



PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *EMPLOYEE WELL-BEING* DAN *JOB ENRICHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERKATAMA MULIA SAPUTRA SIDOARJO

Dwi Indra Lesmana¹, Tan Evan Tandiyono²

¹Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

²Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

[*dwiindralesmana333@gmail.com](mailto:dwiindralesmana333@gmail.com)¹

Alamat: Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur

Korespondensi penulis: dwiindralesmana333@gmail.com

Abstract. *The current phenomenon serves as the foundation for our study. Finding out how self-efficacy, employee well-being, and job enrichment affect PT Berkatama Mulia Saputra Sidoarjo's employee performance is the aim of this study. This study is quantitative in nature and employs a sample of 46 employees. The Self Efficacy calculation produced a t-value of 4.558 and a probability value of Sig 0.000 < 0.05. This implies that the self-efficacy component has a favourable and considerable impact on employee performance. A probability value of Sig 0.042 < 0.05 and a t-value of 4.099 were derived from the Employee Well-Being calculation. This indicates that the employee well-being variable has a positive and significant impact on employee performance. The computation results show that the Job Enrichment variable has a probability value of Sig 0.000 < 0.005 and a t-value of 7.948. This indicates that the job enrichment variable has a favourable and significant impact on employee performance.*

Keywords: *Self-Efficacy, Employee Well-being and Job Enrichment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini dilatar belakangi menurut kejadian yang ditemukan. Tujuan atas penelitian ini termasuk agar mengetahui serta memperoleh kajian menyangkut pengaruh *Self-Efficacy*, *Employee Well-being* dan *Job Enrichment* terhadap Kinerja Karyawan PT Berkatama Mulia Saputra Sidoarjo. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif pada total sampel sebanyak 46 responden karyawan. Hasil perhitungan *Self Efficacy* diperoleh nilai t_{hitung} untuk sebesar 4,558 serta nilai probabilitas Sig 0,000 < 0,05. Hal tersebut memaparkan jika variabel *Self-Efficacy* berdampak baik serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan *Employee Well-being*, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,099 serta nilai probabilitas Sig 0,042 < 0,05. Hal tersebut memaparkan jika variabel *Employee Well-being* berdampak baik serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel *Job Enrichment* sebesar 7,948 nilai probabilitas Sig 0,000 < 0,005. Hal tersebut memaparkan jika variabel *Job Enrichment* berdampak baik serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : *Self-Efficacy, Employee Well-being dan Job Enrichment, Kinerja Karyawan*

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi yang semakin cepat, Perusahaan dituntut untuk terus berkembang. Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut adanya SDM yang berkualitas dan berkompeten. SDM menjadi faktor kunci saat meraih tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan mesti memperoleh pegawai yang ada keahlian berpikir dengan kritis, memiliki kemampuan komunikatif yang baik serta ada rasa ingin tahu yang tinggi supaya kedepannya pegawainya bisa mengontrol Perusahaan melalui sebaik mungkin makanya bisa menaikkan kinerja karyawan sebab melalui hasil kinerja yang positif oleh karyawan Perusahaan bisa meraih tujuan yang tepat mengikuti apa yang sudah direncanakan dahulunya

Menurut data yang dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), produktivitas tenaga kerja di Indonesia terjadi kenaikan pada lima tahun terakhir. Kemnaker mendefinisikan produktivitas pegawai sebagai perbandingan antara jumlah produk barang atau jasa yang dihasilkan melalui jumlah pekerja yang diperlukan, baik secara pribadi juga kelompok, pada periode waktu khusus. Perbandingan ini menggambarkan keikutsertaan pegawai terhadap aktivitas ekonomi.



Gambar 1. 1 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia 2018-2022

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mengukur produktivitas pekerja nasional melalui menggunakan rumus yang menggabungkan total produk domestik bruto (PDB) dan total penduduk yang berkerja. Berdasarkan perhitungan tersebut, ketika tahun 2018, produktivitas pekerja pada Indonesia tercatat sebesar RP 82,56 juta per tenaga kerja setiap tahun. Angka produktivitas ini meningkat untuk tahun berikutnya, tetapi terjadi pemerosotan ketika tahun 2020 sebab dampak pandemi Covid-19. Namun, ketika tahun 2021, produktivitas mulai pulih dan mencapai Rp 86,55 juta per tenaga kerja setiap tahun untuk tahun 2022, yang termasuk capaian tertinggi pada lima tahun terakhir. Dengan kumulatif, antara tahun 2018 hingga 2022, produktivitas tenaga kerja Indonesia menunjukkan peningkatan sebesar 4,8%.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Berkatama Mulia Saputra perlu melaksanakan penilaian kinerja. Proses penilaian ini akan memberikan data dan informasi yang diperlukan untuk mengevaluasi sumber daya manusia agar dapat ditingkatkan lebih lanjut. Semua organisasi maupun Perusahaan pasti berupaya agar menaikkan kinerja pegawainya demi

mencapai tujuan Perusahaan. Suatu strategi yang diadopsi agar meraih hal tersebut adalah lewat pelaksanaan evaluasi kinerja.

Kinerja karyawan termasuk suatu aspek terpenting pada manajemen SDM dan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu kinerja dapat diartikan sebagai Tingkat kesuksesan individu saat meraih tujuan yang sudah disahkan. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, kinerja karyawan menjadi perhatian utama, sebagai tantangan bagi perusahaan karena keberhasilan individu berpengaruh langsung pada pencapaian visi serta misi Perusahaan. Kinerja termasuk hasil kerja yang bisa diraih dari pribadi juga kelompok orang untuk suatu Perusahaan mengikuti wewenang serta kewajiban tiap-tiapnya pada Upaya peraih tujuan organisasi dengan terlarang, belum menentang hukum serta bukan berlawanan pada moral serta etika (Afandi, 2018:83).

