

Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy*, dan *Work Environment* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Furnitures

Ade Itmatus Sholikhah¹, Dewi Andriani^{2*}, Vera Firdaus³

Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
dewiandriani@umsida.ac.id^{2*}

Received 01 November 2025 | Revised 08 November 2025 | Accepted 17 November 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kurnia Anggun, sebuah perusahaan furnitur yang bersaing di pasar domestik dan internasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 101 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, self-efficacy, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,409, yang berarti ketiga variabel menjelaskan 40,9% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja optimal tidak hanya bergantung pada faktor teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek psikologis dan manajerial. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia melalui penguatan kepemimpinan transformasional, peningkatan self-efficacy, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional; *Self Efficacy*; *Work Environment*; Kinerja Karyawan; Perusahaan Furniture.

Abstract

This study aims to analyze the effect of transformational leadership style, self-efficacy, and work environment on employee performance at PT Kurnia Anggun, a furniture company that competes in the domestic and international markets. This study uses a quantitative approach with a survey method, in which data was collected through the distribution of questionnaires to 101 employees. Data analysis was performed using statistical techniques to test the influence of independent variables partially and simultaneously on employee performance. The regression analysis results show that transformational leadership style, self-efficacy, and work environment have a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination (R^2) value of 0.409, which means that the three variables explain 40.9% of the variation in employee performance. These findings confirm that optimal performance does not only depend on technical factors, but is also influenced by psychological and managerial aspects. This study is expected to be a reference for companies in designing human resource management strategies through strengthening transformational leadership, increasing self-efficacy, and creating a work environment that supports productivity.

Keywords: Transformational Leadership Style; Self-Efficacy; Work Environment; Employee Performance; Furniture Company.

PENDAHULUAN

Perusahaan furnitur merupakan salah satu bentuk bisnis yang bergerak dalam produksi dan distribusi perabotan untuk rumah, kantor, maupun keperluan usaha. Aktivitas utama perusahaan furnitur mencakup desain, pemilihan bahan baku, produksi, hingga distribusi produk ke konsumen. Di tengah persaingan pasar yang semakin kompetitif, inovasi produk, kualitas, serta pengalaman pelanggan menjadi faktor kunci bagi perusahaan untuk mempertahankan dan memperluas pangsa pasar (Ayrdelan & Ridanasti, 2024). Perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal akan lebih mampu memenuhi kebutuhan konsumen, menjaga loyalitas pelanggan, serta meningkatkan daya saing di tingkat nasional maupun internasional (Masrurotin et al., 2021).

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi atau perusahaan. Tanpa keterlibatan karyawan yang kompeten, perusahaan tidak akan mampu menjalankan operasional secara optimal maupun mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah direncanakan (Anggraini, Firdaus, & Rinda, 2021). Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dari keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, karena karyawan yang berkinerja baik akan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan karyawan memiliki kompetensi, motivasi, dan manajemen diri yang baik agar produktivitas perusahaan terus meningkat.

PT. Kurnia Anggun adalah salah satu perusahaan furnitur yang dikenal dengan kualitas produknya yang telah menembus pasar domestik maupun internasional. Kepemilikan sertifikasi legalitas kayu menunjukkan komitmen perusahaan terhadap penggunaan bahan baku yang sah dan ramah lingkungan, sehingga meningkatkan kepercayaan konsumen terhadap produk yang dihasilkan (Masrurotin et al., 2021). Selain itu, PT. Kurnia Anggun juga menerapkan inovasi melalui layanan kostumisasi produk untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang dinamis, sekaligus memperkuat posisi perusahaan di pasar ekspor. Agar perusahaan dapat mencapai target produksi dan penjualan, kinerja karyawan yang tinggi menjadi syarat mutlak.

