka dikatakan residual terdistribusi dengan normal. Jika hasil *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikan  $< 0,05$  maka data residual terdistribusi tidak normal.

**Tabel 8 Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,60698893
Most Extreme Differences	Absolute	0,096
	Positive	0,072
	Negative	-0,096
Test Statistic		0,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 8 di atas, uji normalitas dengan *one sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,200 > 0,05$  yang artinya bahwa data tersebut berdistribusi normal.

## UJI MULTIKOLINEARITAS

**Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Kerja	0,878	1,139
Teamwork	0,458	2,186
Self-Efficacy	0,502	1,993

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pada setiap masing-masing variabel independen nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

## UJI HETEROSKEDASTISITAS

**Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,369	3,604		0,102	0,919
Lingkungan Kerja	-0,040	0,065	-0,093	-0,615	0,542
Teamwork	-0,051	0,056	-0,187	-0,897	0,375
Self-Efficacy	0,135	0,075	0,357	1,787	0,081

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja yaitu 0,542, nilai signifikansi dari variabel *teamwork* 0,375, dan nilai signifikansi untuk variabel *self-efficacy* yaitu 0,081. Dikarenakan nilai signifikansi pada setiap variabel > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

## UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

**Tabel 11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1 (Constant)		7,520	6,220	
Lingkungan Kerja		0,269	0,113	0,218
Teamwork		0,312	0,097	0,405
Self-Efficacy		0,423	0,130	0,393

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

$$Y = 7,520 + 0,269X_1 + 0,312X_2 + 0,423X_3 + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 7,520 artinya jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen akan bernilai 7,520. Maka lingkungan kerja, *teamwork*, dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 7,520.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,269, artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,269 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien antara lingkungan kerja dan kinerja

karyawan bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik dan nyamannya lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

3. Nilai koefisien regresi variabel *teamwork* (X2) sebesar 0,312, artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel *teamwork* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,312 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien antara *teamwork* dan kinerja karyawan bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara *teamwork* terhadap kinerja karyawan, dimana semakin meningkatnya *teamwork* maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi variabel *self-efficacy* (X3) sebesar 0,423, artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel *self-efficacy* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,423 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, dimana jika karyawan memiliki keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.
5. Standard error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan kedalam persamaan.

## UJI KOEFISIEN DETERMINASI (*ADJUSTED R<sup>2</sup>*)

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 <sup>a</sup>	0,664	0,642	3,72275

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,642 atau 64,2%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari R square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Maka 64,2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, *teamwork*, dan *self-efficacy*, sedangkan sisanya yaitu 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## UJI SIMULTAN (UJI F)

**Tabel 13 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1257,472	3	419,157	30,245	,000 <sup>b</sup>
	Residual	637,508	46	13,859		
	Total	1894,980	49			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Self-Efficacy, Lingkungan Kerja, Teamwork

Sumber: Olahan Data SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  30,245 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,81 serta signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja, *teamwork*, dan *self-efficacy* secara simultan bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan secara signifikan.

## UJI HIPOTESIS (UJI t)

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,520	6,220		1,209	0,233
Lingkungan Kerja	0,269	0,113	0,218	2,385	0,021
Teamwork	0,312	0,097	0,405	3,204	0,002
Self-Efficacy	0,423	0,130	0,393	3,252	0,002