Suatu organisasi atau Perusahaan tentunya menginginkan kinerja yang optimal dari karyawannya *Self efficacy* termasuk suatu aspek untuk mencapai kinerja yang optimal. Pada hal *self-efficacy* paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta memperluas kinerja karyawan berhubung melalui hadirnya *self-efficacy* pada diri manusia nantinya memunculkan kepercayaan terkait kemampuan pribadinya untuk menyiapkan profesi yang dibebankan dengan efisien serta efektif. *Self-efficacy*, yaitu keahlian pegawai saat mengatasi masalah pada beragam keadaan serta keadian (Kitti. Et al., 2021). *Self-efficacy* menimbulkan dampak baik terhadap kinerja pegawai dijelaskan menurut hasil penelitian yang diadakan dari Andi Yuniarti & Ahmad Muhtamar (2022) Hasil penelitian tersebut memaparkan jika *Self Efficacy* berdampak baik serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Individu pada tingkat *Self-efficacy* yang naik yakin jika orang tersebut bisa melangsungkan peran khusus dengan baik. Kebalikannya, mereka yang memiliki *Self-efficacy* menurun condong meragukan kemampuan diri mereka dalam menyelesaikan tugas yang spesifik (Moorhead dan Griffin, 2013:68). Dengan begitu *self-efficacy* bisa beragam pada banyak bidang kompetensi dan serta bisa menolong pegawai menyelesaikan kesusahan saat membuat tugasnya.

Kinerja yang baik pada seseorang nggak muncul begitu saja, tapi ditimbulkan dari banyak faktor. Suatu aspek utama seperti kesejahteraan. Sebagai karyawan, tentu saja ada harapan untuk mendapatkan sesuatu yang sesuai. *Employee Well-being* bisa diartikan sebagai bentuk laba di luar gaji maupun upah (kompensasi langsung), seperti bonus maupun kompensasi tidak langsung lainnya. Imbalan ini nggak didasarkan pada kinerja, tapi lebih pada keanggotaan karyawan dalam organisasi serta keberadaannya sebagai individu yang utuh, yang membantu memenuhi kebutuhan mereka di luar gaji (Nimah, 2016:300-317). Selain itu, *Employee Well-being* juga mencakup kebijakan perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kondisi fisik karyawan supaya mereka bisa bekerja lebih baik dan produktif (Tajriani, 2019). Penelitian Christina Kurnia (2021) punya dampak baik serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu, pegawai bisa lebih termotivasi agar bekerja produktif, efisien, dan efektif, sekaligus meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Suatu faktor penting yang bisa membantu meningkatkan kinerja adalah job enrichment. Hal ini berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen mereka terhadap perusahaan, karena perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya. Hal ini pada gilirannya mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang optimal. *Job enrichment* bisa memotivasi pegawai melalui memberi mereka peluang agar memakai beragam keahlian yang dimiliki (Raza & Nawaz 2017:221). Penelitian yang dilakukan oleh Aneu Silfani, Renny Sri Purwanti, dan Iyus Yustini (2019) juga memaparkan jika job enrichment menimbulkan dampak baik serta signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga, penting bagi perusahaan untuk membagikan wewenang dan kebebasan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Tujuannya adalah untuk

mengembangkan kemampuan dan kapabilitas karyawan, sehingga memberikan mereka kesempatan untuk berprestasi, memperoleh pengakuan, serta mengambil tanggung jawab dan mengembangkan diri.

Dari hasil fenomena yang telah dipaparkan diatas untuk bisa menaikkan kinerja pegawai supaya bisa menjadi yang semakin positif lagi yaitu melalui wawasan dan pengetahuan lainnya yang telah dipaparkan mengenai *Self-efficacy*, *Employee Wellbeing*, dan *job enrichment*. Maka berdasarkan pemaparan diatas peneliti ingin agar meneliti melalui judul “Pengaruh *Self-efficacy*, *Employee Wellbeing*, dan *Job Enrichment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berkatama Mulia Saputra Sidoarjo”

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Atribusi (Attribution Theory) adalah sebuah teori yang pertama kali diperkenalkan oleh Harold Kellet pada tahun 1972-1973. Teori ini menjelaskan bagaimana individu membuat Kesimpulan mengenai penyebab Tindakan atau Keputusan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan dengan cara tertentu (Robbins, 2017). Teori atribusi memaparkan jika saat seseorang mengamati perilaku orang lain, mereka akan mencoba memilih apakah tindakannya dipengaruhi oleh dari faktor internal maupun eksternal (Robbins, 2017). Tindakan yang dipengaruhi faktor internal seperti tindakan yang dianggap terletak di bawah kontrol orang itu langsung, seperti kemampuan, pengetahuan, dan usaha. Sementara itu, perilaku yang dipengaruhi faktor eksternal muncul karena pengaruh dari lingkungan sekitar, berupa kondisi, tekanan, di mana individu merasa terpaksa bertindak demikian karena keadaan atau situasi tertentu. Pemilihan internal maupun eksternal menyangkut dengan tiga faktor seperti (Robbins, 2017):

1. Kekhususan adalah sejauh mana seseorang menunjukkan reaksi yang berbeda terhadap berbagai rangsangan atau peristiwa. Ini terkait dengan apakah seseorang cenderung menunjukkan tindakan yang sama pada masa lampau pada berbagai keadaan. Kalau individu membagikan respons yang sama terhadap berbagai stimulus yang tidak sama, berarti tingkat kekhususannya rendah.
2. Konsensus, mengacu pada kesepakatan atau kesamaan pandangan di antara orang-orang dalam merespons tingkah laku individu pada keadaan yang mirip. Bila Tingkat konsesus naik, sehingga atribusi yang terjadi cenderung bersifat internal. Sebaliknya jika konsensusnya rendah, maka atribusi tersebut lebih mengarah pada faktor eksternal.
3. Konsistensi, merujuk pada penilaian terhadap tindakan orang lain yang menghasilkan respons yang sama oleh waktu ke waktu. Lebih tetap tindakan tersebut, lebih besar kemungkinan orang nanti menyangkutkannya pada faktor-faktor internal sebagai penyebabnya.