Namun, berdasarkan observasi internal, kinerja karyawan di PT. Kurnia Anggun masih menghadapi hambatan yang terkait dengan rendahnya kesadaran diri dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas. Beberapa karyawan cenderung kurang percaya diri sehingga sering mengandalkan arahan dari rekan kerja atau atasan, serta merasa takut melakukan kesalahan. Kondisi ini menunjukkan bahwa self-efficacy atau keyakinan terhadap kemampuan diri memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan (Amelia, Cahyono, Nurchayati, & Suparjo, 2024). Dalam konteks ini, peran kepemimpinan yang tegas, suportif, dan komunikatif menjadi penting untuk membangun kepercayaan diri karyawan, memotivasi mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Suryanto, Firdaus, Abadiyah, & Muhammadiyah Sidoarjo, 2024). Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, self-efficacy, dan work environment sebagai variabel independen yang diharapkan memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mencerminkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Kinerja diartikan sebagai kemampuan individu dalam memenuhi standar pekerjaan, khususnya pencapaian target yang telah ditentukan, dengan mematuhi prinsip moral dan etika kerja (Adrianni, Dwinanda, & Daud, 2024). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan kontribusi maksimal, meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab penuh (Putri & Firdaus, 2024). Oleh karena itu, inti dari manajemen sumber daya manusia adalah memastikan karyawan memiliki kemampuan, motivasi, dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Jenderal Penguatan Riset & Pengembangan, 2023). Pemimpin perusahaan perlu menunjukkan komitmen melalui kepemimpinan partisipatif, memberikan arahan yang jelas, membangun kepercayaan diri karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memaksimalkan kinerja karyawan (Elkhori & Budianto, 2024).

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia di organisasi. Kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi bawahan, mengutamakan kepentingan organisasi, serta memotivasi karyawan agar bekerja optimal (Gayatri & Onsardi, 2020). Pemimpin transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pengarahan yang jelas, perhatian pada kebutuhan individu, serta penghargaan terhadap prestasi kerja (Indardi, Andriani, & Abadiyah, 2024). Setiap pemimpin memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga dibutuhkan kemampuan untuk memberikan inspirasi, dukungan emosional, dan stimulasi intelektual agar hubungan antara pemimpin dan bawahan semakin efektif (Kerja, Kinerja, & Ekonomi, 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang

bervariasi, di mana kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada beberapa studi (Setyaningsih, Herfina, & Triningsih, 2024), namun penelitian lain menemukan tidak adanya pengaruh signifikan (Kabakoran, Haeruddin, & Musa, 2023).

Selain kepemimpinan transformasional, *self-efficacy* merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. *Self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan menjalankan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Fauziyyah & Rohyani, 2022). Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung menunjukkan perilaku produktif dan mampu menyelesaikan tugas secara efektif (Wahyu, Andriani, & Abadiyah, 2024). *Self-efficacy* memengaruhi pola pikir, perilaku, motivasi, pengambilan keputusan, tingkat stres, dan rasa percaya diri individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Kerja, D. Kerja, B. Kerja, Pt, & Rupa, 2024). Penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh positif *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan (D. Jenderal Penguatan Riset & Pengembangan, 2023; Gayatri & Onsardi, 2020), meskipun beberapa penelitian lain menemukan tidak adanya pengaruh signifikan (Darmawan & Anggelina, 2022).

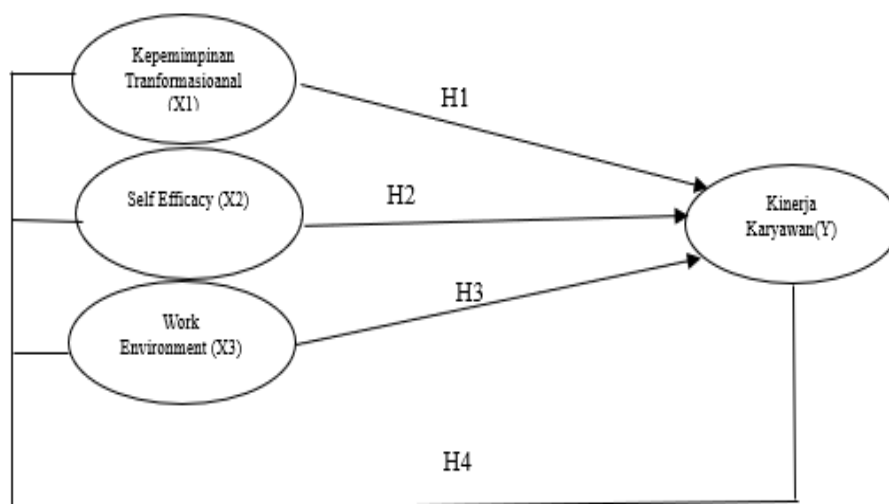
Work environment atau lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, psikologis, sosial, serta sarana dan prasarana yang tersedia untuk mendukung aktivitas kerja karyawan (Rochman, Ubaidillah, & Andriani, 2024). Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan performa kerja (Wahyuni & Budiono, 2022). Indikator lingkungan kerja meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas dan peralatan yang memadai (Andriani & Ramadhani, 2022). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Setiawan, Frendika, & Alamsyah, 2023; Sarip & Mustangin, 2023), namun terdapat pula studi yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan (Nurhandayani, 2022; Saputra et al., 2023).

