

**PENGARUH *SELF-EFFICACY, TRAINING, DAN*
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten
Pasuruan)**

SKRIPSI



Oleh
ARDELIA SALSABILA INTANA
NIM : 220501110024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

**PENGARUH *SELF-EFFICACY, TRAINING, DAN LINGKUNGAN KERJA* TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan)**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

ARDELIA SALSABILA INTANA

NIM : 220501110024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *SELF-EFFICACY, TRAINING, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan)*

SKRIPSI

Oleh

Ardelia Salsabila Intana

NIM : 220501110024

Telah Disetujui Pada Tanggal 17 Desember 2025

Dosen Pembimbing,



Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M
NIP. 197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Self-efficacy, Training, dan Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi
(Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten
Pasuruan)

SKRIPSI

Oleh

ARDELIA SALSABILA INTANA

NIM : 220501110024

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Desember 2025

Susunan Dewan Penguji:

Tanda
Tangan

1 Ketua Penguji

Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002



2 Anggota Penguji

Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd

NIP. 197809292014111001



3 Sekretaris Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

NIP. 197311172005011003



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ardelia Salsabila Intana
NIM : 220501110024
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGARUH SELF-EFFICACY, TRAINING, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan) adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan seharusnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Desember 2025

Hormat saya,


ARDELIA
SALSABILA INTANA
NIM: 220501110024

Ardelia Salsabila Intana

NIM: 220501110024

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Swt., Tuhan Semesta Alam, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini pada tahun 2025. Karya ini menjadi saksi bisu atas perjuangan dan pengorbanan penulis selama menempuh pendidikan di bangku perkuliahan.

Skripsi ini penulis persembahkan sepenuhnya kepada kedua orang tua tercinta, Ayah dan Ibu, serta keluarga tercinta yang senantiasa menjadi sumber kekuatan dalam setiap proses yang penulis jalani. Terima kasih atas setiap doa, pengorbanan, nasihat, serta kasih sayang yang tidak pernah terputus. Tanpa inspirasi, dorongan, dan dukungan yang terus diberikan, penulis tentu akan mengalami banyak kesulitan dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Skripsi ini merupakan persembahan sederhana dengan harapan dapat menjadi awal kebahagiaan yang penulis berikan kepada Ayah, Ibu, dan keluarga.

Tak lupa, skripsi ini juga dipersembahkan kepada almamater tercinta, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, sebagai tempat penulis menimba ilmu, membentuk karakter, dan memaknai proses kehidupan. Semoga karya ini menjadi langkah awal bagi penulis untuk terus menggapai harapan dan cita-cita di masa depan.

HALAMAN MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُعِيرُ مَا يَقُولُ حَتَّىٰ يُعِيرُوا مَا يَنْفَسُهُمْ^{١٣}

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(QS. Ar-Ra'd: 11)

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ⑤ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ⑥

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah: 5–6)

لَا يُكَافِئُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^{١٤}

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Self-Efficacy, Training, dan Lingkungan Kerja* terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan)”.

Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia dari zaman kegelapan menuju jalan yang terang benderang, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Setiani, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Fauzan Almanshur, ST., MM selaku Dosen Pembimbing, yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan, ilmu, dukungan, serta saran selama proses penyusunan skripsi.
4. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama masa perkuliahan.
5. Pimpinan serta seluruh pegawai dan karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan yang telah memberikan izin dan bantuan kepada penulis selama proses pengambilan data penelitian.
6. Ayahanda Juliadi, meskipun beliau tidak sempat merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan motivasi, doa, serta dukungan tanpa henti hingga penulis mampu menyelesaikan studi sampai meraih gelar sarjana.