Teori atribusi berupaya untuk memaparkan bagaimana metode kita mengevaluasi dan memandang pribadi dengan tidak sama, mengikuti makna atau maksud yang kita kaitkan pada tingkah laku khusus. Ketika memperhatikan tindakan individu, kita cenderung untuk mempertimbangkan apakah tindakannya dipengaruhi dari faktor internal maupun eksternal. Perlakuan yang ditimbulkan dari faktor internal dipikir menjadi sesuatu yang terletak dalam kontrol pribadi perorangan, sementara perlakuan yang ditimbulkan dari faktor eksternal dipikir menjadi hasil atas keadaan atau kondisi yang memaksa individu untuk bertindak demikian. (Napitupulu & Saragih, 2021)

Proses atribusi termasuk suatu proses persepsi yang memilih apakah tindakan maupun peristiwa yang diperhatikan lebih dipengaruhi dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal berisi keahlian maupun motivasi perorangan, sementara faktor eksternal mencakup

kekurangan sumber daya, pengaruh orang lain, maupun bahkan faktor keberuntungan. (Napitupulu & Saragih, 2021)

Pada penelitian ini, peneliti memakai teori atribusi berhubung penelitian ini bertujuan untuk mengadakan studi empiris guna mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi karakteristik karyawan. Secara umum, karakteristik pribadi seorang auditor merupakan salah satu faktor yang bisa memengaruhi baik faktor internal juga eksternal yang memicu pribadi agar melangsungkan suatu Tindakan maupun aktivitas

Pengertian *Self-efficacy*

Self-Efficacy termasuk kepercayaan individu terhadap keahliannya untuk meraih kesuksesan pada pekerjaan serta tanggung jawab yang diembannya. Lebih biasa individu membuat penilaian diri serta berpikir jika ia ada berbagai keahlian baik, lebih tinggi juga Tingkat efikasi yang diperolehnya. *Self-efficacy* berpengaruh dengan kokoh terhadap motivasi pribadi agar mencapai kesuksesan maupun tujuan yang diinginkan (Yanti, 2019)

Self-Efficacy termasuk istilah pada psikologi yang merujuk pada evaluasi individu mengenai keahlian mereka agar mengorganisir serta melangsungkan serangkaian tindakan yang berkaitan pada kinerja (Flora Puspitaningsih, 2016:76)

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan *Self-efficacy* diartikan sebagai penilaian individu terhadap keahliannya dalam mengorganisir serta melaksanakan beragam tindakan yang berkaitan pada kinerja sangat penting. Hal ini mencerminkan seberapa percaya diri seseorang dalam menjalankan tugas dan mencapai hasil yang diharapkan

Pengertian *Employee Well-being*

Employee well-being adalah konsep yang bukan sekedar fokus untuk menjaga kesehatan karyawan, namun pula berisi penciptaan lingkungan kerja yang membuat karyawan menikmati pekerjaannya dan membangun hubungan yang sehat dalam organisasi. Meski belum ada definisi yang sepenuhnya konsisten tentang kesejahteraan sebagai sebuah konsep, ada elemen-elemen yang cukup stabil yang mendukung istilah tersebut (Pretsch E et al., 2020)

Kesejahteraan karyawan, atau yang dikenal sebagai *Employee well-being*, merujuk pada kondisi individu karyawan dalam memahami potensi diri mereka, mengelola tekanan hidup yang biasa, bekerja dengan produktif dan berkontribusi kepada Masyarakat. *Employee Well-being* seharusnya dipandang sebagai aspek yang meliputi pengalaman psikologis serta keadaan Kesehatan yang berkaitan pada aspek profesi serta non-pekerjaan (Pradhan & Hati, 2019)

Menurut makna sebelumnya bisa disimpulkan *Employee well-being* termasuk kondisi yang mencakup pemahaman individu terhadap potensi diri, kemampuan mengelola tekanan hidup, produktivitas kerja, dan kontribusi kepada masyarakat. Oleh karena itu, *Employee Well-being* harus dipahami sebagai aspek yang meliputi riwayat psikologis serta status Kesehatan, baik yang terkait pada profesi maupun aspek kehidupan di luar pekerjaan

Pengertian *Job Enrichment*

menurut Greenberg dan Baron *Job enrichment* yaitu memerintahkan pegawai supaya ketika bekerja tugasnya tidak lebih banyak yang mesti dikerjakan namun pula semakin beragam tanggung jawab agar terlihat ditingkat yang lebih tinggi keterampilan serta kewajibannya saat menunaikannya (2017:213).

Job enrichment adalah proses merancang ulang pekerjaan agar karyawan punya lebih banyak otonomi, kewajiban, serta feedback. Konsep ini pula dikenal sebagai *vertical loading*,

berhubung menyerahkan pengambilan Keputusan ke level yang lebih rendah pada struktur organisasi. Misalnya atasan memberikan izin kepada karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas secara mandiri dan menilai kinerjanya sendiri (Andre, 2008:134)

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan *Job Enrichment* adalah proses merancang pekerjaan agar karyawan mendapatkan semakin ramai otonomi, kewajiban, serta umpan balik. Dikenal pula sebagai *vertical loading*, konsep ini berfokus pada pemindahan pengambilan Keputusan ke level yang lebih rendah dalam organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Ansory dan Indrasari, kinerja pegawai termasuk hasil kerja yang diperhatikan oleh mutu serta kuantitas yang diraih dari satu pegawai saat melaksanakan peran mengikuti kewajiban. Profesi nanti semakin efektif jika didukung oleh kepercayaan serta motivasi yang tinggi (2018:50).