Berdasarkan kajian literatur, terdapat gap penelitian yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Penelitian sebelumnya mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Kerja, T. Kinerja, F. Ekonomi, U. Brawijaya, & F. Ekonomi, 2024), namun belum menggabungkan variabel *self-efficacy* sebagai faktor tambahan. Selain itu, perbedaan karakteristik responden menjadi aspek penting, di mana penelitian terdahulu banyak dilakukan pada sektor pendidikan atau pelayanan publik (Setyaningsih, Herfina, & Triningsih, 2024; Kabakoran, Haeruddin, & Musa, 2023). Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Kurnia Anggun yang bergerak di sektor furnitur dengan menambahkan variabel *self-efficacy* sebagai pengembangan dari studi sebelumnya serta penerapan pada karakteristik responden yang berbeda.

Kinerja karyawan di PT Kurnia Anggun masih menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan, keyakinan diri karyawan, serta kondisi lingkungan kerja. Beberapa karyawan menunjukkan tingkat motivasi dan kepercayaan diri yang belum optimal, sehingga berdampak pada konsistensi dan produktivitas kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya bersifat transformasional dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung kenyamanan serta komunikasi antarkaryawan turut memengaruhi hasil kerja. Permasalahan ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja berpotensi besar dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menelaah sejauh mana ketiga faktor tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Kurnia Anggun.

Secara konsep, kepemimpinan transformasional mencakup empat indikator utama: idealized influence (karismatik), inspirational motivation (motivasi inspiratif), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individualized consideration (perhatian secara individual) (Putri & Firdaus, 2024). *Self-efficacy* diukur melalui keyakinan terhadap kemampuan diri, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan menghadapi tantangan (Andriani & Ramadhani, 2022). Lingkungan kerja meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja (Rochman, Ubaidillah, & Andriani, 2024). Kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif dalam melaksanakan tugas (Hermawan, 2022; Ramadhan & Irbayuni, 2024).

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kurnia Anggun, sebagai kontribusi empiris untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia di industri furnitur. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan gaya kepemimpinan, pengembangan *self-efficacy*, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang memanfaatkan data statistik, angka, dan pengukuran numerik untuk menganalisis fenomena serta menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian kuantitatif ini, pendekatan kausal digunakan untuk menilai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yang menjadi dua elemen utama dalam penelitian untuk mengidentifikasi keterkaitan di antara keduanya. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menjawab masalah yang diteliti (Riskawati, Kasran, & Sampetan, 2023).

Populasi penelitian ini merupakan seluruh karyawan produksi finishing di PT. Kurnia Anggun yang berjumlah 101 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 101 orang. Lokasi penelitian berada di Jalan Bangun-Ngrame, Dusun Bangun, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61384, Indonesia.

Penelitian ini menggunakan data dari sumber primer melalui penyebaran kuesioner daring. Jawaban responden diukur dengan skala Likert: sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Data yang diperoleh diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Riskawati, Kasran, & Sampetan, 2023).