Sumber: Data Olahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, diketahui nilai t tabel pada persamaan regresi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} \text{ df} &= (\alpha/2; n - k - 1) & \text{ket: } n &= \text{sampel} \\
 &= (0,05/2; 50 - 3 - 1) & k &= \text{jumlah variabel bebas} \\
 &= (0,025; 46) & \alpha &= \text{Tingkat kepercayaan 5\% (0,05)} \\
 &= 2,01290
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil perhitungan uji  $t_{hitung}$  2,385 >  $t_{tabel}$  2,01290 dengan tingkat signifikansi 0,021 < 0,05 maka  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil perhitungan uji  $t_{hitung}$  3,204 >  $t_{tabel}$  2,01290 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05 maka  $H_2$  diterima  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil perhitungan uji  $t_{hitung}$  3,252 >  $t_{tabel}$  2,01290 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05 maka  $H_3$  diterima  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, *teamwork*, dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Sumidhaz Permata Bunda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Sumidhaz Permata Bunda. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
2. Variabel *teamwork* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Sumidhaz Permata Bunda. Hal ini berarti bahwa jika perilaku *teamwork* yang baik seperti selalu menjaga kekompakan dan kepercayaan satu sama lain, serta saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran dalam sebuah pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tinggi.
3. Variabel *self-efficacy* (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Sumidhaz Permata Bunda. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja yang diberikannya kepada perusahaan.
4. Variabel lingkungan kerja (X1), *teamwork* (X2), dan *self-efficacy* (X3) secara simultan bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang nyaman, *teamwork* yang bagus, dan *self-efficacy* yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam melihat kinerja karyawannya dan dapat digunakan oleh perusahaan dalam mengembangkan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan lingkungan kerja, penguatan *teamwork*, dan pengembangan *self-efficacy*
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar memperbesar atau memperluas populasi atau sampel dengan mencari objek atau lokasi penelitian yang berbeda dan disarankan untuk meneruskan dan mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang mempengaruhi dan memperkuat variabel kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>.
- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Alfisahri, Khusnul, H. (2023) 'Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 91–103.
- Anggarani, A. and Rizky, I.L. (2021) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Team Work, Terhadap Work Engagement Melalui Motivasi Kerja'.
- Arifin, A. (2020) 'Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan', *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), pp. 186–193.
- Bintoro and Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Dwi Murti, A. et al. (2023) 'Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention', *ETNIK: Jurnal Ekonomi dan Teknik*, 2(2), pp. 125–130. Available at: <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>.
- Fata Sabita Ala Dini (2023) 'Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan', *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), pp. 535–539. Available at: <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>.
- Gandung, M. (2024) 'the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance', *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), pp. 51–58. Available at: <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>.
- Ghufron, M.N. and Risnawita, R. (2017) *TEORI-TEORI PSIKOLOGI*. Cetakan 2. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gorang, A.F. et al. (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), pp. 673–686.
- Jamal, A.R., Setianingsih, R. and Zaki, H. (2022) 'Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), pp. 35–44. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75>.
- Kasmir (2022) *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN*. Cetakan 1. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kepemimpinan, P.G. et al. (2023) 'Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota', 2(1), pp. 104–116.
- Machfudhi, M.A., Prasetyo, I. and Hartati, C.S. (2023) 'Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi',

- Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa ekonomi Manajemen dan Akuntansi, 3(1).
- Nasution, M.I.H. (2021) 'Pengaruh Self-Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lembah Hijau Lampung', (February), p. 2021.
- Nur, R. et al. (2023) 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru', Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 2(1), pp. 1–11. Available at: Kusumah, (2017).
- Organisasi, P.B. and Dan, K.K. (2024) 'Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau', pp. 1–9.
- Prasetya, B.R.P. (2023) 'Pengaruh Efikasi Diri, Kerjasama Tim Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Marine Service'.
- Produktivitas, T., Persero, P. and li, R.U. (2022) 'Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu', Muhammadiyah Riau, 1(1), pp. 45–58.
- Purwanti, T. et al. (2021) 'Pengaruh Pengawasan , Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu', jurnal ekonomi, Accounting and Business, 1(1), pp. 173–181. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>.
- Putra, Y.P., Fikri, K. and Sulityandari (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru', Economics, Accounting, and Bussiness Journal, 2(1), pp. 160–170. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/370/47>.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru', ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal), 2(1), pp. 89–97.
- Rahmat Ramadhan, R. et al. (2023) 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas Pupr Provinsi Riau', Prosiding Seminar Nasional ..., 3, pp. 336–347. Available at: <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5513%0Ahttps://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5513/2498>.
- Rindia, Zaki, H. and Bakaruddin, D. (2024) 'Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton', Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 2(1), pp. 354–363.
- Safitri, T.E., Kusuma, A. and Setianingsih, R. (2024) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru', Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 3(1), pp. 306–324.
- Sahrah, A. and Al iman, B. (2018) Psikologi Industri dan Organisasi. Cetakan 1. Jakarta: TRUSTCO.
- Sarumaha, W. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap

- Kinerja Pegawai', *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), pp. 28–36. Available at: <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>.
- Savira, S.H. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru', *Economics, Accounting and Business journal*, 2(1), pp. 279–287.
- Sihaloho, R.D. and Siregar, H. (2019) 'Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan', *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), pp. 273–281.
- Sinambela, L.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Cetakan 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan 1. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sulastri, L. and Uriawan, W. (2020) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0', *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), pp. 43–49.
- Syah, L.Y. (2019) *Perilaku Organisasi: Konsep dan Implementasi*. Cetakan 1. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Talunohi, H., Hardilawati, W.L. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Shopee di Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), pp. 24–34.
- Ukasyah, S., Zaki, H. and Kusumah, A. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia', 3, pp. 537–545.
- Vemmylia (2010) 'Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Usu*, 14(1), pp. 86–97.
- Viona, O. and Hastuti, D. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), pp. 66–77.
- Wahyuddin, A. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 95–107. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96>.
- Wahyuni, R., Gani, A. and Syahnur, M.H. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), pp. 142–150. Available at: <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>.
- Wulandari, R., Ramadhan, R.R. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkkp Provinsi Riau', *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 1, pp. 488–497.
- Yolanda, V. et al. (2024) 'PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ORIENTASI', 3(1), pp. 298–306.

Zaki, H. and Marzolina (2016) 'Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), pp. 1–23. Available at: <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>.