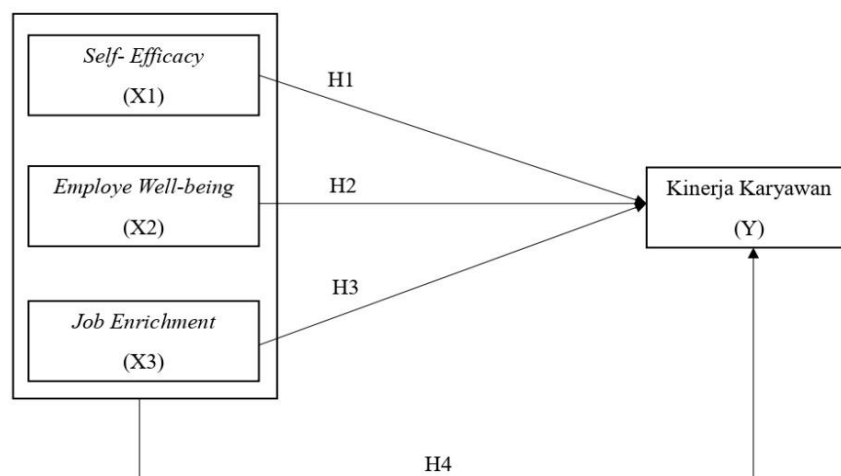
Aljabar menjelaskan jika kinerja termasuk hasil atau prestasi kerja pribadi maupun kelompok saat meraih tujuan organisasi (2020:28). Sementara itu, menurut Sinambela, kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan keahlian tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (2019:11).

Menurut pengertian sebelumnya bisa disimpulkan jika kinerja karyawan adalah kemampuan individu dalam menerapkan keahlian tertentu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan penelitian asosiatif kausal melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian tersebut berguna untuk mengetahui dampak atau menganalisis hubungan antara dua variabel maupun banyak. Dimana dengan menggunakan populasi semua Karyawan PT Berkatama Mulia Saputra yang berjumlah sekitar 46 orang. Teknik dalam pengumpulan data tersebut yaitu melalui observasi, penyebaran angket atau kuisioner memakai skala likert lima gradasi serta alat analisis yang dipakai seperti regresi linier berganda. Teknik analisis yang memakai bantuan program SPSS 26.

KERANGKA KONSEPTUAL



Berdasarkan uraian diatas menunjukan bahwa kerangka hipotesis diajukan dalam penelitian agar mengetahui bahwa *Self Efficacy*, *Employee Well-being* dan *Job enrichment* mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Berkatama Mulia Saputra Sidoarjo.

- H₁ : *Self Efficacy* (X²) berdampak baik serta signifikan pada kinerja karyawan PT Berkatama Mulia Saputra Sidoarjo (Y)
- H₂ : *Employee Well-being* (X²) berdampak baik serta signifikan pada kinerja karyawan PT Berkatama Mulia Saputra Sidoarjo (Y)
- H₃ : *Job Enrichment* (X³) berdampak baik serta signifikan pada kinerja karyawan PT Berkatama Mulia Saputra Sidoarjo (Y)
- H₄ : *Self Efficacy* (X¹), *Employee Well-being* (X²), dan *Job Enrichment* (X³) berpengaruh serta simultan terhadap kinerja karyawan PT Berkatama Mulia Saputra Sidoarjo

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan Data

Data merupakan sebuah pengumpulan sumber informasi yang didapatkan dari suatu pengamatan melalui angka, Gambaran, lambing atau sifat yang dikumpulkan untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan untuk memecahkan suatu masalah. Hasil penelitian ini memakai metode kuantitatif melalui memakai dua jenis data seperti data primer serta sekunder.

1. Data Primer

Data primer termasuk data yang ditemukan langsung lewat survey, observasi, wawancara langsung kemudian menyebarkan angket atau kuisisioner kepada seluruh Karyawan yang ada di kanto PT Berkatama Mulia Saputra Sidoarjo untuk mendapatkan dari responden

2. Data Sekunder

Data sekunder termasuk data yang tidak langsung oleh objek atau data yang ditemukan melalui orang lain diantaranya adalah struktur organisasi, hasil data absensi dan sebagainya

Karakteristik Responden

Analisis karakteristik jenis kelamin berdasarkan tabel 4.1 seperti :

Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	21	45,65%
Wanita	25	54,35%
Total	46	100%

Sumber Hasil dari penyebaran kuesioner

Menurut tabel sebelumnya bisa disimpulkan jika jumlah responden laki-laki berjumlah dari 21 orang dari 46 responden dengan nilai presentasi sebesar 45,65% dan jumlah responden Perempuan berjumlah 25 orang dengan presentase 54,35%. Jadi responden yang lebih banyak adalah responden Perempuan. PT Berkatama Mulia Saputra memiliki komposisi karyawan atau responden dengan perbandingan jenis kelamin yang cukup seimbang, meskipun sedikit lebih banyak Perempuan (54,35) di bandingkan laki-laki (45,65%). Perbedaan persentase antara laki-laki dan Perempuan tidak terlalu signifikan, yang menunjukkan bahwa Perusahaan atau organisasi ini memiliki distribusi gender yang relatif merata.