HASIL dan PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel pegawai PT Kurnia Anggun yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form yang disampaikan melalui aplikasi WhatsApp. Data mengenai karakteristik dari 101 responden disajikan untuk memberikan gambaran umum tentang kondisi serta latar belakang para responden yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	51	50,5%
	Perempuan	50	49,5%
Usia	19 – 25 tahun	61	60,4%
	26 – 35 tahun	25	24,8%
	36 – 45 tahun	8	7,9%
	46 – 55 tahun	7	6,9%
Pendidikan Terakhir	SMP/MTs	1	1,0%
	SMA/SMK/MA	99	98,0%

	D3/S1	1	1,0%
Status Karyawan	Karyawan Tetap	12	11,9%
	Karyawan Kontrak	89	88,1%
Total Responden		101	100%

Sumber: Pengolahan data (2025)

Berdasarkan tabel karakteristik responden, diketahui bahwa dari 101 karyawan PT Kurnia Anggun yang menjadi responden, terdapat 51 orang (50,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 50 orang (49,5%) berjenis kelamin perempuan, sehingga komposisinya hampir seimbang. Berdasarkan usia, mayoritas karyawan berusia 19–25 tahun sebanyak 61 orang (60,4%), diikuti oleh usia 26–35 tahun sebanyak 25 orang (24,8%), usia 36–45 tahun sebanyak 8 orang (7,9%), dan usia 46–55 tahun sebanyak 7 orang (6,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif muda. Dari segi pendidikan terakhir, sebagian besar karyawan berpendidikan SMA/SMK/MA sebanyak 99 orang (98,0%), sementara yang berpendidikan SMP/MTs dan D3/S1 masing-masing hanya 1 orang (1,0%). Berdasarkan status kepegawaian, sebanyak 89 orang (88,1%) merupakan karyawan kontrak dan 12 orang (11,9%) merupakan karyawan tetap. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT Kurnia Anggun berusia muda, berpendidikan menengah, dan berstatus kontrak, yang menunjukkan tenaga kerja yang produktif dan dinamis, namun tetap memerlukan pembinaan dan motivasi agar kinerja dapat terus ditingkatkan.

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (N=101, $\alpha=0,05$)	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1_1	0.636		
	X1_2	0.639		
	X1_3	0.598		
	X1_4	0.573		
	X1_5	0.516	0.195	Valid
	X1_6	0.584		
	X1_7	0.612		
	X1_8	0.495		
Self Efficacy (X2)	X2_1	0.556		
	X2_2	0.651		
	X2_3	0.711		
	X2_4	0.669	0.195	Valid
	X2_5	0.599		
	X2_6	0.558		
Work Environment (X3)	X3_1	0.521		
	X3_2	0.664		
	X3_3	0.604		
	X3_4	0.668	0.195	Valid
	X3_5	0.625		
	X3_6	0.631		
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0.571		
	Y_2	0.450		
	Y_3	0.643		
	Y_4	0.604		
	Y_5	0.443		
	Y_6	0.476		
	Y_7	0.551	0.195	Valid
	Y_8	0.453		
	Y_9	0.596		
	Y_10	0.600		

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Self Efficacy (X2), Work Environment (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,195), sehingga semua item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Variabel Kepemimpinan

Transformasional (X1) menunjukkan nilai r hitung antara 0,495–0,639, variabel *Self Efficacy* (X2) memiliki nilai r hitung 0,556–0,711, variabel *Work Environment* (X3) memperoleh nilai r hitung 0,521–0,668, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung 0,443–0,643. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari r tabel, sehingga setiap butir pernyataan pada semua variabel dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional (X1)	8	0.846	> 0.60	Reliabel
Self Efficacy (X2)	6	0.844	> 0.60	Reliabel
Work Environment (X3)	6	0.841	> 0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0.843	> 0.60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,846, variabel *Self Efficacy* (X2) sebesar 0,844, variabel *Work Environment* (X3) sebesar 0,841, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,843, semuanya memiliki nilai lebih besar (>) dari 0,60. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel, sehingga instrumen penelitian ini konsisten dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		101	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std.	9.56541511	
	Deviation		
Most Extreme Differences	Absolute	.057	
	Positive	.057	
	Negative	-.030	
Test Statistic		.057	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.724	1.382
Self Efficacy (X2)	0.807	1.239
Work Environment (X3)	0.809	1.237

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk semua variabel independen > 0,1 dan nilai VIF < 10, yaitu pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 1,382, variabel *Self Efficacy* (X2) sebesar 1,239, dan variabel *Work Environment* (X3) sebesar 1,237. Hal ini

menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga ketiga variabel independen tersebut dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi
(Model Summary^b)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.640	0.409	9.712	1.816

