
PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *TEAM WORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LOTTE MART INDONESIA MALL GANDARIA CITY DI JAKARTA SELATAN

Nabila Engelia Sukma^{1*}, Senen²

Universitas Pamulang Tangerang Selatan

nabilaangelia19@gmail.com, dosen01888@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *selfefficacy* dan *team work* terhadap kinerja karyawan PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling teknik jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 94 responden dari seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, kuantitatif, uji hipotesis. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis *selfefficacy* diperoleh nilai $t_{hitung} 5,121 > t_{tabel} 1,986$ dan diperkuat oleh nilai $p \text{ value} < \text{Sig}.0,05$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. *team work* diperoleh nilai $t_{hitung} 7,697 > t_{tabel} 1,986$ dan diperkuat oleh nilai $p \text{ value} < \text{Sig}.0,05$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 > 0,05$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil penelitian *selfefficacy* dan *team work* secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan ditunjukkan oleh persamaan regresi regresi linear berganda $Y = 7,324 + 0,317X_1 + 0,515X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (88,021 > F_{tabel} 3,10)$ dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,00$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang tidak signifikan secara simultan antara *selfefficacy* (X_1) *team work* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kata Kunci : *Selfefficacy*, *Team Work*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of self-efficacy and team work on the performance of PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City South Jakarta employees, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique used was saturated sampling technique, namely using a sample of 94 respondents from the entire population. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, quantitative, hypothesis testing. This is proven by the results of the self-efficacy hypothesis test which obtained a t value of 5.121 > t table 1.986 and is strengthened by a p value < Sig.0.05 or a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). Thus H01 is rejected and Ha1 is accepted. team work obtained a tcount value of 7.697 > ttable 1.986 and was strengthened by a p value < Sig.0.05 or a significance value < 0.05 (0.000 > 0.05). Thus H02 is rejected and Ha2 is accepted. The research results of self-efficacy and team work simultaneously have a positive and insignificant effect on the performance of employees at PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City, South Jakarta, shown by the multiple linear regression equation $Y = 7.324 + 0.317X_1 + 0.515X_2$. This is proven by the results of simultaneous hypothesis testing obtained by the Fcount value (88.021 > Ftable 3.10) and reinforced by the significance value < 0.00 (0.000 < 0.05). Thus H03 is rejected and Ha3 is accepted. This means that it is proven that there is a simultaneous insignificant influence between self-efficacy (X1) team work (X2) on employee performance (Y)

Keywords: *Self Efficacy*, *Team Work*, *Employee Performance*

PENDAHULUAN

PT Lotte Mart Indonesia adalah jaringan swalayan yang memiliki banyak cabang di indonesia. swalayan ini umumnya menjual berbagai produk yaitu. Makanan dan minuman untuk memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari, yang berlokasi di Lt.LG, Gandaria City Mall, Jl. Sultan Iskandar Muda No.10, RT.10/RW.6, Kby. Lama Utara, Kec. Kby. Lama - Kota Jakarta Selatan

Peneliti menyimpulkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi aset yang paling berharga bagi perusahaan terutama dalam kondisi persaingan yang ketat antara perusahaan saat ini tetap bertahan dan berkembang. Karyawan yang memiliki kinerja baik cenderung menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

Berikut hasil pencapaian kinerja karyawan PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan pada tahun 2021-2024

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja karyawan PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan

Penilaian Kinerja Karyawan	Target	Realisasi				Rata Rata Selama 4 Tahun
		2021	2022	2023	2024	
Kuantitas Kerja	100%	76,3%	73,3%	73,7%	65,5%	72,20%.
Kualitas Kerja	100%	75,4%	83,6%	78,2%	65,5%	75,64%
Kerjasama	100%	77,7%	80,2%	75,4%	58,0%	72,83%
Tanggung Jawab	100%	78,2%	82,3%	74,57%	67,0%	75,55%
Inisiatif	100%	82,3%	85,8%	85,8%	56,0%	74,70%
Rata-Rata	100%	78%	81,4%	77,4%	62%	73,84%
Total Penilaian	Sangat Baik	Baik	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	

Sumber : PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan 2025

Ket: < 50% = Buruk, 51-60% = Kurang baik, 61-70% = cukup baik, 71-80 = Baik

81-100% = Sangat baik

Berikut tabel 1.1 Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis memberikan batasan secara umum yaitu bahwa kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif antar karyawan merupakan hal penting dalam pencapaian kinerja secara maksimal dan efektif.

