

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, *TRAINING*, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PEGADAIAN SYARIAH *CLUSTER*
INDRAMAYU**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Sarjana Ekonomi

Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Ahmad

Dahlan Yogyakarta



Disusun Oleh :

Wildan Adittyia Putra Alamsyah

2000011382

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN**

2024

JOURNAL

***THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY, TRAINING, AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PEGADAIAN
SYARIAH INDRAMAYU CLUSTER***

**Submitted to Fulfill One of the Requirements to Obtain a Bachelor of Economics at
the Faculty of Economics and Business, Ahmad Dahlan University Management
Study Program Yogyakarta.**



Written by :

Wildan Adittyia Putra Alamsyah

2000011382

**MANAGEMENT STUDY PROGRAM
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
AHMAD DAHLAN UNIVERSITY**

2024

**PENGARUH SELF EFFICACY, TRAINING, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PEGADAIAN SYARIAH *CLUSTER*
INDRAMAYU**

WILDAN ADITTYA PUTRA ALAMSYAH

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh *self efficacy*, *training*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian syariah *cluster* Indramayu.

Perolehan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *google form* dengan skala *likert* kepada 85 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *training* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, *Training*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

***THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY, TRAINING, AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PEGADAIAN
SYARIAH INDRAMAYU CLUSTER***

WILDAN ADITTYA PUTRA ALAMSYAH

ABSTRACT

The modern world is always developing rapidly, especially economics and technology. Human Resources (HR) play an important role in PT Pegadaian Syariah Indramayu Cluster to achieve company success. This study aims to analyse the effect of self efficacy, training, and work environment on employee performance at PT Pegadaian Syariah Indramayu Cluster. Data acquisition was carried out through distributing questionnaires using google form with a Likert scale to 85 respondents and the sampling technique used saturated sampling. Data analysis using the SPSS version 26 application. The results show that self efficacy has a positive and significant effect on employee performance, training has no effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *Self Efficacy, Training, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dunia modern selalu berkembang dengan cepat, dengan pergeseran yang terjadi dalam segala hal, mulai dari ekonomi dan teknologi hingga peningkatan populasi di Indonesia. *Hard skill* dan *soft skill* diperlukan untuk adaptasi lingkungan. Karena keduanya mempengaruhi kesuksesan organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting di dalamnya. Untuk mencapai kesuksesan, bisnis membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang luar biasa. Tujuan perusahaan akan tercapai melalui manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efisien. Kemampuan perusahaan untuk berhasil sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya (Agustyna dan Prasetio, 2020).

Menurut Sugmawati et al., (2018), mengungkapkan bahwa perusahaan dapat mendukung pekerja yang memiliki self efficacy pekerja tersebut dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal, menetapkan tujuan untuk mereka sendiri, dan menemukan motivasi untuk mengatasi segala rintangan.

Menurut Sedarmayanti (2015), dalam suatu perusahaan, jika seorang karyawan ditugaskan ke posisi tertentu, posisi lama atau karyawan lama ditempatkan di posisi baru, pelatihan atau training harus diberikan sebelum karyawan tersebut dapat melakukan tugasnya. Pelatihan merupakan proses Pendidikan jangka pendek yang menggunakan metode sistematis dan terorganisir untuk membantu karyawan menjadi lebih produktif dalam pekerjaannya.

Menurut Kurniawati (2017), lingkungan yang nyaman dan kondusif untuk bekerja akan tercipta dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja dan atasan. Sementara itu, lingkungan kerja

yang tidak memuaskan dan tidak memenuhi kebutuhan karyawan akan membuat karyawan lebih sulit untuk fokus, dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Memilih judul penelitian Pengaruh Self Efficacy, Training, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pegadaian Syariah Cluster Indramayu karena peneliti ingin memecahkan masalah – masalah yang sedang terjadi di era modern saat ini pada setiap variabelnya di PT Pegadaian Syariah Cluster Indramayu dan karena belum banyak yang meneliti terkait judul dan lokasi penelitiannya.

Peneliti memilih variabel *self efficacy* karena peneliti ingin meneliti tingkat *self efficacy* yang ada pada karyawan PT Pegadaian syariah *cluster* Indramayu, memilih variabel *training* juga karena peneliti ingin memecahkan masalah yang terjadi terkait *training* atau pelatihan yang dilakukan oleh PT Pegadaian syariah *cluster* Indramayu, dan peneliti memilih variabel lingkungan kerja karena peneliti ingin menganalisa lingkungan kerja di PT Pegadaian syariah *cluster* Indramayu ini bagaimana dan seperti apa pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian syariah *cluster* Indramayu.