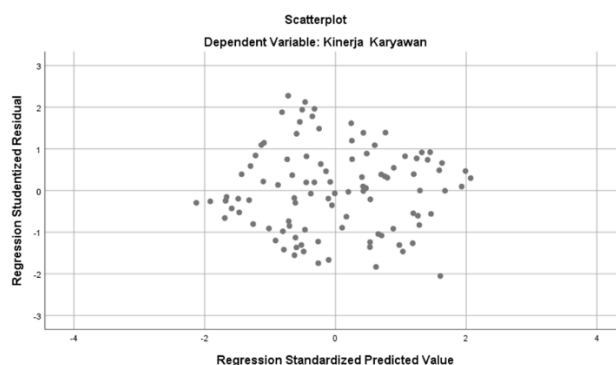
a. Predictors: (Constant), Work Environment, Self Efficacy, Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,409, yang berarti 40,9% variasi pada variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformatif (X1), *Self Efficacy* (X2), dan *Work Environment* (X3), sedangkan sisanya sebesar 59,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Selain itu, nilai Durbin-Watson sebesar 1,816 berada di antara $dL < DW < 4 - dU$ ($1,602 < 1,816 < 2,268$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
(Sumber: Pengolahan data, 2025)

Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
(Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	3.419	3.359	—	1.018	0.311
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0.267	0.122	0.201	2.191	0.031
Self Efficacy (X2)	0.585	0.150	0.338	3.890	0.000
Work Environment (X3)	0.529	0.154	0.298	3.437	0.001

^a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3,419 + 0,267X_1 + 0,585X_2 + 0,529X_3 + e$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a): Nilai konstanta sebesar 3,419 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformatif (X1), *Self Efficacy* (X2), dan *Work Environment* (X3) dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 3,419.
2. Kepemimpinan Transformatif (X1): Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformatif sebesar 0,267. Hal ini berarti apabila variabel X1 meningkat satu satuan dengan

asumsi variabel lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,267.

3. *Self Efficacy* (X2): Nilai koefisien regresi variabel *Self Efficacy* sebesar 0,585. Hal ini berarti apabila variabel X2 meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,585.
4. *Work Environment* (X3): Nilai koefisien regresi variabel *Work Environment* sebesar 0,529. Hal ini berarti apabila variabel X3 meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,529.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	3.419	3.359	–	1.018	0.311
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0.267	0.122	0.201	2.191	0.031
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0.585	0.150	0.338	3.890	0.000
<i>Work Environment</i> (X3)	0.529	0.154	0.298	3.437	0.001

^a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data 2025

Berdasarkan tabel 7, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai degree of freedom sebesar $df = n - k - 1$ ($101 - 3 - 1 = 97$) sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,984. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan: Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 2,191. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,984 dan signifikansi $0,031 < 0,05$. Dengan demikian H1 diterima, artinya variabel Kepemimpinan Transformatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan: Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 3,890. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,984 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H2 diterima, artinya variabel *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja Karyawan: Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 3,437. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,984 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H3 diterima, artinya variabel *Work Environment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
(ANOVA^a)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6338.957	3	2112.986	22.401	0.000 ^b
Residual	9149.717	97	94.327	–	–
Total	15488.673	100	–	–	–

^a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

^b Predictors: (Constant), *Work Environment*, *Self Efficacy*, Kepemimpinan Transformatif

Sumber: Pengolahan Data 2025

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 22,401, sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) serta $df_2 = n - k - 1$ ($101 - 3 - 1 = 97$) diperoleh sebesar 2,70. Oleh karena itu, Fhitung $22,401 > Ftabel$ 2,70 dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H4 diterima, yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan Transformatif, *Self Efficacy*, dan *Work Environment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.640 ^a	.409	.391	9.712	1.816