Berdasarkan data penilaian terhadap lima indikator kinerja utama kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif terlihat bahwa kinerja karyawan dari tahun 2021 ke tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 3,4%. Penurunan ini mencerminkan adanya gangguan atau ketidak konsistenan dalam pelaksanaan tugas, yang kemungkinan disebabkan oleh lemahnya koordinasi, rendahnya motivasi kerja, atau kurangnya dukungan manajerial pada periode tersebut. Selanjutnya, pada tahun 2022 ke tahun 2023 kembali terjadi penurunan kinerja sebesar 4%, yang berarti penurunan ini lebih besar dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan yang lebih signifikan ini menunjukkan bahwa permasalahan yang ada belum sepenuhnya teratasi, bahkan cenderung memburuk. Hal ini dapat mencerminkan menurunnya produktivitas, meningkatnya beban kerja tanpa diiringi peningkatan dukungan, serta berkurangnya rasa tanggung jawab dan inisiatif dari karyawan. Namun, memasuki tahun 2023 ke tahun 2024, kembali terjadi penurunan kinerja yang cukup tajam yaitu sebesar 15,4%, yang menjadi penurunan paling signifikan selama empat tahun terakhir. Penurunan ini mengindikasikan adanya penurunan kualitas kerja, lemahnya semangat tim, serta berkurangnya kepedulian karyawan terhadap tanggung jawab dan pengambilan inisiatif. Jika tidak segera ditangani, hal ini berisiko menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kondisi ini menjadi sinyal bagi manajemen untuk segera melakukan evaluasi menyeluruh dan merancang strategi perbaikan, baik dari sisi sistem kerja, motivasi karyawan, pelatihan, maupun suasana kerja yang mendukung, guna mengembalikan dan meningkatkan kembali kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

Rata rata dari tahun 2021 sampai tahun 2024 Secara keseluruhan data penilaian kinerja mencapai 74,7% termasuk dalam kategori baik. Oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan kondisi ini jika bisa meningkatkan Hal ini mengindikasikan berkurangnya standar profesionalisme dan dedikasi terhadap mutu hasil kerja, kerja sama antar karyawan mengalami penurunan, ditandai dengan meningkatnya konflik internal, kurangnya koordinasi tim, serta minimnya kolaborasi antardepartemen. Ini berdampak pada efektivitas penyelesaian tugas bersama, karyawan menunjukkan kurangnya kepedulian terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Terdapat kecenderungan menghindari tanggung jawab atau menyerahkannya kepada orang lain tanpa penyelesaian tuntas, serta inisiatif individu dalam

menyumbang ide, mencari solusi, dan melakukan perbaikan proses kerja menjadi perhatian utama. Karyawan cenderung pasif dan menunggu instruksi atasan, bukan menjadi bagian dari solusi.

Tabel 2. Data Jumlah karyawan PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan

Tahun	Jumlah Karyawan
2021	112 Karyawan
2022	104 Karyawan
2023	98 Karyawan
2024	94 Karyawan

Sumber : PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan 2025

Berdasarkan tabel 1.1 dan 1.2 di atas dapat diketahui bahwa, realisasi kinerja pada PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan belum mencapai target yang telah ditetapkan dan cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2021 sebanyak 78%, kinerja terendah pada 2024 sebanyak 62% kurang baik dari target yang ditetapkan, data jumlah karyawan di PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan, diketahui bahwa jumlah karyawan mengalami penurunan secara bertahap dalam beberapa tahun terakhir. Penurunan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari internal perusahaan maupun faktor eksternal dan Penurunan jumlah karyawan ini perlu menjadi perhatian manajemen, karena sumber daya manusia adalah aset utama dalam operasional bisnis ritel. Diperlukan strategi perbaikan seperti penguatan retensi karyawan, perbaikan sistem kompensasi dan promosi, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja untuk menstabilkan dan memperkuat struktur organisasi ke depan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan diantaranya karyawan dengan *self-efficacy* rendah cenderung bergantung pada bantuan atau dukungan dari orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan. Ketergantungan ini mengurangi kemampuan mereka untuk mandiri dan berinovasi, serta dapat memperlambat proses kerja secara keseluruhan secara *team work*, padahal dalam *self-efficacy* yang dinamis, kemampuan untuk beradaptasi sangat penting. Ketidakmampuan untuk menerima perubahan ini dapat menghambat kemajuan dan perkembangan individu maupun secara team.

