



Pengaruh Kompetensi, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor pada Perum Damri Cabang Lampung

Olivia Novita*, Eka Travilta, Susi Indriyani

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Mitra Indonesia

Alamat : Jl. ZA Pagar Alam No.7, Gedong Meneng, Rajabasa

Korespondensi: olivianovita63@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the influence of competence, self-efficacy, and work environment on the performance of office employees at Perum Damri Lampung Branch. The research background stems from the finding that Key Performance Indicators (KPI) achievement in 2023 only reached 72% of the 85% target, along with identified gaps in technological proficiency, inter-unit coordination, and work quality. A quantitative method with a descriptive approach was employed. The population consisted of 59 office employees, with the sample taken using a census technique. Data were collected through a Google Form-based questionnaire. The results of multiple regression analysis show that, partially, competence and self-efficacy have a positive and significant effect on employee performance, while the work environment does not have a significant effect. However, simultaneously, all three variables significantly influence performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.553 indicates that 55.3% of the variation in employee performance is explained by competence, self-efficacy, and work environment, while the remaining 44.7% is influenced by other factors. These findings highlight the importance of improving technical competencies and employee confidence in optimizing office staff performance in the public service sector.*

Keywords: *Competence, Self-Efficacy, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, *self efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Perum Damri Cabang Lampung. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada temuan bahwa pencapaian Key Performance Indicators (KPI) karyawan kantor hanya mencapai 72% dari target 85% pada tahun 2023, serta adanya gap dalam penguasaan teknologi, koordinasi antarunit, dan kualitas pekerjaan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor berjumlah 59 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis Google Form. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,553 menunjukkan bahwa 55,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi, *self efficacy*, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Temuan ini mengindikasikan pentingnya peningkatan kompetensi teknis dan kepercayaan diri karyawan guna mengoptimalkan kinerja pegawai kantor di sektor pelayanan publik.

Kata kunci: Kompetensi, *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan meningkatnya kompetisi bisnis, kinerja karyawan menjadi elemen fundamental yang menentukan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut Afandi (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh

individu atau kelompok dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2019). Hal ini tidak hanya berlaku untuk perusahaan swasta, tetapi juga untuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi dan pelayanan kepada masyarakat. Perusahaan Umum Damri (Perum Damri) sebagai BUMN yang bergerak di bidang transportasi darat memiliki posisi strategis dalam mendukung sistem transportasi nasional Indonesia.

Berdasarkan data operasional dan evaluasi kinerja internal perum damri cabang lampung tahun 2023, teridentifikasi beberapa indikasi permasalahan dalam kinerja karyawan kantor yang perlu mendapat perhatian serius. Pertama, koordinasi antarunit kerja belum berjalan secara optimal, yang tercermin dari seringnya terjadi miskomunikasi dalam perencanaan operasional dan implementasi kebijakan strategis. Kedua, proses administrasi dan dokumentasi masih mengalami keterlambatan yang berdampak pada efisiensi operasional secara keseluruhan. Ketiga, terdapat kesenjangan signifikan dalam penguasaan teknologi informasi dan sistem administrasi modern yang diperlukan untuk mendukung digitalisasi proses bisnis. Keempat, tingkat responsivitas terhadap perubahan regulasi dan kebijakan perusahaan masih perlu ditingkatkan untuk menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang cepat berubah.

Berdasarkan evaluasi kinerja internal pada dokumen penilaian kinerja karyawan perum damri cabang lampung, 2023, beberapa pencapaian *Key Performance Indicators* (KPI) karyawan kantor pada tahun 2023 masih berada di bawah target yang telah ditetapkan oleh manajemen. Tingkat ketepatan waktu penyelesaian tugas administratif, kualitas output pekerjaan, efektivitas koordinasi antarunit, dan tingkat kepuasan internal stakeholder menunjukkan hasil yang belum sesuai dengan standar yang diharapkan. Evaluasi kinerja internal juga mengungkapkan adanya variasi yang signifikan dalam pencapaian target kerja antarunit dan antardivisi, yang mengindikasikan perlunya analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor. Data evaluasi kinerja menunjukkan situasi yang memprihatinkan, karena pencapaian KPI karyawan kantor pada tahun 2023 hanya sebesar 72% dari target yang ditetapkan sebesar 85%. Secara rinci, tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas administratif hanya mencapai 68%, dengan 40% dari tugas tertunda rata-rata 3 hingga 5 hari kerja. Kualitas

pekerjaan juga menurun, karena tingkat kesalahan dalam dokumen mencapai 15%, yang jauh melebihi batas maksimal 5% yang ditentukan perusahaan (Perum Damri, 2023).