7. Ibunda Ernawati, beliau memiliki peran yang sangat besar dalam perjalanan pendidikan penulis. Meskipun tidak sempat merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan, kasih sayang, doa, serta motivasi yang selalu beliau berikan menjadi kekuatan utama bagi penulis dalam menyelesaikan studi hingga sarjana.
8. Kakak tercinta, Yanuar Rizky Devangga, S.T., terima kasih atas perhatian, dukungan, dan motivasi yang diberikan, baik secara moral maupun materiil, sehingga penulis mampu menyelesaikan studi sampai pada tahap ini.
9. Itetasari Puspaningtiyas, seseorang yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis, terima kasih yang sebesar-besarnya telah menjadi bagian dari proses ini. Terima kasih atas kontribusi, dukungan, dan pengorbanan yang diberikan, baik tenaga, waktu, maupun materi, serta atas kesediaan untuk selalu mendampingi, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan menguatkan penulis hingga tugas akhir ini dapat diselesaikan.
10. Teman-teman seperjuangan, khususnya yang senantiasa bersama-sama penulis dalam proses penyusunan skripsi ini, saling menguatkan, berbagi cerita, tawa, dan air mata. Terima kasih atas kebersamaan, pelukan hangat, serta semangat yang tidak pernah padam.
11. Teman-teman Ma'had Fatimah Az-Zahra kamar 14, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, serta doa yang senantiasa diberikan selama masa perkuliahan. Kehadiran kalian menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis, menghadirkan semangat, canda, dan kekuatan dalam menyelesaikan studi ini.
12. Teman-teman PKL dan KKN, khususnya Nouvena Nur Laila dan Zhuriya Sajida, terima kasih telah menjadi teman baru yang hadir dan bersama-sama penulis dalam proses pembelajaran, pengabdian, serta berbagai pengalaman berharga. Kebersamaan, dukungan, dan kerja sama yang terjalin menjadi kenangan bermakna dalam perjalanan akademik penulis. Teman-teman seperjuangan, khususnya yang senantiasa bersama-sama penulis dalam proses penyusunan skripsi ini, saling menguatkan, berbagi cerita, tawa, dan

air mata. Terima kasih atas kebersamaan, pelukan hangat, serta semangat yang tidak pernah padam.

13. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, Ardelia Salsabila Intana. Terima kasih karena telah bertahan sejauh ini, karena tidak menyerah saat jalan terasa gelap, ketika keraguan datang silih berganti, dan ketika langkah terasa berat untuk diteruskan. Terima kasih karena tetap memilih untuk melanjutkan, meskipun sering kali tidak tahu pasti ke mana arah ini akan membawa. Terima kasih karena telah menjadi teman paling setia bagi diri sendiri hadir dalam sunyi, lelah, dan diam yang penuh tanya. Terima kasih karena berani mempercayai proses, meski hasil belum sepenuhnya sesuai harapan; karena tetap melangkah di tengah kegagalan, kebingungan, dan rasa ingin menyerah. Keberanian bukanlah ketiadaan rasa takut, melainkan kemauan untuk tetap bergerak meski rasa takut masih melekat erat. Dan yang paling penting, terima kasih karena telah berani memilih memilih untuk mencoba, belajar, dan menyelesaikan apa yang telah dimulai.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 10 Desember 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSEMAHAN	vii
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab)	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Batasan Penelitian.....	13
BAB II	25
KAJIAN PUSTAKA	25
2.1 Kajian Empiris	25
2.2 Kajian Teoritis	31
2.2.1 <i>Social Cognitive Theory</i> (Teori Kognitif Sosial)	31
2.2.2 Kinerja	32
2.2.2.1 Pengertian Kinerja.....	32
2.2.2.2 Indikator Kinerja	33
2.2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	34

2.2.2.4 Kinerja Menurut Perspektif Islam.....	34
2.2.3 <i>Self-Efficacy</i>	36
2.2.3.1 Pengertian <i>Self-Efficacy</i>	36
2.2.3.2 Indikator <i>Self-Efficacy</i>	37
2.2.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self- Efficacy</i>	39
2.2.3.4 <i>Self- Efficacy</i> Menurut Perspektif Islam	40
2.2.4 <i>Training</i>	42
2.2.4.1 Pengertian <i>Training</i>	42
2.2.4.2 Indikator <i>Training</i>	43
2.2.4.3 Tujuan <i>Training</i>	45
2.2.4.4 Jenis-Jenis <i>Training</i>	45
2.2.4.5 <i>Training</i> Menurut Perspektif Islam.....	46
2.2.5 Lingkungan Kerja	48
2.2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja	48
2.2.5.2 Jenis Lingkungan Kerja (Fisik & Non-Fisik)	49
2.2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	50
2.2.5.4 Lingkungan Kerja Menurut Perspektif Islam.....	51
2.2.6 Motivasi Kerja	53
2.2.6.1 Pengertian Motivasi Kerja	53
2.2.6.2 Indikator Motivasi.....	54
2.2.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	56
2.2.6.4 Motivasi Menurut Perspektif Islam.....	56
2.2.7 Hubungan Antar Variabel	58
2.2.7.1 Hubungan Antar Variabel <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja	58
2.2.7.2 Hubungan Antar Variabel <i>Training</i> Terhadap Kinerja	59
2.2.7.3 Hubungan Antar Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	60
2.2.7.4 Hubungan Antar Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	60
2.2.7.5 Hubungan Antar Variabel <i>Self Efficacy</i> Terhadap Motivasi Kerja.....	61
2.2.7.6 Hubungan Antar Variabel <i>Training</i> Terhadap Motivasi Kerja	62
2.2.7.7 Hubungan Antar Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	63