Permasalahan *self-efficacy* rendah cenderung bergantung pada bantuan atau dukungan dari karyawan lain, yang dimana penulis membuat aspek penilaian *self-efficacy* karyawan pada PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City.

Tabel 3. Prasurvei *self-efficacy* Karyawan PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan 2025

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Saya dalam penyelesaian tugas tertentu mengalami kesulitan	22	8
Saya mampu mendorong diri sendiri untuk tetap semangat dalam menyelesaikan tugas, meskipun menghadapi tantangan.	20	10
Saya selalu berusaha keras dan tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan.	23	7
Saya mampu tetap tenang dan fokus dalam menghadapi	18	12

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
hambatan yang muncul dalam pekerjaan ?		
Saya mampu menemukan solusi atas permasalahan yang muncul dalam berbagai situasi kerja.	17	13

Sumber : Prasurvei PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan 2025

Permasalahan paling dominan terdapat pada "Sulit menyelesaikan masalah dalam berbagai situasi", dengan 17 responden mengaku mengalami kesulitan.

Diikuti oleh "Tidak tahan menghadapi hambatan atau tekanan kerja" 18 responden dan "Kurang motivasi dalam menjalankan pekerjaan" 20 responden. Indikator dengan permasalahan paling sedikit adalah "Kurang usaha keras, tidak gigih atau mudah menyerah" 23 responden.

Tabel 4. Self-efficacy Karyawan PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan 2025

No	Indikator	Definisi	Kondisi Riil	Pernyataan
1	Mampu menyelesaikan tugas tertentu	Berkaitan dengan keyakinan seorang individu dalam menyelesaikan tugas tertentu, di mana individu tersebut menetapkan target sendiri atas apa yang harus diselesaikan	Karyawan PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City tidak mampu menyelesaikan tugas tertentu cenderung kurang mengambil inisiatif dan mungkin menunggu perintah atau bantuan dari atasan atau rekan kerja, berusaha mencari solusi atau menyelesaikan masalah secara mandiri dan hal ini menyebabkan penurunan produktivitas, karena karyawan tidak berusaha maksimal atau berinovasi.	Berdasarkan hasil prasurvei tanggapan karyawan untuk indikator ini diperoleh hasil 22 dari 30 karyawan dengan pernyataan "dalam penyelesaian tugas tertentu mengalami kesulitan", menjawab setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan masih menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu..
2	Mampu dalam memotivasi diri	Berkaitan dengan keyakinan individu dalam memberi motivasi pada diri sendiri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.	Karyawan PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City tidak merasa mampu memotivasi diri mereka sendiri sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin merasa bahwa mereka tidak memiliki kontrol atas pekerjaan mereka atau tidak	Berdasarkan hasil prasurvei tanggapan karyawan untuk indikator ini diperoleh hasil 20 dari 30 karyawan dengan pernyataan "mampu mendorong diri sendiri untuk tetap semangat dalam menyelesaikan tugas, meskipun menghadapi tantangan", dapat