Analisis karakteristik Usia Responden menurut tabel 4.2 seperti :

Tabel 4.2 Deskripsi Menurut Umur

Umur	Frekuensi	Pesentase
20-30 tahun	18	39,13%
31-40 tahun	12	26,09%
41-50 Tahun	10	21,74%
> 50 Tahun	6	13,04%
Total	46	100%

Sumber :Dari Hasil Penyebaran Kuisisioner

Menurut tabel sebelumnya ditemukan jika mayoritas responden berumur 20-30 Tahun dengan jumlah 18 orang (39,13%). Kemudian responden berumur 31-40 Tahun seperti sebanyak 12 orang (26,09%). Lalu responden 41-50 yaitu 10 orang (21,74%) dan yang terakhir paling sedikit >50 yaitu ada 6 orang (13,04%).

Analisis terhadap karakteristik responden Pendidikan terakhir bisa diperhatikan lewat tabel 4.3 seperti :

Tabel 4.3. Deskripsi menurut Pendidikan Akhir

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK	20	43,48%
S1	21	45,65%
S2	5	10,87%
Total	46	100%

Sumber : Hasil Dari Penyebaran Kuisisioner

Menurut tabel diatas sebelumnya karakteristik jumlah Pendidikan terakhir yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 20 orang dengan presentase 43,48%. Kemudian dengan Pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 21 orang dengan presentase 45,65%. Kemudian dengan Pendidikan terakhir S2 sebanyak 5 orang dengan presentase 10,87%. Dalam penelitian ini responden karyawan PT Berkatama Mulia Saputra Sidoarjo dengan tingkat Pendidikan S1 lebih mendominasi jumlahnya dibandingkan responden dengan Tingkat Pendidikan lainnya. Karyawan di PT Berkatama Mulia Saputra Sidoarjo cenderung memiliki latar belakang karyawan lulusan SMA/SMK lebih sedikit karena pekerjaan di PT Berkatama Mulia Saputra tersebut biasanya memerlukan pemahaman teknis yang lebih mendalam yang diperoleh dari Pendidikan tinggi. Sementara itu Pendidikan S1 lebih mendominasi karena pekerjaan di bidang Teknik mesin atau Teknik Elektro membutuhkan pengetahuan yang mendalam yang diajarkan dalam program sarjana. Sedangkan, jumlah karyawan lulusan S2 mungkin lebih sedikit karena itu mungkin merupakan spesialisasi atau Tingkat manager ataupun direktur.

Analisis berdasarkan Lama bekerja berdasarkan tabel 4.4 seperti:

Tabel 4.4

Deskripsi berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
>1 tahun	7	15,22%
1-5 Tahun	22	47,83%
6-10 tahun	11	23,91%
11-15 tahun	4	8,70%
>16 Tahun	2	4,35%
TOTAL	46	100,00%

Sumber : Hasil Dari Penyebaran Kuisisioner

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh data bahwa total responden menurut durasi bekerja. Dimana pegawai yang bekerja >1 tahun yaitu 7 orang dengan presentase 15,22%. Pegawai yang bekerja durasi 1-5 tahun terdapat 22 orang pada presentase 47,83%. Pegawai yang bekerja durasi 6-10 tahun yaitu 11 orang pada persentase 23,91%. Pegawai yang bekerja durasi 11-15 tahun yaitu 4 orang pada presentase 8,70%. Kemudian pegawai yang bekerja >16 tahun

sebanyak 2 orang 4,35%. Dalam penelitian ini responden karyawan PT Berkatama Mulia Saputra Sidoarjo dengan lama bekerja dengan jangka 1-5 tahun lebih mendominasi jumlahnya dibandingkan responden dengan rentang masa kerja lainnya.

Analisis Data

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Validitas Variabel *Self-Efficacy*

Variabel	Indikator	R tabel	Correted item total correlation (R Hitung)	Kesimpulan
<i>Self-Efficacy</i>	X1.P1	0,2845	785	Valid
	X1.P2	0,2845	762	Valid
	X1.P3	0,2845	519	Valid
	X1.P4	0,2845	521	Valid
	X1.P5	0,2845	822	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 26

Melalui hasil SPSS 26 menyatakan jika variabel *Self-Efficacy* dinyatakan valid, karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ di atas 0,2845

Tabel 4.10 Hasil Validitas Variabel *Employee Well-being*

Variabel	Indikator	R tabel	Correted item total correlation (R Hitung)	Kesimpulan
<i>Employee Well-being</i>	X2.P1	0,2845	472	Valid
	X2.P2	0,2845	601	Valid
	X2.P3	0,2845	722	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 26

Melalui hasil SPSS 26 menyatakan jika variabel *Employee Well-being* dinyatakan valid, karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ di atas 0,2845

Tabel 4.11 Hasil Validitas Variabel *Job Enrichment*

Variabel	Indikator	R tabel	Correted item total correlation (R Hitung)	Kesimpulan
<i>Job Enrichment</i>	X3.P1	0,2845	410	Valid
	X3.P2	0,2845	409	Valid
	X3.P3	0,2845	596	Valid
	X3.P4	0,2845	428	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 26

Melalui hasil SPSS 26 menyatakan bahwa variabel *Job Enrichment* dinyatakan valid, karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ di atas 0,2845

Tabel 4.12 Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	R tabel	Correted item total correlation (R Hitung)	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	Y.P1	0,2845	420	Valid
	Y.P2	0,2845	552	Valid
	Y.P3	0,2845	543	Valid
	Y.P4	0,2845	431	Valid
	Y.P5	0,2845	565	Valid
	Y.P6	0,2845	630	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 26

Dari hasil SPSS 26 menyatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan dipaparkan valid, berhubung nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ di atas 0,2845

Menurut hasil yang tercantum pada tabel sebelumnya, output SPSS 26 memaparkan jika setiap item pernyataan memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ lebih besar (0,2845) dan bernilai positif. Oleh karena itu, item-item pernyataannya bisa dianggap valid