a. Predictors: (Constant), Work Environment, Self Efficacy, Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,409 atau 40,9%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebesar 40,9% oleh variabel Kepemimpinan Transformatif (X1), *Self Efficacy* (X2), dan *Work Environment* (X3). Sedangkan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Transformatif Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Anggun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta perhatian kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pemimpin transformatif tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dan komitmen kerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan keteladanan, arahan yang jelas, dan dorongan moral menciptakan hubungan kerja yang positif serta meningkatkan semangat kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Riskawati, Kasran, & Sampetan (2023), Amelia, Cahyono, Nurchayati, & Suparjo (2024), dan Masrurotin et al. (2021), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan kepercayaan yang dibangun pemimpin terhadap bawahannya. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan temuan Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan (2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak selalu berpengaruh signifikan apabila komunikasi antara pimpinan dan bawahan kurang efektif.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif dibangun oleh indikator *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *idealized influence*, dan *individualized consideration*. Kontribusi terbesar berasal dari motivasi inspiratif, yaitu kemampuan pemimpin memberi semangat dan dorongan positif agar karyawan percaya pada potensi diri mereka dan termotivasi melampaui target kerja. Implikasi empiris memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan PT Kurnia Anggun menilai pemimpinnya mampu memberikan arahan, perhatian, dan dorongan kerja yang positif. Banyak responden menyatakan sangat setuju bahwa pemimpin mereka menjadi sumber inspirasi dan teladan. Dengan demikian, pemimpin yang inspiratif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan membangun lingkungan kerja yang produktif (Amelia, Cahyono, Nurchayati, & Suparjo, 2024).

Self-Efficacy Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Anggun. Artinya, *self-efficacy* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan diri dan ketekunan karyawan dalam menghadapi tantangan, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi memiliki rasa percaya diri yang kuat, berani menghadapi tekanan, dan tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan (2023) dan Masrurotin et al. (2021), yang menegaskan bahwa *self-efficacy* mendorong kinerja melalui peningkatan rasa percaya diri dan pengendalian diri dalam menghadapi tekanan kerja. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Ayrdelan & Ridanasti (2024), yang menemukan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja apabila lingkungan kerja kurang mendukung.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa *self-efficacy* dibentuk oleh indikator keyakinan akan kemampuan diri, ketekunan dalam tugas, dan kemampuan bertahan menghadapi tantangan. Indikator yang paling dominan adalah kemampuan bertahan menghadapi tantangan, karena sebagian besar karyawan menunjukkan ketekunan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi

tekanan. Implikasi empiris menggambarkan bahwa karyawan PT Kurnia Anggun memiliki semangat kerja tinggi, optimisme, serta keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan. Mayoritas responden menyatakan tetap berusaha dan fokus meskipun menghadapi kendala kerja. Self-efficacy menjadi faktor penting yang menumbuhkan tanggung jawab dan daya juang dalam meningkatkan kinerja perusahaan (Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, 2023).

Work Environment Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Work Environment juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kurnia Anggun. Kondisi lingkungan yang baik, bersih, aman, dan nyaman mendorong karyawan bekerja lebih fokus dan antusias. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja serta komunikasi yang terbuka dengan atasan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan saling mendukung.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Ayrdelan & Ridanasti (2024), Riskawati, Kasran, & Sampetan (2023), dan Masrurotin et al. (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan (2023), yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh kecil terhadap kinerja apabila tidak diimbangi dengan motivasi individu.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dibangun oleh indikator suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, fasilitas kerja, dan kenyamanan ruang kerja. Indikator yang paling dominan adalah hubungan antar rekan kerja, karena kerja sama yang baik antar karyawan menciptakan efisiensi, saling mendukung, dan memperkuat solidaritas kerja. Implikasi empiris memperlihatkan bahwa karyawan merasa lebih termotivasi ketika berada dalam lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghargai. Responden menyatakan bahwa hubungan yang baik antar karyawan mempermudah koordinasi, menumbuhkan semangat kebersamaan, serta mengurangi potensi konflik. Lingkungan kerja yang nyaman dan penuh kebersamaan terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Ayrdelan & Ridanasti, 2024).

Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self-Efficacy, dan Work Environment Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Selain pengaruh parsial, penelitian ini juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, self-efficacy, dan work environment secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi antara kepemimpinan, faktor psikologis, dan kondisi lingkungan kerja.

Kepemimpinan transformasional berperan memberi motivasi dan arahan, self-efficacy menjadi penggerak internal yang membuat karyawan yakin pada kemampuan dirinya, sementara lingkungan kerja menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Ketika ketiga faktor ini hadir secara bersamaan, tercipta kondisi kerja yang ideal: karyawan merasa didukung oleh pemimpin, memiliki keyakinan diri yang kuat, dan bekerja dalam lingkungan yang nyaman. Kombinasi ini membuat karyawan lebih bersemangat, disiplin, dan mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. Di PT Kurnia Anggun, sinergi antara kepemimpinan, self-efficacy, dan work environment terlihat nyata. Karyawan menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika pemimpin mampu memberi motivasi, ketika mereka percaya pada kemampuan sendiri, serta ketika lingkungan kerja menyediakan fasilitas yang memadai. Hal ini berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas produk furnitur, serta keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar.

Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya melalui salah satu faktor, tetapi membutuhkan sinergi antara kepemimpinan yang baik, keyakinan diri karyawan, dan lingkungan kerja yang kondusif (Riskawati, Kasran, & Sampetan, 2023; Amelia, Cahyono, Nurchayati, & Suparjo, 2024; Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, 2023; Ayrdelan & Ridanasti, 2024).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Kurnia Anggun dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan transformasional, self-efficacy, dan lingkungan kerja.

1. Gaya kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan kinerja karyawan karena pemimpin yang mampu memberikan motivasi, teladan, arahan yang jelas, serta perhatian secara individual mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan inisiatif. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inspiratif berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan.
2. Self-efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terutama melalui keyakinan diri, ketekunan, dan kemampuan bertahan menghadapi tantangan. Karyawan yang percaya pada kemampuan diri mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas dan kuantitas yang baik, tetap fokus menghadapi tekanan, serta menunjukkan daya juang tinggi untuk mencapai target kerja perusahaan.
3. Lingkungan kerja yang kondusif turut memperkuat kinerja karyawan, terutama melalui suasana kerja yang nyaman, hubungan harmonis antar rekan kerja, serta tersedianya fasilitas memadai. Lingkungan yang mendukung meningkatkan motivasi, koordinasi, dan efisiensi kerja, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal dan produktif.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen PT Kurnia Anggun perlu terus mengembangkan kepemimpinan transformasional, membangun keyakinan diri karyawan melalui pelatihan dan dukungan psikologis, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan penerapan terpadu ketiga aspek ini, diharapkan kinerja karyawan meningkat, produktivitas perusahaan terjaga, dan suasana kerja menjadi lebih harmonis.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan lingkup satu perusahaan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel dan metode penelitian, termasuk pendekatan kualitatif, agar memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianni, E., Dwinanda, G., & Daud, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada pegawai Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar). *Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar*, 43, 43. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/ej>
- Amalia, M. Z., & Fauzi, A. (2021). Pengaruh penghargaan finansial, pertimbangan pasar kerja, dan lingkungan kerja terhadap pemilihan karir sebagai akuntan pada mahasiswa akuntansi di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(2), 731–745.
- Amelia, A., Cahyono, C., Nurchayati, N., & Suparjo, S. (2024). Dampak self efficacy, career development, dan transformational leadership terhadap kinerja karyawan. *Jesya*, 7(1), 458–471. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1377>
- Andina, T., Kusuma, K. A., & Firdaus, V. (2023). Readiness peran efikasi diri, motivasi kerja dan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 7844–7856.
- Andriani, D., & Ramadhani, R. R. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan insentif terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.596>
- Anggraini, N. D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh soft skill dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Rachmatullaily Tinakartika Rinda*, 4(3), 358–364. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). Kepuasan kerja, locus of control dan self-efficacy: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Sosial dan Humaniora*, 6(2), 101. <https://doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892>
- Ayrdelan, M. F. S., & Ridanasti, E. (2024). Strategi pemasaran perusahaan furniture CV. Orcard Collection dalam mempertahankan usaha furniture pada masa peralihan pandemi ke endemi Covid-19. *Jurnal Economic Business Accounting*, 7(4), 7249–7263. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10217>
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). The effect of motivation, job training, career development and self efficacy on employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>