No	Indikator	Definisi	Kondisi Riil	Pernyataan
			diberi kesempatan untuk berkembang.	disimpulkan bahwa menunjukkan hal tersebut secara optimal, sehingga perlu dilakukan pembinaan atau dukungan lebih lanjut untuk meningkatkan semangat kerja secara merata di seluruh tim.
3	Mampu berusaha keras, gigih dan tekun	Memiliki kemampuan yang lebih baik dengan menggunakan segala daya yang dimilikinya	Karyawan PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City merasa tidak mampu berusaha keras dan gigih indikasi dari ketidak mampuan mereka, bukan sebagai kesempatan untuk belajar atau berkembang.	Berdasarkan hasil prasurvei tanggapan karyawan untuk indikator ini diperoleh hasil 23 dari 30 karyawan dengan pernyataan "selalu berusaha keras dan tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun menghadapi tantangan", dapat disimpulkan bahwa belum menunjukkan ketekunan secara konsisten, sehingga perlu mendapat perhatian lebih dalam bentuk motivasi, pendampingan, atau pelatihan penguatan mental kerja.
4	Mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan	Berkaitan dengan keyakinan bahwa individu tersebut dapat <i>survive</i> ketika menemukan hambatan/kesulitan saat menyelesaikan pekerjaannya	Karyawan PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City memilih untuk mengabaikan masalah atau menunggu orang lain untuk menyelesaikannya. Ini mengurangi kemampuan mereka untuk menyelesaikan masalah secara mandiri dan menurunkan efektivitas tim secara keseluruhan	Berdasarkan hasil prasurvei tanggapan karyawan untuk indikator ini diperoleh hasil 18 dari 30 karyawan dengan pernyataan "mampu tetap tenang dan fokus dalam menghadapi hambatan yang muncul dalam pekerjaan, meskipun menghadapi tantangan", dapat disimpulkan bahwa

No	Indikator	Definisi	Kondisi Riil	Pernyataan
				belum menunjukkan kemampuan tersebut secara optimal, sehingga disarankan untuk dilakukan pelatihan manajemen stres, penguatan mental kerja, serta pendampingan psikologis agar karyawan dapat lebih siap menghadapi tekanan dalam lingkungan kerja.
5	Mampu menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi	Berkaitan dengan keyakinan individu dalam menyelesaikan permasalahan yang tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu	Ketidakmampuan untuk menyelesaikan masalah karyawan PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City masih tidak dapat menemukan solusi baru atau tidak mampu berpikir di luar kebiasaan. Tanpa rasa percaya diri untuk menyelesaikan tantangan, karyawan masih cenderung bergantung pada metode atau solusi yang sudah ada dan kurang terbuka terhadap inovasi atau pendekatan baru	Berdasarkan hasil prasurvei tanggapan karyawan untuk indikator ini diperoleh hasil 17 dari 30 karyawan dengan pernyataan "mampu menemukan solusi atas permasalahan yang muncul dalam berbagai situasi kerja, meskipun menghadapi tantangan", dapat disimpulkan bahwa belum menunjukkan kemampuan tersebut secara optimal, sehingga diperlukan penguatan melalui pelatihan penyelesaian masalah, pengembangan keterampilan berpikir kritis, serta pendampingan dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja.

Sumber : Prasurvei PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan 2025

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa permasalahan yang terjadi pada karyawan dapat dilihat dari hasil tidak sejalan dengan apa yang diterapkan oleh perusahaan itu sendiri, masih banyak kendala mengenai aspek penilaian yang terkendala dalam mencapai tujuan perusahaan untuk lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan melebarnya sayap bisnis PT Lotte Mart Indonesia membuat ekspektasi atas kinerja karyawan semakin tinggi untuk perusahaan. Tidak hanya dari segi kemampuan

intelektual, namun karyawan juga harus memiliki kekuatan mental yang tinggi. Hal ini disebabkan karena penggunaan teknologi yang semakin aktif dan ritme pekerjaan yang cepat menjadi beban berat dan mungkin menimbulkan *job insecurity* dalam bekerja. Oleh sebab itu, atas talenta yang dimiliki (*self efficacy*) dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja sebagai perisai dalam mencegah kecemasan yang timbul akibat pekerjaan yang berubah secara aktif dan dinamis.

Hal lain disamping itu ada *team work* yang mengalami penurunan keseluruhan kinerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Salah satu peran penting yang harus ditentukan oleh perusahaan PT Lotte Mart Indonesia agar dapat mencapai tujuannya adalah *team work* yang baik, agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan kerja sama yang baik, sehingga karyawan termotivasi dengan suasana yang nyaman.