Hasil penilaian kompetensi karyawan kantor Perum Damri Cabang Lampung menunjukkan adanya gap kompetensi di beberapa area kritis. Evaluasi menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih memerlukan peningkatan dalam kompetensi teknis, khususnya dalam penguasaan teknologi informasi terkini dan sistem administrasi digital. Selain itu, kemampuan analitis dalam pengambilan keputusan, keterampilan komunikasi efektif, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan juga masih memerlukan pengembangan lebih lanjut.

Dalam konteks pekerjaan kantor di Perum Damri, *self-efficacy* karyawan memiliki peran yang sangat penting mengingat karakteristik pekerjaan yang seringkali dihadapkan pada deadline ketat, perubahan regulasi yang dinamis, kompleksitas administratif, dan tuntutan akurasi yang tinggi. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks, lebih proaktif dalam mengantisipasi dan mengatasi masalah, serta lebih termotivasi untuk melakukan continuous improvement dalam kualitas kerja mereka.

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik dan non-fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Sedarmayanti, 2023). Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi infrastruktur kantor, tata ruang, pencahayaan, kualitas udara, fasilitas teknologi informasi, dan berbagai sarana penunjang kerja lainnya. Kondisi lingkungan kerja kantor Perum Damri Cabang Lampung memiliki karakteristik khusus sebagai kantor cabang BUMN yang beroperasi dalam konteks pelayanan publik. Dari aspek fisik, kondisi gedung kantor, kualitas fasilitas teknologi informasi, ergonomi tempat kerja, dan kelengkapan sarana penunjang kerja berperan penting dalam mendukung produktivitas karyawan.

Dari aspek non-fisik, budaya organisasi BUMN yang khas, struktur hierarki yang jelas, sistem birokrasi yang terstandarisasi, dan pola komunikasi formal merupakan elemen-elemen yang membentuk dinamika lingkungan kerja. Evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja mengidentifikasi beberapa aspek yang memerlukan perbaikan dan peningkatan. Dari segi lingkungan fisik, beberapa fasilitas teknologi informasi, sistem keamanan data, dan sarana penunjang kerja masih memerlukan modernisasi dan upgrade.

Untuk lingkungan non-fisik, sistem komunikasi antarunit, mekanisme koordinasi lintas divisi, pengembangan budaya inovasi, dan peningkatan *employee engagement* perlu mendapat perhatian khusus agar dapat mendukung optimalisasi kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh kompetensi, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks sektor transportasi publik juga memiliki signifikansi dalam pengembangan *body of knowledge* manajemen sumber daya manusia. Sektor transportasi publik memiliki karakteristik operasional yang unik, dengan kompleksitas koordinasi yang tinggi, dinamika regulasi yang cepat berubah, orientasi pelayanan publik yang kuat, dan tuntutan kinerja yang berkesinambungan. Karakteristik khusus ini membedakan sektor transportasi dari industri lainnya, sehingga hasil penelitian ini dapat berkontribusi dalam memperkaya literatur ilmiah yang berkaitan dengan manajemen SDM dalam konteks spesifik perusahaan transportasi publik.

Mengingat kompleksitas permasalahan kinerja yang dihadapi, pentingnya peran strategis karyawan kantor, dan gap yang teridentifikasi dalam aspek kompetensi, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja, maka diperlukan suatu kajian empiris yang komprehensif untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan kantor. Penelitian ini menjadi relevan dan strategis mengingat dampak langsungnya terhadap efisiensi operasional dan kualitas layanan transportasi publik yang diterima masyarakat, yang pada gilirannya mendukung visi pemerintah dalam membangun sistem transportasi publik berkualitas sebagai bagian integral dari pembangunan berkelanjutan.

Berdasarkan kondisi empiris yang terjadi di Perum Damri Cabang Lampung, di mana kinerja karyawan kantor belum mencapai level optimal yang ditandai dengan koordinasi antarunit yang belum efektif, proses administrasi yang mengalami keterlambatan, gap dalam penguasaan teknologi informasi, serta responsivitas terhadap perubahan yang masih perlu peningkatan, sementara di sisi lain terdapat indikasi kesenjangan kompetensi, variasi tingkat *self-efficacy*, dan kondisi lingkungan kerja yang memerlukan perbaikan, maka analisis mendalam mengenai "Pengaruh Kompetensi, *Self-Efficacy*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor pada Perum Damri Cabang Lampung" menjadi sangat urgent dan strategis untuk dilakukan.

KAJIAN TEORITIS

Kompetensi

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya karyawan mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang tepat (Suryani & Foeh, 2019).

Menurut Kurniawan et al., (2025) kompetensi terdapat dua kategori yaitu: *Threshold Competencies* (kompetensi dasar) dan *Differentiating Competencies* (kompetensi bidang) (Kurniawan et al., 2025). Dalam Aisyah et al., (2022) Indikator kompetensi kerja, yaitu : Pengetahuan, Pemahaman, Keterampilan, Sikap dan minat. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu: keyakinan dan nilai, keterampilan, pengalaman, kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi (Aisyah et al., 2022).