2.2.7.8 Hubungan Antar Variabel Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antar <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja	64
2.2.7.9 Hubungan Antar Variabel Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antar <i>Training</i> Terhadap Kinerja	66
2.2.7.10 Hubungan Antar Variabel Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antar Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	68
2.3 Kerangka Konseptual.....	69
2.4 Hipotesis Penelitian	70
BAB III	73
METODE PENELITIAN KUANTITATIF	73
3.1 Jenis Pendekatan Penelitian	73
3.2 Lokasi Penelitian	74
3.3 Populasi dan Sampel.....	75
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	76
3.5 Data Dan Jenis Data.....	77
3.6 Teknik Pengumpulan Data	78
3.7 Definisi Operasional Variabel	80
3.8 Skala Pengukuran	86
3.9 Analisis Data.....	86
3.9.1 Analisis Deskriptif	86
3.9.2 Analisis PLS (<i>Partial Least Square</i>).....	87
3.9.2.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	88
3.9.2.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	89
3.9.2.3 Pengujian Hipotesis.....	89
3.9.2.4 Uji Mediasi.....	90
BAB IV	91
HASIL PENELITIAN DAN HASIL	91
4.1 Hasil Penelitian	91
4.1.1 Gambaran Umum Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan	91

4.1.2 Visi Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan	92
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan	93
4.2 Gambaran Umum Responden.....	94
4.2.1 Karakteristik Responden	95
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	96
4.3.1 Variabel <i>Self Efficacy</i> (X1)	96
4.3.2 Variabel <i>Training</i> (X2)	98
4.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X3)	101
4.3.4 Variabel Motivasi Kerja (M).....	103
4.3.5 Variabel Kinerja (Y)	106
4.4 Uji Partial Least Square (PLS)	109
4.4.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	109
4.4.2 <i>Inner Model</i> (Evaluasi Model Struktural).....	116
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	123
4.5.1 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan	123
4.5.2 Pengaruh <i>Training</i> Terhadap Kinerja Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan	126
4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan	128
4.5.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan.....	131
4.5.5 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Motivasi Kerja Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan	133
4.5.6 Pengaruh <i>Training</i> Terhadap Motivasi Kerja Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan.....	136
4.5.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan	139
4.5.8 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja	

Sebagai Variabel Mediasi	141
4.5.9 Pengaruh <i>Training</i> Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi.....	144
4.5.10 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi	147
BAB V.....	151
PENUTUP	151
5.1 Kesimpulan	151
5.2 Saran	152
DAFTAR PUSTAKA	156
LAMPIRAN LAMPIRAN.....	164

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	82
Tabel 3.2 Skala Likert.....	86
Tabel 4.1 Jumlah Responden	95
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	95
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	96
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Self-efficacy</i>	97
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Training</i>	99
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	101
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	103
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	106
Tabel 4.9 Hasil Outer Loading	110
Tabel 4.10 Hasil Average Variance Extracted	113
Tabel 4.11 Hasil <i>Cross Loading</i>	114
Tabel 4.12 Hasil <i>Composite Reliability</i>	115
Tabel 4.13 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	116
Tabel 4.14 Hasil <i>R Square & R Square Adjusted</i>	118
Tabel 4.15 Hasil Pengaruh Langsung.....	119
Tabel 4.16 Hasil Pengaruh Tidak Langsung	121

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi DISPERINDAG	93
Gambar 4.2 Hasil PLS Algorithm	112

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi	164
Lampiran 2 Biodata Peneliti	165
Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme	166
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian	167
Lampiran 5 Distribusi Frekuensi	171
Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian	174
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian	178
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian	179

ABSTRAK

Intana, Ardelia Salsabila. 2025, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Self-Efficacy, Training, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan)”*

Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

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

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mendukung keberhasilan organisasi publik, termasuk Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan yang berperan penting dalam pengelolaan sektor industri, perdagangan, dan pasar daerah. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan ketidaksesuaian antara target dan realisasi kinerja program, khususnya pada pelaporan retribusi pasar dan pelaksanaan kegiatan berbasis digital. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan faktor internal pegawai maupun lingkungan kerja organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy, training, dan lingkungan kerja* terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. Permasalahan penelitian dilatarbelakangi oleh adanya ketidaksesuaian antara target dan realisasi kinerja program, khususnya dalam pengelolaan dan pelaporan kegiatan, yang diduga berkaitan dengan faktor sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada pegawai aktif Disperindag Kabupaten Pasuruan, dengan jumlah sampel sebanyak 171 responden yang memenuhi kriteria. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan *training* menunjukkan pengaruh yang belum optimal terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *self-efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kepercayaan diri pegawai, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta perbaikan pelaksanaan pelatihan agar lebih tepat sasaran. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi Disperindag Kabupaten Pasuruan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

ABSTRACT

Intana, Ardelia Salsabila. 2025, THESIS. Title: “*The Effect of Self-Efficacy, Training, and Work Environment on Performance through Work Motivation as a Mediating Variable (A Study at the Industry and Trade Office of Pasuruan Regency)*”

Advisor: Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

Keywords: *Self-Efficacy, Training, Work Environment, Work Motivation, Performance.*

Employee performance is a key factor in supporting the success of public organizations, including the Pasuruan Regency Industry and Trade Office, which plays an important role in managing the industrial, trade, and regional market sectors. However, in practice, there is still a discrepancy between the targets and the actual performance of the program, particularly in market retribution reporting and the implementation of digital-based activities. This condition indicates problems related to internal employee factors and the organizational work environment.

This study aims to analyze the influence of self-efficacy, training, and work environment on employee performance with work motivation as a mediating variable at the Pasuruan Regency Industry and Trade Office. The research problem is motivated by the discrepancy between program targets and performance realization, particularly in the management and reporting of activities, which is suspected to be related to human resource factors. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to active employees of the Pasuruan Regency Industry and Trade Office, with a sample size of 171 respondents who met the criteria. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) with the help of SmartPLS software.

The results show that self-efficacy and work environment have a significant effect on work motivation, while training has a less than optimal effect on work motivation. Work motivation has a significant effect on employee performance and acts as a mediating variable in the relationship between self-efficacy and work environment on performance. These findings emphasize the importance of strengthening employee self-confidence, creating a conducive work environment, and improving the implementation of training to be more targeted. This study is expected to contribute theoretically to the development of human resource management in the public sector and serve as practical consideration for the Pasuruan Regency Industry and Trade Agency in formulating policies to improve employee performance.

مستخلاص البحث

إنتانان، أرديلا سالسابيلا. 2025، أطروحة. العنوان: "تأثير الكفاءة الذاتية، التدريب، وبيئة العمل على الأداء من خلال الدافع الوظيفي كمتغير وسيط (دراسة على دائرة الصناعة والتجارة في مقاطعة باسوروان)"
المشرف: الدكتور فوزان المنصور S.T., MM
الكلمات الرئيسية: الكفاءة الذاتية، التدريب، بيئة العمل، الدافع الوظيفي، الأداء

يعد أداء الموظفين عاملًا رئيسيًا في دعم نجاح المؤسسات العامة، بما في ذلك مكتب الصناعة والتجارة مقاطعة باسوروان، الذي يلعب دوراً مهماً في إدارة قطاعات الصناعة والتجارة والسوق الإقليمية. ومع ذلك، في الممارسة العملية، لا يزال هناك تباين بين الأهداف والأداء الفعلي للبرنامج، لا سيما في إعداد تقارير المعاقبة السوقية وتنفيذ الأنشطة الرقمية. تشير هذه الحالة إلى وجود مشاكل تتعلق بالعوامل الداخلية للموظفين وبيئة العمل التنظيمية.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الكفاءة الذاتية والتدريب وبيئة العمل على أداء الموظفين مع تحفيز العمل كمتغير وسيط في مكتب الصناعة والتجارة في مقاطعة باسوروان. تتبع مشكلة البحث من التباين بين أهداف البرنامج وتحقيق الأداء، لا سيما في إدارة الأنشطة والإبلاغ عنها، والذي يُشتبه في أنه مرتبط بعوامل الموارد البشرية. تستخدم هذه الدراسة نهجًا كميًا مع طريقة المسح. تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على الموظفين النشطين في مكتب الصناعة والتجارة في مقاطعة باسوروان، مع حجم عينة من 171 مستجيبًا استوفوا المعايير. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية الجزئية الأقل مربعات (SEM-PLS) بمساعدة برنامج SmartPLS.