Adapun data *team work* sebagai berikut :

Tabel 5. Data Prasurvei *Team work* PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan 2025

No	Indikator	Aspek	Setuju	Tidak Setuju
1	Saling pengertian dan percaya satu sama lain	Kurangnya saling pengertian dan kepercayaan satu sama lain	9	21
2	Berkomunikasi dengan jelas dan tidak ambigu	Komunikasi antar rekan kerja tidak jelas atau ambigu	11	19
3	Saling menerima dan mendukung	Kurangnya sikap saling menerima dan saling mendukung	8	22
4	Mendamaikan setiap perdebatan yang dapat mengarah pada konflik	Tidak mampu mendamaikan perdebatan yang berpotensi menjadi konflik	13	17

Sumber : Prasurvei PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan 2025

Dari tabel 1.4 diatas ditemukan identifikasi masalah bahwa. Permasalahan terbesar terdapat pada indikator "Tidak mampu mendamaikan perdebatan yang berpotensi menjadi konflik" dengan 13 responden menyatakan mengalami masalah tersebut. Masalah komunikasi juga cukup menonjol, yaitu pada "Komunikasi antar rekan kerja tidak jelas atau ambigu" 11 responden. "Kurangnya saling pengertian dan kepercayaan" dan "Kurangnya sikap saling menerima dan mendukung" juga muncul, namun dalam persentase yang lebih rendah 9 dan 8 responden.

METODE

Sugiyono (2019: 13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penelitian yang akan dibahas maka metode yang akan dilakukan adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan dengan cara *survey*. Sebagaimana informasi yang dikumpulkan dari responden didapatkan dengan menggunakan kuesioner.

HASIL PENELITIAN

Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh dan menganalisis signifikansi dari pengaruh tersebut. Pada analisis ini dilakukan terhadap pengaruh dari 2 variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dengan regresi linier berganda dapat diketahui seberapa besar rekrutmen dan pelatihan yang merupakan variabel bebas berpengaruh kinerja karyawan sebagai variabel berikut. Persamaan variabel regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

Tabel 4.15 Hasil Regresi Sederhana Variabel X1 terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.178	2.485		6.912	.000		
	<i>Self Efficacy</i>	.569	.067	.661	8.457	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.15 hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 17.178 + 0.569X_1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 17.178 yang menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 17.178 sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 17.178.

Tabel 4.15 Hasil Regresi Sederhana Variabel X1 terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.269	2.392		5.130	.000		
	<i>Team Work</i>	.696	.064	.749	10.843	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.16 hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu $Y = 12.269 + 0.696X_2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 12.269 yang menunjukkan bahwa variabel *team work* dianggap tetap, maka perubahan kinerja karyawan sebesar 12.269 sehingga dapat disimpulkan bahwa *team work* terhadap kinerja karyawan PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya sebesar 12.269.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan regresi linier berganda dapat diketahui seberapa besar *Self Efficacy* dan *Team Work* yang merupakan variabel bebas berpengaruh kinerja karyawan sebagai variabel berikut. persamaan variabel regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.324	2.328		3.146	.002		
	<i>Self Efficacy</i>	.317	.062	.369	5.121	.000	.722	1.386
	<i>Team Work</i>	.515	.067	.554	7.697	.000	.722	1.386

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Dari tabel 4.17 data yang diperoleh dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.324 + 0.317X_1 + 0.515X_2$$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti sebagai berikut:

a. Koefisien Konstata Sebesar 7.324

Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan

b. Variabel proses *self efficacy* (X_1) 0.317 Variabel *Self Efficacy* bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara proses *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan

c. Variabel *team work* (X_2) Sebesar 0.515 Variabel *team work* bernilai tidak positif hal ini berarti terjadi hubungan tidak positif antara *team work* terhadap kinerja karyawan pada PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan

3. Analisis koefisien korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk menguji keeratan hubungan antar variabel, dengan ketentuan interval koefisien jika

Tabel 18. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2018:184)

hasil uji koefisien korelasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 ^a	.437	.431	2.80514	2.083

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.19 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.661. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 94 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,600 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.561	.556	2.47783	2.032

a. Predictors: (Constant), *Team Work*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.749. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 94 penelitian menunjukkan bahwa

koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,600 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel *Self Efficacy* dan *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.659	.652	2.19510	1.998

a. Predictors: (Constant), *Team Work*, *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.812. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 94 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,800 – 1,000 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

4. Analisis koefisien determinasi (R square)

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R square) *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 ^a	.437	.431	2.80514	2.083