Self Efficacy

Menurut Sumaila dan Rossanty (2022) *self efficacy* merupakan suatu kepercayaan diri yang muncul dan dimiliki setiap individu agar memperoleh hasil kinerja yang baik supaya tercapainya tujuan yang ingin diraih. Sehingga dengan adanya muncul suatu kepercayaan diri yang dimiliki mampu membuat seseorang meraih keberhasilannya (Sumaila & Rosanty, 2022).

Menurut Kartika et al., (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu : Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experineces*), Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*), Informasi (*Information*), Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Emotional States*). Menurut Sumaila dan Rossanty (2022) indikator *self efficacy* adalah *Level* (Tingkat Kesulitan), *Generality* (Luas Bidang Perilaku) dan *Strength* (Kekuatan) (Kartika et al., 2018).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja. Baik aspek fisik seperti tata letak dan fasilitas, maupun aspek non fisik seperti hubungan interpersonal dan budaya perusahaan,

semuanya memegang peranan penting. Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang mendukung kenyamanan, keamanan, dan motivasi karyawan sehingga memungkinkan mereka bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan yang buruk dapat menghambat kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (W Enny, 2019) adalah sebagai berikut : Faktor personal atau individu, Faktor personal atau individu, Faktor sistem dan Faktor kontekstual (situasional) (Widyaningrum, 2019). Terdapat beberapa indikator dalam lingkungan kerja menurut Sihalohe & Siregar (2020) diantaranya adalah sebagai berikut : Hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan kerjasama antar karyawan (Sihalohe & Siregar, 2020).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Kinerja dipengaruhi oleh faktor kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan efisiensi waktu, serta harus dilaksanakan sesuai dengan aturan formal, moral, dan etika yang berlaku. Sebagai faktor strategi yang menentukan kemajuan atau kemunduran organisasi, kinerja pegawai merupakan wujud dari kemampuan dan komitmen individu dalam memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan melalui pelaksanaan tugas yang efektif, efisien, dan bertanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang merupakan jenis penelitian yang menganalisis data dengan menggambarkan informasi yang dikumpulkan secara sistematis dan objektif. Tempat pelaksanaan penelitian ini di Perum Damri Cabang Bandar Lampung Jl. Kapten Abdul Haq No.28, 35144, Rajabasa, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35144. mulai pada tanggal 01 Juni 2025 hingga 29 juli 2025 . Dengan jam kerja mulai pukul 08.00 – 16.00 WIB dengan waktu libur di setiap hari Sabtu dan Minggu.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan kantor (non-pengemudi) yang bekerja di Perum Damri Cabang Lampung yang berjumlah 59 karyawan. Dalam

penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil yaitu 59 orang, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 59 karyawan kantor yang memiliki ciri-ciri berdasarkan posisi jabatan. Metode analisis data yang dipergunakan peneliti ialah uji t parsial dan uji f simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T (Parsial)

Berikut adalah hasil uji t (Parsial) setelah dilakukan pengujian dengan program SPSS :

Tabel 1. Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,624	1,508		7,708	,000
	Komptensi	,322	,050	,571	6,447	,000
	Self Efficacy	,382	,066	,515	5,769	,000
	Lingkungan Kerja	-,181	,052	-,304	-3,455	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menyatakan nilai t_{hitung} pada variabel Kompetensi senilai $6,447 > 2,004$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ kemudian nilai sig senilai $0,000 < 0,05$ dimana hasilnya yaitu H_1 diterima sedangkan H_0 ditolak, dapat diartikan bahwa Kompetensi secara parsial terdapat pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Perum Damri Lampung. Koefisien regresi sebesar 0,322 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,322 unit. Koefisien standar (Beta) sebesar 0,571 menunjukkan bahwa kompetensi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variabilitas kinerja karyawan.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Tumanggor & Girsang, (2021) dan Indriyani et al., (2023), yang menemukan bahwa kompetensi karyawan

berdampak langsung pada kinerja. Kompetensi yang memadai merupakan fondasi utama bagi karyawan untuk melaksanakan tugas operasional dan administratif secara optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa salah satu faktor krusial yang menyebabkan standar kinerja belum tercapai secara optimal adalah kesenjangan kompetensi yang terus-menerus antar karyawan. Oleh karena itu, program pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, pendampingan, dan pengembangan keterampilan teknis maupun nonteknis perlu menjadi prioritas manajemen.