Selain lokasi penelitian mudah dijangkau oleh peneliti, memilih lokasi penelitian di PT Pegadaian Syariah *Cluster* Indramayu juga peneliti merasa pada era modern saat ini karyawan di Pegadaian syariah cluster Indramayu terdapat karyawan yang memiliki *self efficacy* yang berbeda antara satu dengan yang lain, peneliti juga ingin mengetahui sistem pelaksanaan *training* atau pelatihan di perusahaan tersebut, dan ingin menganalisa lingkungan kerja di Pegadaian Syariah *cluster* Indramayu. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Self Efficacy, Training, Dan Lingkungan Kerja Terhadap**

Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Syariah Cluster Indramayu”

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah *Cluster* Indramayu?
2. Apakah *training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah *Cluster* Indramayu?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah *Cluster* Indramayu?

KAJIAN TEORI

SELF EFFICACY

Menurut Bandura (2017), *self efficacy* merupakan kapasitas seorang individu untuk melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Kinerja karyawan akan terpengaruh apabila mereka memiliki *self efficacy* yang tinggi, yang akan membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarnya. Sebaliknya, apabila karyawan yang kurang memiliki *self efficacy*, akan memandang tanggung jawabnya sebagai beban dan tidak mampu memenuhi standar kinerja (Ardanti dan Rahardja, 2017).

TRAINING

Menurut Chan dalam Priansa (2017), menyatakan bahwa training atau pelatihan adalah pelajaran yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja yang relevan dengan pekerjaan saat ini. Pengertian ini dibagi menjadi dua bagian. Pertama adalah meningkatkan kinerja karena adanya ketidaksesuaian antara pengetahuan dan kemampuan karyawan. Kedua, memperoleh pengetahuan untuk memanfaatkannya.

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja organisasi adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja 10 perusahaan tidak benar-benar melakukan proses produksi, namun lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting dengan dampak yang signifikan, dan masih banyak organisasi yang tidak memprioritaskannya.

Kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh tempat kerja. Di tempat kerja yang positif, kinerja dapat melambung tinggi, tetapi apabila di tempat kerja yang negatif, kinerja dapat goyah. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bersemangat untuk bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Farida dan Hartono, (2016), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi seberapa baik mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

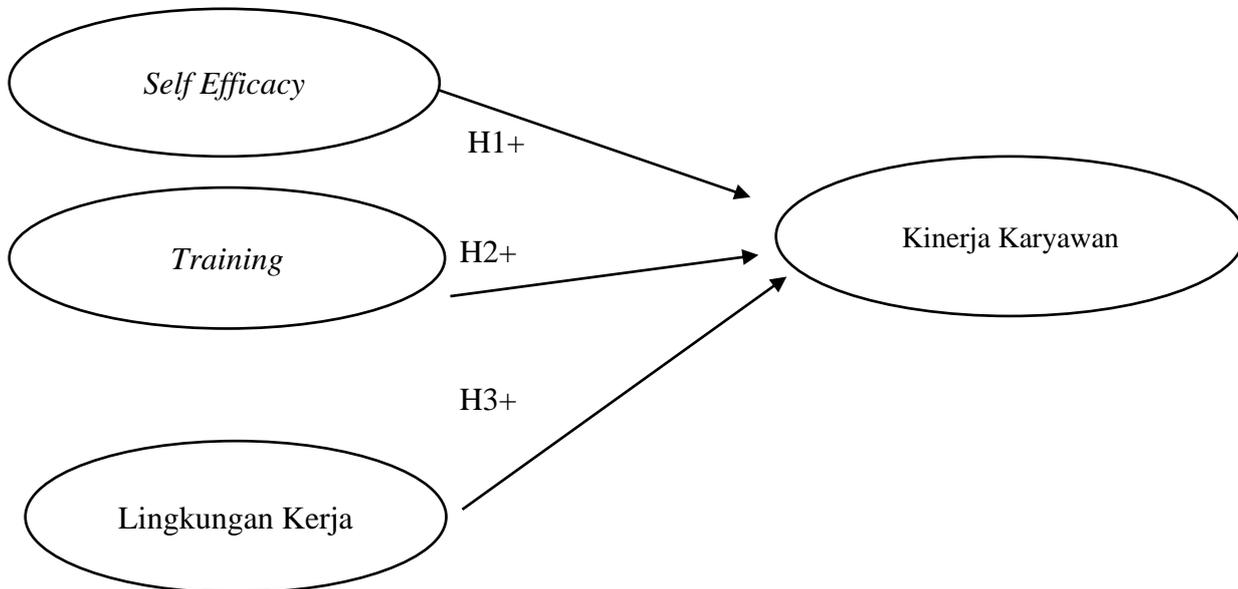
KINERJA KARYAWAN

Menurut Mangkunegara (2021), kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan untuk memenuhi tugas yang diberikan kepadanya.