أظهرت النتائج أن الكفاءة الذاتية وبيئة العمل لها تأثير كبير على الدافع للعمل، في حين أن التدريب له تأثير أقل من الأمثل على الدافع للعمل. ثبت أن الدافع للعمل له تأثير كبير على أداء الموظفين ويعمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الكفاءة الذاتية وبيئة العمل على الأداء. تؤكد هذه النتائج على أهمية تعزيز ثقة الموظفين بأنفسهم، وخلق بيئة عمل مواتية، وتحسين تنفيذ التدريب ليكون أكثر استهدافًا. من المتوقع أن تساهم هذه الدراسة نظرياً في تطوير إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، وأن تكون بمثابة اعتبار عملي لوكالة الصناعة والتجارة في مقاطعة باسوروان في صياغة سياسات لتحسين أداء الموظفين

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan aset utama dalam sebuah organisasi. Era globalisasi menuntut organisasi, termasuk instansi pemerintah, untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat dan kompetitif dalam menjalankan fungsi manajemen. Maka hal yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Yusuf & Arif, 2015).

Efisiensi dan efektivitas kerja merupakan dua indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Keberhasilan kegiatan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat bergantung pada tingkat efektivitas dan efisiensi staf dalam menjalankan fungsi mereka, di mana efisiensi mencerminkan pemanfaatan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan hasil terbaik dengan biaya dan waktu seminimal mungkin. Kedua aspek ini sangat berperan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan, yang menjadi fokus utama dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Tampubolon, 2016).

Dalam menjalankan suatu organisasi diperlukan aspek-aspek penunjang keberhasilan yang dapat menjamin proses berjalan lancar dan optimal. Namun, dalam praktiknya, tidak semua organisasi mampu mengoptimalkan potensi SDM yang dimiliki. Hal ini juga terjadi pada sektor pemerintahan, khususnya Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Pasuruan, yang memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah melalui pengelolaan

industri, perdagangan, dan pasar tradisional. Meskipun sudah ada berbagai program pengembangan pegawai, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja belum sepenuhnya optimal.

Berhasil tidaknya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berdampak langsung pada hasil kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara, (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah *self-efficacy*, yang menurut Bandura (1997), merupakan keyakinan seseorang atas kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas. Penelitian Widodo & Tandiyono, (2024) di PT Wahana Andika Mandiri menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena karyawan yang memiliki keyakinan tinggi cenderung lebih proaktif dan tahan terhadap stres. Namun, Gunawan et al., (2022) menemukan bahwa *self-efficacy* tidak signifikan memengaruhi kinerja di sektor manufaktur karena tekanan target yang tinggi menghambat ekspresi kemampuan individu.

Selain *self-efficacy*, *training* juga berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Dessler, (2017), *training* adalah proses dalam diinginkan organisasi perusahaan membutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan (Gustiana et al., 2022).

Penelitian Dewi et al., (2023) membuktikan bahwa pelatihan berdampak signifikan pada kinerja, terutama dalam meningkatkan akurasi dan kecepatan kerja. Sebaliknya, Khaerani et al., (2022) menemukan pelatihan tidak signifikan memengaruhi kinerja dalam perusahaan retail karena materi pelatihan tidak sesuai kebutuhan dan kurangnya evaluasi pasca-pelatihan.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Definisi mengenai lingkungan kerja juga di kemukakan oleh Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar pekerja saat melaksanakan tugasnya yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan kerja (Fatimah, 2021). Penelitian Zhenjing et al., (2022) menyatakan lingkungan kerja positif meningkatkan komitmen dan kinerja melalui kenyamanan dan keamanan, sedangkan Nisa & Robi' Nurwahyudi, (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja di Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta.

Salah satu faktor tersebut adalah motivasi, yang juga merupakan variabel vital dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Maslow, karyawan akan termotivasi apabila kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri mereka terpenuhi (Rahmadania & Aly, 2023). Memberikan motivasi atau dorongan kepada

karyawan sangatlah penting agar mereka terdorong bekerja lebih keras, aktif, dan mampu memaksimalkan kinerja. Motivasi menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi karena dapat menumbuhkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Bangun, (2012), motivasi karyawan merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas serta komitmen kerja. Motivasi yang kuat tidak hanya mengarahkan, tetapi juga mengintensifkan serta mempertahankan perilaku kerja yang produktif.