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.437 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43.7% sedangkan sisanya sebesar 56.3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Tabel 4.23 Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.561	.556	2.47783	2.032

a. Predictors: (Constant), *Team Work*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.561 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *team work* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56.1% sedangkan sisanya sebesar 43.9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Tabel 4.24 Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) *Self Efficacy* dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.659	.652	2.19510	1.998

a. Predictors: (Constant), *Team Work*, *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.24 dapat diketahui bahwa Nilai R Square 0.696 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* dan *team work* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65.6% sedangkan sisanya sebesar 34.4% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2016:93), "Analisis regresi adalah pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui". Tujuan model regresi ini adalah untuk mendapatkan suatu bentuk hubungan antara variabel yang akan diestimasi (*dependent variable*) dengan variabel bebas (*independent variable*) dan menggunakan model tersebut untuk mengestimasi nilai dari variabel yang akan diestimasi, yang akhirnya dapat dilihat pengaruh antara *self efficacy* dan *team work* terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Ada dua pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu Persian (uji t) dan uji simultan (uji f).

1. Uji t (Uji Parsial)

a. Hasil Uji t (Parsial) Variabel *Self Efficacy* (X_1) dan *Team Work* (X_2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.25 Hasil Uji t (Parsial) Variabel *Self Efficacy* dan *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.324	2.328		3.146	.002		
	<i>Self Efficacy</i>	.317	.062	.369	5.121	.000	.722	1.386
	<i>Team Work</i>	.515	.067	.554	7.697	.000	.722	1.386

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) $n-2$ atau $94-2= 92$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.986, berdasarkan hasil uji variabel X_1 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $> t$ -tabel ($5.121 > 1.986$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa *self efficacy* (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan hasil uji variabel X_2 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $> t$ -tabel ($7.697 > 1.986$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa *team work* (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas (*self efficacy* dan *team work*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dasar pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan 1/*degree of freedom* 1 (df) = $k-1$, dimana k adalah jumlah semua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dan derajat kebebasan 2/*degree of freedom* 2 (df) = $n-k$, di mana n adalah jumlah sampel. Hasil dari derajat kebebasan 1/*degree of freedom* 1 (df) = $4 - 1 = 3$ dan derajat kebebasan 2/*degree of freedom* 2 (df) = $94 - 3 = 91$. Dengan F_{tabel} dari 91 = 3.10.

Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ α (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ α (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berikut ini hasil data diolah oleh SPSS versi 26, uji F

Tabel 4.26
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	848.253	2	424.126	88.021	.000 ^b
	Residual	438.481	91	4.818		
	Total	1286.734	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Team Work*, *Self Efficacy*

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Dari tabel 4.26 diatas diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 3.10 dengan nilai sigfikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat $df_1 = k-1 (4-1)$ dan $df_2 = n-k (94-3)=91$ pada taraf signifikasi 0,05 didapat nilai Fhitung > Ftabel atau $88.021 > 3.10$ dan signifikan < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel *self efficacy* (X1), *team work* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan

PEMBAHASAN

1. *Self Efficacy* (X₁)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial *self efficacy* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung > t-tabel ($5.121 > 1.986$) besarnya pengaruh *self efficacy* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 43.7% dan sisanya sebesar 56.3% dipengaruhi oleh faktor lain,

2. *Team Work* (X₂)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial *team work* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t-hitung > t-tabel ($7.697 > 1.986$) besarnya pengaruh *team work* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 69.6% dan sisanya sebesar 30.4% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. *Self Efficacy* dan *Team Work* terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara simultan *self efficacy* (X1), *team work* (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai F-hitung > F-tabel atau $88.021 > 3.10$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh simultan *self efficacy* (X1), *team work* (X2), memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 65.6% dan sisanya sebesar 34.4% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan Persamaan regresi diatas mempunyai $Y = 7.324 + 0.317X_1 + 0.515X_2$. Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT Lotte Mart Indonesia Mall Gandaria City Jakarta Selatan