- Elkhori, N. E. M., & Budianto, E. W. H. (2024). Dampak kecerdasan emosional, self-efficacy, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan: Analisis pada Bank BTN KCS Malang dengan mediasi kepuasan kerja. *Dimensi*, 13(2), 468–478.
- Fadilah, M. A., & Firdaus, V. (n.d.). The influence of workload, locus of control, self-efficacy on employee performance at the organic fertilizer factory of PT. Petrokopindo Cipta Selaras.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh self efficacy, lingkungan kerja non fisik, dan work discipline terhadap kinerja karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh pemberdayaan dan self efficacy terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran (PT Mayora Kota Bengkulu). *Jurnal Entrepreneurship dan Manajemen Sains*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i1.613>
- Hasana, N., & Helmi, S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. *SEIKO Journal of Management Business*, 6(2), 329–343.
- Hermawan, E. (2022). Analisis pengaruh beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380. <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/939>
- Indardi, M. W., Andriani, D., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. *Al-Kharaj Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis Syariah*, 6(6), 4763–4778. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2071>
- Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, et al. (2023). Optimalisasi kinerja karyawan melalui self efficacy. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA*, 4(2), 282–295. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Kabakoran, R. F., Haeruddin, I. M., & Musa, I. (2023). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Labuang Baji. *Decision Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 50–58. <https://doi.org/10.31850/decision.v4i1.2125>
- Kerja, L., Kerja, D., Kerja, B., Pt, K., & Rupa, A. (2024). Lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa. 8(2), 1–11. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1771>
- Kerja, L., Kinerja, T., Ekonomi, F., & Brawijaya, U. (2024). Jki 3.2.2024. 3(2), 860–877.
- Khoerunnisa, K., Firdaus, M. A., & Rinda, R. (2022). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal Industries. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 46–54.
- Marlius, R. A. M. D. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Padang Departemen Sumber Daya Manusia, 17*(2), 1168–1180.
- Masrurotin, et al. (2021). Pengaruh pelatihan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Anggun II Mojokerto. *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*, 10(9), 150–158.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 16(2), 132. <https://doi.org/10.24014/sitekin.v16i2.10443>
- Putri, A., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan job satisfaction terhadap turnover intention di RS ‘X’. *Jurnal Darma Agung*, 306–321.
- Ramadhan, D., & Irbayuni, S. (2024). The influence of work discipline and compensation on employee performance at PT. Multiarindo Surabaya. *AJARCDE (Asian Journal of Applied Research in Community Development and Empowerment)*, 7, 218–222. <https://doi.org/10.29165/ajarcde.v8i3.496>
- Riskawati, R., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh quality of work life dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Akuntansi*, 7(1), 60–71. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2841>

- Rochman, M. S., Ubaidillah, H., & Andriani, D. (2024). Pengaruh kerja sama tim, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo World Kabupaten Mojokerto. *Efektor*, 11(1), 32–43. <https://doi.org/10.29407/e.v11i1.22238>
- Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh self efficacy, self esteem dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1), 64–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v16i1.441>
- Saputra, F., et al. (2023). Determinasi kinerja karyawan: Analisis lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada Yayasan Pendidikan Internal Audit). *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 136–142. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.212>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Setiawan, S. P., Frendika, R., & Alamsyah, I. F. (2023). Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 19–24. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2028>
- Setya, H., Sangjaya, P., Andriani, D., & Abadiyah, R. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, sistem informasi dan Kaizen 5S terhadap kinerja karyawan pada Alfamidi cabang Sidoarjo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 9(1), 395–402. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v9i1.1974>
- Setyaningsih, S., Herfina, H., & Triningsih, T. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior (OCB) guru sekolah dasar di era merdeka belajar. *Kalam Cendekia Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 12(1). <https://doi.org/10.20961/jkc.v12i1.84822>
- Supardi, & Anshari, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PTPN IX Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informasi*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Suryanto, K. A. S. M. P., Firdaus, V., Abadiyah, R., & Muhammadiyah Sidoarjo, U. (2024). Transformasional leadership, communication and use of technology on the employee performance of Bumdes in Tanggulangin District. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1150–1165. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). The influence of self-efficacy, training and work environment on employee performance at PT. Cipta Perkasa Oleindo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 7154–7166. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769.
- Wulandari, T. D., Kusuma, A. K., & Firdaus, V. (2023). Peranan kompetensi, disiplin kerja, dan work environment terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI di Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 7897–7908.
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>
- Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., & Silitonga, N. (2020). Terhadap kinerja karyawan wanita di masa pandemi Covid-19. *Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 615–632. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Zen, A., Renaningtyas, A. R., Adisti, A. A., Afrizal, J. D., & Ningtyas, T. S. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan dengan pengambilan keputusan sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 1. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>