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menganalisis skor yang dikelompokkan menjadi dua bagian berdasarkan jumlah kuesioner yang tersedia, kemudian dimasukkan dalam analisis reliabilitas. Perhitungan dilakukan memakai program SPSS 26 melalui uji statistic Cronbach Alpha (α). Sebuah variabel dianggap reliabel bila nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,6$. Melalui hal tersebut, bisa disimpulkan jika pernyataan yang dipakai agar mengukur masing-masing variabel dapat dipercaya

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistic				Keterangan
Variabel	Nilai Kritis	Number Of Item	Cronbach's Alpha	
Self-Efficacy (X ₁)	0,6	5	0.721	Reliabel
Employee Well-being (X ₂)	0,6	3	0.675	Reliabel
Job enrichment (X ₃)	0,6	4	0.666	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,6	6	0.717	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 26

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data diadakan agar menguji apakah variabel pengganggu maupun residual pada model regresi memperoleh distribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas memakai uji Kolmogorov-Smirnov, Dimana nilai signifikansi (sig) $> 0,05$ memaparkan jika data memiliki distribusi normal

Tabel 4.14 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52888857
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.076
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.048 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 26

Menurut Sahir (2022:69), uji normalitas dipakai agar mengecek apakah variabel independen serta dependen berdistribusi normal maupun bukan. Model regresi yang baik seperti model dengan distribusi data yang normal maupun mendekati normal. Untuk tabel di atas, uji normalitas memaparkan nilai Asymp Sig sebesar 0,048. Ini bermakna data memiliki distribusi normal berhubung nilainya $> 0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Mengetahui ditemukan maupun belumnya ciri multikoliiieritas yaitu melalui memperhatikan besaran oleh nilai VIF serta pula nilai Tolerance, pada ketentuan seperti:

1. Bila nilai tolerance $< 0,1$ serta VIF > 10 , sehingga ada multikolinieritas
2. Bila nilai tolerance $> 0,1$ serta VIF < 10 , sehingga belum ada multikolinieritas

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Modal		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	<i>Self-Efficacy</i> (X ₁)	0.650	1.538
	<i>Employee Well-being</i> (X ₂)	0.593	1.687
	<i>Job Enrichment</i> (X ₃)	0.842	1.188

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 26.

Hasil dari penelitian diatas yang dilakukan melalui program SPSS 26 diketahui bahwa nilai variabel *Self-Efficacy*, *Employee Well-being* dan *Job Enrichment* terhadap

kinerja karyawan mempunyai nilai Tolerance > 10 serta nilai VIF < 10 . Melalui hal tersebut, bisa disimpulkan jika belum ada multikolinearitas antar variabel independent, karena ketiga variabel memperoleh nilai VIF < 10 yang memaparkan jika belum ada gangguan multikolinearitas pada model regresi.

3. Uji Heterokedasitas

Mengetahui ditemukan maupun tidaknya ciri multikoliiieritas yaitu melalui memperhatikan besaran dari nilai VIF serta pula nilai Tolerance, pada ketentuan seperti:

1. Bila nilai tolerance $< 0,1$ serta VIF > 10 , sehingga tercipta multikolinieritas
2. Bila nilai tolerance $> 0,1$ serta VIF < 10 , maka belum ada multikolinieritas

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Modal		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	<i>Self-Efficacy</i> (X_1)	0.650	1.538
	<i>Employee Well-being</i> (X_2)	0.593	1.687
	<i>Job Enrichment</i> (X_3)	0.842	1.188

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 26.

Hasil dari penelitian diatas yang dilakukan melalui program SPSS 26 diketahui bahwa nilai variabel *Self-Efficacy*, *Employee Well-being* dan *Job Enrichment* terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai Tolerance > 10 serta nilai VIF < 10 . Melalui hal tersebut, bisa disimpulkan jika belum ditemukan multikolinearitas antar variabel independent, berhubung ketiga variabel memperoleh nilai VIF yang < 10 yang memaparkan jika belum ditemukan masalah multikolinearitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.423	1.530		4.198	.000
	Self Efficacy	.294	.064	.381	4.558	.000
	Employee well-being	.191	.091	.184	2.099	.042
	Job Enrichment	.624	.078	.584	7.948	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 26.

Persamaan regresi pada dua prediktor seperti:

$$Y = 6.432 + 0,294 X_1 + 0,191 X_2 + 0,624 X_3$$

Menurut hasil sebelumnya bisa disimpulkan :

1. Nilai konstanta untuk variabel Y Menunjukkan angka 6.423
Nilai konstanta pada variabel Y memaparkan angka 6.423 maknanya angkanya memaparkan banyaknya variabel kinerja karyawan (Y). Jika *Self-Efficacy* (X_1), *Employee Well-being* (X_2), *Job Enrichment* (X_3) pada kondisi 0 sehingga Tingkat kinerja karyawan (Y) sebanyak 6.432
2. Nilai koefisien regresi untuk $X_1 = 294$
Nilai koefisien regresi pada variabel *Self-Efficacy* (X_1) memperoleh nilai positif sebesar 294. Tanda positif tersebut maknanya memaparkan dampak yang searah antara variabel Kinerja Karyawan (Y) dan variabel *Self-Efficacy* (X_1). Hal ini menunjukkan bila *Self-Efficacy* (X_1) terjadi kenaikan 1%, sehingga kinerja karyawan (Y) nanti naik sebesar 294 pada asumsi variabel independent lainnya dipikir konstan
3. Nilai koefisien regresi untuk $X_2 = 191$
Nilai koefisien regresi pada variabel *Employee Well-being* (X_2) memperoleh nilai positif sebesar 191. Tanda positif tersebut maknanya memaparkan dampak yang searah antara variabel Kinerja Karyawan (Y) serta variabel *Employee Well-being* (X_2). Hal ini menunjukkan *Employee Well-being* (X_2) terjadi kenaikan 1%, sehingga kinerja karyawan (Y) nanti naik sebesar 191 pada asumsi variabel independent lainnya dipikir konstan
4. Nilai koefisien regresi untuk $X_3 = 624$
Nilai koefisien regresi pada variabel *Job Enrichment* (X_3) memperoleh nilai positif sebesar 624. Tanda positif tersebut maknanya memaparkan dampak yang searah antara variabel Kinerja Karyawan (Y) serta variabel *Job enrichment* (X_3). Hal ini menunjukkan *Job Enrichment* (X_3). Hal tersebut memaparkan (X_3) terjadi kenaikan 1%, sehingga kinerja karyawan (Y) nanti naik sebesar 191 pada asumsi variabel independent lainnya dipikir konstan.