HIPOTESIS

1. H1 : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. H2 : *Training* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

MODEL PENELITIAN



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini berupa angka persentase dari jawaban kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Pegadaian Syariah *cluster* Indramayu. Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Pegadaian Syariah Cluster Indramayu, jumlah sampel yang diteliti yaitu 85 karyawan. Jenis data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form*.

ANALISIS DATA

ANALISIS DESKRIPTIF

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
Jenis Kelamin :		
Perempuan	31	36,5 %
Laki-laki	54	63,5%
Total	85	100%

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia :		
20 - 25 tahun	2	2,4%
26 - 30 tahun	19	22,4%
31 - 35 tahun	26	30,6%
>35 tahun	38	44,7%
Total	85	100%

3. Karakteristik responden berdasarkan asal penghasilan

Penghasilan :		
Rp1.500.000 - Rp2.500.000	22	25,9%
Rp2.600.000 – 5.000.000	36	42,4%
>Rp5.000.000	27	31,8%
Total	85	100%

4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan :		
---------------------	--	--

SMA	33	38,8%
D3	17	20,0%
S1	34	40,0%
S2	1	1,2%
Total	85	100%

5. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Jabatan :		
Asisten manager	1	1,2%
Pemimpin cabang	12	14,1%
Pengelola unit	1	1,2%
Manager non gadai	5	5,9%
Account officer	4	4,7%
Mikro	1	1,2%
Kasir	9	10,6%
Kepala unit	2	2,4%
Pengelola agunan	2	2,4%
Marketing officer	7	8,2%
Security	8	9,4%
RO	1	1,2%
Penaksir	7	8,2%
PTK Kasir	2	2,4%
Staff collection	1	1,2%
Driver	1	1,2%
BPO KUR	1	1,2%
BPO CRO	1	1,2%
Teller	1	1,2%

CRO	1	1,2%
Admin kredit	1	1,2%
Supervisor	1	1,2%
Collection	1	1,2%
PAP agen	1	1,2%
Operasional	4	4,7%
Pemegang Gudang	4	4,7%
Penyimpanan barang	2	2,4%
Tata usaha	3	3,5%
Total	85	100%

UJI INSTRUMEN

1. UJI VALIDITAS

Item	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0,603	0,213	0,000	Valid
X1.2	0,869	0,213	0,000	Valid
X1.3	0,751	0,213	0,000	Valid
X1.4	0,876	0,213	0,000	Valid
X1.5	0,848	0,213	0,000	Valid
X2.1	0,701	0,213	0,000	Valid
X2.2	0,780	0,213	0,000	Valid
X2.3	0,796	0,213	0,000	Valid
X2.4	0,822	0,213	0,000	Valid
X2.5	0,713	0,213	0,000	Valid
X3.1	0,830	0,213	0,000	Valid
X3.2	0,809	0,213	0,000	Valid

X3.3	0,767	0,213	0,000	Valid
Y.1	0,744	0,213	0,000	Valid
Y.2	0,839	0,213	0,000	Valid
Y.3	0,729	0,213	0,000	Valid
Y.4	0,663	0,213	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26 (2024)

2. UJI RELIABILITAS

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	<i>Self Efficacy (X1)</i>	0,875	Reliabel
2.	<i>Training (X2)</i>	0,819	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X3)	0,709	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,730	Reliabel

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26 (2024)

UJI HIPOTESIS

1. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients
	B
1 (Constant)	2,135
<i>Self Efficacy</i>	0,278
<i>Training</i>	-0,043
Lingkungan Kerja	0,268

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26 (2024)

2. UJI PARSIAL (UJI T)

No.	Pengaruh Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
1.	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja	2,128	1,663	0,036	Ha diterima

	karyawan				
2.	<i>Training</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	6,430	1,663	0,776	Ha ditolak
3.	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	3,529	1,663	0,005	Ha diterima

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26 (2024)

3. UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

R Square
0,478 ^a

Sumber : Data primer diolah SPSS versi 26 (2024)

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai thitung $2,128 > t_{tabel} 1,663$ dengan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$, nilai tersebut mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *self efficacy* dengan variabel kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cluster Indramayu. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, maka karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi.