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan secara parsial variabel *self efficacy* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 17.178 + 0.569X_1$. Hal ini dibuktikan dengan t hitung ($5.121 > t_{tabel} 1.986$), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value < Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$), hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.661. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 94 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,600 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat. Bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43.7% sedangkan sisanya sebesar 56.3% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain
2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan secara parsial variabel *team work* (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 12.269 + 0.696X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung ($7.697 > t_{tabel} 1.986$), hal tersebut diperkuat

juga dengan nilai p value $< \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$, hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0.749. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 94 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,600 – 0,799 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat. bahwa variabel *team work* berpengaruh terhadap varibael kinerja karyawan sebesar 56.1% sedangkan sisanya sebesar 43.9% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh secara simultan antara *self efficacy* dan *team work* terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 7.324 + 0.317X_1 + 0.515X_2$. Nilai koefisien korelasi 0.812 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi berpengaruh terhadap varibael kinerja karyawan sebesar 65.6% sedangkan sisanya sebesar 34.4% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain. Dan uji hipotesis diperoleh nilai nilai F_{hitung} ($88.021 > 3.10$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan secara simultan antara *self efficacy* (X_1) *team work* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, F. (2023). *Karinding Attack: Transformasi Kesenian Tradisional Karinding Di Kota Bandung* (2008-2019) (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Andi Supangat. (2020). *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Pustaka
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang*. Jurnal Arastirma, Vol.1 No.1.
- Anton, & Irjayanti, M. (2018). *"Manajemen"*, Bandung: Mardika Group.
- Arikunto, S. (2018). *Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Agus Darmawan,(2019)."*Implementasi Data Mining Menggunakan. Model Svm*
- Barthos, Basir.(2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*,PT BumiAksara, Jakarta.
- Darmadi (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol.3, No.3. ISSN: 2598-9545
- Davis Keith. (2020). Terjemahan Agus Dharma. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno, (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.
- Fahmi (2020). *Pengaruh audit tenure, opini audit tahun sebelumnya, dan disclosure terhadap opini audit going concern*. *Akuntabilitas*, 8(3), 162-170.
- Ghozali, I. (2019) "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*", Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gordon (2018). *Self-perception and relationship quality as mediators of father's school-specific involvement and adolescent's academic achievement*. *Children and Youth Services Review*, 77, 94-100.
- Griffin dan Moorhead. 2019. *Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta. Hamali, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yukl, G. (2019). *Consequences for managers of using single influence tactics and combinations of tactics*. *Academy of Management journal*, 35(3), 638-652.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. (2018) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jhonson oleh Miftahul huda (2019) *Empowerment as A Quality Improvement Human Resources Through The Implementation of Total Quality Management*. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan* , 6(1), 41-60.

- Jawwad. (2019). *Manajemen Team Work*. Syaamil Cipta Media. Ahmad Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. JIMEN Jurnal Inovatif
- Larasati, S. (2018). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. (2019). *"Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia"*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. (2019). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. (2019). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2020). *Strategi peningkatan kapasitas modal sosial dan kualitas sumber daya manusia pendamping pembangunan pertanian*. In Forum penelitian agro ekonomi (Vol. 28, No. 1, pp. 19-34).
- Mulyadi (2019), *Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Kota Tangerang Selatan*, Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang, Vol.1 No.3, ISSN: 2622-8882
- Marwansyah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta,. Bandung.
- Mulyono. (2019). *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Abidin, Y., Mulyati, T., dan Yunansah, H
- Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Richard Y (2019). *Membangun Tim Mandiri*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Crosby, R.H.J. AMEE Guide No 20
- Ratulangi, (2019) dalam buku *"Karya Tulis Ilmiah Universitas Jember"*
- Santoso, S. (2018). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2019) . *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia*. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 3(2), 164-173.
- Siagian, (2020). *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, H. E. *Strategi Peningkatan Kinerja Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aek Nauli di Sumatera Utara*. (Doctoral dissertation, Bogor Agricultural University (IPB)).
- Simamora, Henry. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SMMA. Surabaya
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. CV Alfabeta. Bandung.
- Supardi, E. (2018). *Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Geografi Gea, 9(1).
- Suriasumantri, J. S. (2019). *Filsafat ilmu*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sutikno , (2020). *Belajar dan Pembelajaran , Prospect. Bandung, 2020. Duch. 2020. Pembelajaran Berbasis Masalah*. Jakarta: Sejarah Indonesia.
- Tsauri, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Wibowo, A. (2019).. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 13(1), 72-98.