Teknik Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Tabel 4.17 Hasil Uji T (Parsial)
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.423	1.530		4.198	.000
	Self Efficacy	.294	.064	.381	4.558	.000
	Employee well-being	.191	.091	.184	2.099	.042
	Job Enrichment	.624	.078	.584	7.948	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 26

1. Uji t (Parsial) untuk variabel *Self-Efficacy* (X_1) agar menguji hipotesis yang memaparkan dengan parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). menurut hasil olah data untuk tabel 4.17, ditemukan nilai Sig $0,000 < 0,05$ serta nilai $t_{hitung} 4,558 > t_{tabel} 2,014$. bisa disimpulkan jika H_1 disetujui sedangkan H_0 ditolak yang bermakna variabel independent *Self-efficacy* (X_1) berdampak signifikan pada variabel dependent Kinerja Karyawan (Y)
2. Uji t (Parsial) pada variabel *Employee well-being* (X_2) agar menguji hipotesis yang memaparkan dengan parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). menurut hasil olah data tabel 4.17, ditemukan nilai Sig $0,042 < 0,05$ serta nilai $t_{hitung} 4,099 > t_{tabel} 2,014$. Makanya bisa disimpulkan jika H_1 disetujui sedangkan H_0 ditolak yang bermakna variabel independent *Employee well-being* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y)
3. Uji t (Parsial) untuk variabel *Job Enrichment* (X_3) agar menguji hipotesis yang memaparkan dengan parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). menurut hasil olah data tabel 4.17, ditemukan nilai Sig $0,000 < 0,005$ serta nilai $t_{hitung} 7,948 > t_{tabel} 2,014$. Makanya bisa disimpulkan jika H_1 disetujui sedangkan H_0 ditolak yang berarti variabel independent *Job Enrichment* (X_3) berdampak signifikan terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y)

2. Uji F (Simultan)

Analisis dilandasi untuk perbandingan antara nilai signifikansi F melalui nilai signifikansi 0,05 dimana syarat-syaratnya seperti:

1. Bila signifikansi $F < 0,05$, sehingga hipotesis teruji yang bermakna variabel variabel independent dengan simultan berdampak signifikan pada variabel dependen
2. Bila signifikansi $F > 0,05$, sehingga hipotesis belum teruji seperti variabel-variabel independent dengan simultan berdampak belum signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 4.18 Hasil Analisa Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.226	3	30.075	59.302	.000 ^b
	Residual	21.300	42	.507		
	Total	111.526	45			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Job Enrichment, Self Efficacy, Employee well-being

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 26.

Menurut hasil tabel sebelumnya uji f memaparkan jika nilai uji f sebesar 59.302 melalui nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ disimpulkan jika variabel *Self-Efficacy*, *Employee Well-being*, *Job Enrichment* secara simultan berdampak baik serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi sebagai ukuran kebaikan oleh persamaan regresi seperti membagikan proporsi maupun persentase variasi total pada variabel terikat Y yang dapat dipaparkan dari variabel X. nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar rentang 0 serta 1 ($0 < R^2 < 1$), pada ketentuan :

1. Bila nilai $R^2 = 1$ maupun mendekati 1, hal tersebut bermakna semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat
2. Bila nilai $R^2 = 0$ maupun mendekati 0, hal tersebut bermakna semakin lemah kontribusivariabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.809	.795	.712

a. Predictors: (Constant), Job Enrichment, Self Efficacy, Employee well-being
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 26

Menurut tabel sebelumnya, Uji Determinasi R^2 dipakai agar menghitung sebesar apa variabel-variabel independent saat menjelaskan variabel dependen. Hasil ujinya memaparkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,795 maupun 79,5%. Hal tersebut bermakna jika variabel-variabel independent, yang meliputi *Self-Efficacy*, *Employee Well-being*, Dan *Job Enrichment* dapat menjelaskan 79,5% variasi pada variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan 20,5% dipaparkan dari aspek lain yang belum ada untuk model penelitian ini

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menurut hasil pembahasan penelitian, sehingga bisa disimpulkan menyangkut pengaruh *Self-Efficacy*, *Employee Well-being*, serta *Job Enrichment*, terhadap kinerja karyawan PT Berkatama Mulia Saputra Sidoarjo seperti:

1. Menurut hasil IBM SPSS 26 Uji t untuk tabel sebelumnya, ditemukan nilai t_{hitung} variabel *Self-Efficacy* sebesar 4,558 serta nilai probabilitas Sig 0,000 < 0,05. makanya bisa disimpulkan jika H_1 disetujui sedangkan H_0 ditolak yang bermakna variabel independent *Self-efficacy* (X_1) berdampak signifikan pada variabel dependent Kinerja Karyawan (Y)
2. Berdasarkan hasil IBM SPSS 26 Uji t untuk tabel sebelumnya, ditemukan nilai t_{hitung} variabel *Employee Well-being* sebesar 4,099 serta nilai probabilitas Sig 0,042 < 0,05. makanya bisa disimpulkan jika H_1 disetujui sedangkan H_0 ditolak yang bermakna variabel independent *Employee well-being* (X_2) berdampak signifikan terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y)
3. Menurut hasil IBM SPSS 26 Uji t untuk tabel sebelumnya, ditemukan nilai t_{hitung} variabel *Job Enrichment* sebesar 7,948 nilai probabilitas Sig 0,000 < 0,005. Makanya bisa disimpulkan jika H_1 disetujui sedangkan H_0 ditolak yang berarti bermakna variabel independent *Job Enrichment* (X_3) berdampak signifikan pada variabel dependent Kinerja Karyawan (Y)
4. Menurut hasil tabel diatas uji f memaparkan jika nilai uji f sebesar 59.302 melalui nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 disimpulkan jika variabel *Self-Efficacy*, *Employee Well-being*, *Job Enrichment* dengan simultan berdampak baik serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji R^2 tersebut memaparkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,795 maupun 79,5%. Hal ini bermakna jika variabel-variabel independent, yang meliputi *Self-Efficacy*, *Employee Well-being*, Dan *Job Enrichment* dapat menjelaskan 79,5% variasi pada variabel dependen,

yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan 20,5% dipaparkan dari aspek-aspek lain yang belum tercakup pada model penelitian ini

Saran

Perusahaan dapat mengadakan *Self-Efficacy*, *Employee Well-being*, dan *Job Enrichment* terhadap Kinerja Karyawan, berikut berbagai saran yang bisa dibuat bahan pertimbangan dari manajemen Perusahaan maupun pihak terkait:

1. Perusahaan dapat mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, memberikan apresiasi atas menyelesaikan tugas-tugas. Selain itu, memberikan apresiasi atas pencapaian karyawan dapat memperkuat keyakinan mereka terhadap kemampuan diri. Pimpinan juga dapat memfasilitasi mentoring atau coaching agar karyawan merasa lebih didukung dalam mengatasi tantangan kerja.
2. Perusahaan disarankan untuk menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara profesi serta kehidupan pribadi, misalnya fleksibilitas jam kerja atau fasilitas cuti yang layak
3. Memberikan karyawan peluang untuk memperluas atau memperdalam tanggung jawab pekerjaan mereka melalui *Job Enrichment* dapat meningkatkan motivasi intrinsik. Hal ini dapat dilakukan dengan:

Ketiga aspek tersebut, yaitu *Self-Efficacy*, *Employee Well-being*, dan *Job Enrichment*. Sebaiknya diterapkan secara sinergis untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung produktivitas serta kinerja. Perusahaan dapat melakukan evaluasi rutin untuk memastikan setiap kebijakan dan program yang diterapkan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan

DAFTAR REFERENSI

- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A, Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28–44. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0049>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafa Publishing
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Andre, R. (2008). *Organizational Behaviour – An Introduction to Your Life in Organizations*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Aulia, L. D., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Job Training Dan Self-Efficacy Terhadap Job Satisfaction Dimediasi Role of Affective Commitment. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 633-640.
- Rahardjo, D. A. S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1-114.
- Elbadiansyah, Elbadiansyah. "Manajemen Pendidikan." (2018).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Salman. *Jurnal Humaniora*, 4(02), 15–33. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Flora Puspitaningsih. 2016. *Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan keluarga*

terhadap minat berwirausaha dengan self efficacy sebagai variabel intervening. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol.2 no.1 hal 75-88. Diakses 13 Juni 2018

- Framita, Indah Sari. 2021. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Survei pada Rumah Sakit Umum Pemerintah di Kota Palembang). Skripsi pada FEB Universitas Muhammadiyah Palembang. Tidak diterbitkan.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kilapong, Samuel Novian. (2013). Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tropica Cocoprima Manado. Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4, 141-150.
- Kitti., É. S. K., Szél., E., & Jagodics., B. (2021). Facing The Inevitable: The Effects Of Coronavirus Disease Pandemic And Online Teaching On Teachers' Self-Efficacy, Workload And Job Satisfaction. *Europeon Journal Of Educational Research*, 11(1), 151–162. <https://doi.org/https://doi.org/10.12973/eu-jer.11.1.151>
- Luthans, Fred. 2014. *Organizational Behavior*, Singapore: Megraw Hill Book co.
- Moorhead, G. dan R.W. Griffin. 2013. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Terjemahan D. Angelica. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Ni'mah, I. (2016). Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 300–317.
- Pradhan, K. R. & Hati, L. (2019). The Measurement of Employee Well-being: Development and Validation of a Scale. *Global Business Review*. 23 (2). 1-23. <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K., (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*. 5 (1) 1–17. DOI: 10.1177/2278533716671630
- Pradhan, R. K., & Kumar, U. (2021). *Emotion, Well-Being, and Resilience: Theoretical Perspectives and Practical Applications* (1st ed.). Apple Academic Press. <https://doi.org/10.1201/9781003057802>
- Raza, M.A & Nawaz, M.M. 2017. Impact of Job Enrichment on Employees; Job Satisfaction, Motivation and Organizational Commitment : Evidence from Public Sector of Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 23(2), 220- 226.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2017. *Manajemen*, Jilid 2 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Siagian, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, S. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Tajriani, D. T. (2019). Pengaruh Soft Skill dan Dukungan Sosial Teman Kerja Terhadap Kinerja Pemasaran BMT di Yogyakarta. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 1(2), 1-6.
- Yanti, A. (2019). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Self Efficacy, Locus of Control dan Karakter Wirausaha Terhadap Minat Berwirausaha. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 268–283. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3774>
- Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 30(5), 529– 548. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1867283>