Self efficacy biasanya meningkatkan kepercayaan diri yang tinggi, secara kinerja karyawan memiliki keunggulan, mempunyai tingkat kebahagiaan dan semangat yang berbeda. *Self efficacy* terhadap kinerja

pasti memiliki pengaruh karena dapat mendorong semangat bekerja karyawan.

2. Pengaruh *training* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai thitung $-0,286 < t_{tabel} 1,663$ dengan nilai signifikansi $0,776 > 0,05$, nilai tersebut mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara variabel training dengan variabel kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cluster Indramayu. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan belum tentu bekerja secara lancar karena dalam Pegadaian cluster Indramayu terdapat pelatihan *E-learning*. Biasanya *E-learning* membuat seseorang menjadi malas membacanya. Memandang layar *handphone* atau benda elektronik lainnya, akan membuat mata menjadi lebih mudah lelah terutama bagi generasi milenial. Sedangkan, untuk karyawan gen z pada saat ini kurangnya minat baca dalam diri mereka.

Training atau pelatihan karyawan di Pegadaian yang berupa materi pendek yang disampaikan secara online (*e-learning*) berguna untuk mengukur tingkat pemahaman suatu materi yang berkaitan dengan produk baru, program pemerintahan pusat menjadi penguat.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai thitung $2,884 > t_{tabel} 1,663$ dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, nilai tersebut mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang

positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Cluster Indramayu. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik bagi karyawan yaitu ketika lingkungan menyenangkan dimana karyawan gen z dan milenial tidak suka dengan ruangan atau tempat kerja yang formal. Di Pegadaian cluster Indramayu, Sebagian besar karyawan gen z dan milenial ketika melakukan rapat yang berkaitan dengan urusan kantor biasanya di cafe atau tempat outdoor lainnya.

Oleh karena itu, untuk menunjang lingkungan kerja yang nyaman, maka perlu adanya suasana lingkungan yang baru, dimana dapat membuat karyawan menjadi lebih produktif dalam mengerjakan tugasnya.

KESIMPULAN

Dari penelitian kuantitatif yang dilakukan merujuk rumusan serta tujuan pada penelitian yang berjudul pengaruh *self efficacy*, *training*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian syariah cluster Indramayu, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah cluster Indramayu.
- b. *Training* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah cluster Indramayu.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah cluster Indramayu.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi objek penelitian

- a. Pegadaian Syariah Cluster Indramayu harus lebih fokus untuk memberikan pengalaman dan kenyamanan kepada karyawan guna membangun semangat bekerja karyawan
- b. Pegadaian Syariah Cluster Indramayu harus dapat lebih mengoptimalkan training atau pelatihan guna meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaannya.
- c. Pegadaian Syariah Cluster Indramayu dapat meningkatkan kualitas pengalaman karyawan dengan cara meningkatkan fasilitas kantor untuk karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya (secara teoritis)

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu peneliti menambah ilmu dan pengetahuan melalui penjelasan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia

DAFTAR PUSTAKA

- A. Yulia, T. Bernhard, T. R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747/>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109/>
- Agustin, D., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Era Dua Ribu Bangli. *Values*, 2(3), 772–781. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3038%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/3038/2378/>
- Agustyna, & Prasetio. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(1), 28–38.
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i1.319/>
- Ananda, G. D., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1), 104–126.
<https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/911/>
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606.
<https://doi.org/10.23887/jipe.v10i2.20139/>
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention. *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–11
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73–79.
<https://doi.org/10.55182/jtp.v2i1.106/>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unmuh Ponorogo Press, 26.
- Hendriana, H. (2018). *Hard Skills dan Soft Skills Matematis Siswa (5)*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Kertiani, N. M. (2022). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aerofood ACS Denpasar (Studi Kasus Pada Departemen Kitchen). *Jurnal*

- Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata, 2(4), 1051–1060.
- Kurniawati, Putri (2017). .. جرائم تنغذى على طفرة «التواصل ال. In *Universitas Nusantara PGRI Kediri* (01).
- Ni'mah, A., Tadjri, I., & Kurniawan, K. (2014). Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Self-Efficacy dalam Menyelesaikan Skripsi. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 3(1), 43–48.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jbk/>
- Sugmawati, D. W. I., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., Studi, P., Bisnis, A., Manajemen, K., & Daya, S. (2018). TERHADAP IN-ROLE PERFORMANCE Hidup adalah “ C ” diantara “ B ” dan “ D ” yang berarti Hidup adalah Pilihan (Choice) diantara Kelahiran (Birth) dan juga Kematian (Death).
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. *Journal E-Proceeding of Management*, 5(1), 1123–1129.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699/>
- Diakses dari <https://www.pegadaian.co.id/profile/visi-misi/>