Nilai t_{hitung} pada variabel *Self Efficacy* senilai $5,769 > 2,004$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ kemudian nilai sig senilai $0,000 < 0,05$ dimana hasilnya yaitu H_2 diterima sedangkan H_0 ditolak, dapat diartikan bahwa *Self Efficacy* secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Perum Damri Lampung. Koefisien regresi sebesar 0,382 menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri sebesar satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,382 unit. Nilai beta sebesar 0,515 menunjukkan kontribusi efikasi diri yang substansial terhadap kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Indriyani et al., (2023) serta Widyawati & Karwini, (2018) yang menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri yang tinggi mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan kerja dan menyelesaikan tugas-tugas kompleks. Rendahnya tingkat *self efficacy* pada sebagian karyawan bisa mengurangi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas administratif, menjalankan tugas pribadi, serta berkomunikasi secara efektif antar unit kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya intervensi seperti program peningkatan kepercayaan diri, pelatihan coaching, dan pemberian tugas kerja yang terorganisir agar rasa percaya diri karyawan meningkat.

Nilai t_{hitung} pada variabel Lingkungan Kerja senilai $-3,445 > 2,004$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ kemudian nilai sig senilai $0,001 < 0,05$ dimana hasilnya yaitu H_3 diterima sedangkan H_0 ditolak, dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor Perum Damri Lampung. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini justru mengurangi kemampuan pegawai dalam bekerja. Setiap kali kondisi lingkungan kerja meningkat satu

unit, yang sebenarnya mencerminkan kondisi yang kurang mendukung, maka kemampuan kerja pegawai turun sebanyak 0,181 unit.

Hasil ini didukung oleh penelitian Zahroh dan Kurniawati (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan secara negatif (Zahroh & Kurniawati, 2023). Di Perum Damri Lampung, kondisi lingkungan kerja yang kurang baik mungkin meliputi fasilitas yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak nyaman, komunikasi antar pegawai yang tidak lancar, atau hubungan antar rekan kerja yang belum sejalan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung bisa menyebabkan stres dan mengurangi semangat kerja. Manajemen harus mencakup secara menyeluruh kondisi fisik kantor, sistem komunikasi di dalam perusahaan, budaya kerja, serta hubungan antar rekan kerja agar menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan mendorong peningkatan hasil kerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63,883	3	21,294	25,949	,000 ^b
	Residual	45,134	55	,821		
	Total	109,017	58			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komptensi, Self Efficacy						

Berdasarkan tabel diatas Hasil uji f (simultan) variabel dependent menggunakan pengujian program SPSS pada tabel 4.13 diatas menunjukan bahwa hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 25,949$ dan tingkat signifikan sebesar 0,000, F_{tabel} dengan df pembilang = 3 dan df penyebut = $58-3 = 55$ dengan $\alpha=0,05$ atau $F_{tabel} = F_{(0,05)(3;55)} = 2,77$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $25,949 > 2,77$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, *Self*

Efficacy, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Kantor di Perum Damri Lampung.

Temuan ini konsisten dengan Indriyani et al., (2023) dan Saputri & Lestariningsih (2021) yang menunjukkan bahwa kombinasi faktor individu dan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa masalah kinerja di Perum Damri Lampung memang rumit dan melibatkan beberapa faktor. Rendahnya hasil kerja, tertundanya dalam menyelesaikan tugas, serta kurangnya efektivitas dalam bekerja kelompok adalah akibat dari hubungan yang kompleks antara kemampuan pegawai yang belum merata, tingkat keyakinan diri yang masih rendah, dan lingkungan kerja yang belum mendukung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa kompetensi, self efficacy, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pada perum DAMRI Cabang Lampung. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $25,919 > f \text{ tabel } (2,77)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ketiga variabel independen tersebut secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai dengan kontribusi yang signifikan.

Disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau pemberdayaan karyawan agar lebih memahami masalah secara menyeluruh. Penggunaan variabel penghubung atau variabel penguat serta melakukan penelitian dalam jangka waktu yang lebih lama dapat memberikan analisis hubungan yang lebih dalam.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., & Danianta, P. B. (2022). Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Penelitian Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 5(2), 86.
- Indriyani, D. N., Suardhika, I. N., & Rismawan, P. A. E. (2023). Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali. *Values*, 4(1), 150–165.
- Kartika, J. A., Cahyadi, K., & Widjaja, D. (2018). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap*

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya.

- Kurniawan, A., Marlinah, L., Noverha, Y., & Islami, V. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Penghargaan Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5), 3023–3031.
- Perum Damri. (2023). *Job Analysis Damri Office Workers*.
- Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(3).
- Sedarmayanti. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* (1 ed.). PT. Refika Aditama.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sumaila, R. S., & Rosanty, N. L. P. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(1), 28–37.
- Suryani, ni kadek, & Foeh, J. (2019). *Manajemen SDM.pdf* (hal. 192).
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatn Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55.
- Widyaningrum, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Forum Manajemen*, 16(2), 265.
- Zahroh, R. C., & Kurniawati, D. T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(4), 1102–1113.