Berdasarkan hal tersebut, motivasi dipandang tepat sebagai variabel mediasi karena berperan penting dalam menghubungkan dan memengaruhi variabel lain seperti *self-efficacy*, *training*, dan lingkungan kerja. Banyak penelitian telah membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama ketika penghargaan dan pengakuan berjalan dengan baik (Akbar & Gandung, 2025). Sejalan dengan itu, penelitian-penelitian terbaru menunjukkan bahwa motivasi lebih efektif berperan sebagai variabel mediasi. Penelitian Kusnoto & Sitorus, (2017) membuktikan bahwa motivasi dapat memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja. Hasil serupa juga ditemukan oleh Hadi, (2023) dan Diansyah & Juliani, (2022) yang mendukung peran mediasi motivasi secara positif dan signifikan. Penelitian lain Cherian & Jacob, (2013), serta penelitian Çetin & Aşkun, (2018) dan Abun (2021) mengonfirmasi pentingnya motivasi sebagai jembatan pengaruh berbagai variabel terhadap kinerja karyawan.

Indikasi masalah kinerja terlihat dari adanya perbedaan antara target yang telah ditetapkan dengan capaian yang diraih, keterlambatan pelaporan retribusi pasar, serta inkonsistensi dalam pelayanan kepada masyarakat dan pelaku usaha. Kondisi

ini memperlihatkan ketidaksesuaian nyata antara harapan organisasi dan realisasi kinerja pegawai. Permasalahan tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: sebagian pegawai memiliki *self-efficacy* tinggi, namun sebagian lain masih kurang percaya diri, terutama dalam penggunaan teknologi digital untuk pelaporan; pelatihan yang belum merata sehingga manfaat peningkatan kompetensi tidak dirasakan secara luas; lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang masih kurang ideal seperti keterbatasan sarana, jaringan internet, serta tekanan beban kerja; dan motivasi kerja yang beragam, di mana tidak semua pegawai merasa dihargai sesuai beban kerja mereka. Penelitian ini penting untuk memberikan rekomendasi strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai dan karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan melalui penguatan *self-efficacy*, optimalisasi program pelatihan, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan motivasi. Secara teoritis, penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan menguji hubungan variabel-variabel tersebut, khususnya peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang hasil penelitiannya masih bervariasi.

Namun, pada kenyataannya, masih banyak tantangan yang dihadapi di lingkungan pemerintahan, termasuk di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Pasuruan yang berperan penting dalam mengelola sektor industri, perdagangan, dan pasar tradisional. *Pertama*, dari aspek *self-efficacy*, sebagian pegawai yang terlibat dalam pengelolaan pasar memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, seperti penggunaan aplikasi e-retribusi untuk pelaporan pendapatan pasar. Namun, sebagian lainnya masih menunjukkan

keraguan dalam mengoperasikan teknologi digital, lebih memilih pencatatan manual, dan enggan mencoba sistem baru karena takut salah. Hal ini menimbulkan kesenjangan dalam produktivitas pegawai. *Kedua*, terkait *training* (pelatihan), memang sudah ada program pelatihan dari pemerintah daerah, baik berupa *workshop* sistem e-retribusi maupun peningkatan kompetensi pelayanan publik. Namun, pelaksanaannya belum merata di semua pegawai. Beberapa pegawai yang mendapatkan pelatihan mampu menunjukkan peningkatan keterampilan dan efektivitas kerja, sedangkan pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan merasa kesulitan ketika menghadapi perubahan sistem kerja.

Ketiga, dari sisi lingkungan kerja, masih terdapat masalah berupa keterbatasan sarana prasarana di beberapa seperti perangkat komputer yang terbatas, jaringan internet tidak stabil, serta kondisi kantor pasar yang kurang representatif. Lingkungan kerja non-fisik juga berpengaruh, misalnya adanya tekanan beban kerja tinggi tanpa dukungan supervisi memadai, sehingga pegawai merasa tertekan dan menurunkan semangat kerja. Semua faktor ini berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari tidak seragam kualitas pelaporan retribusi pasar di beberapa pelaporan pegawai. Ada pegawai yang melaporkan secara cepat, akurat, dan berbasis digital, namun ada juga yang lambat, kurang akurat, bahkan terjadi keterlambatan menyetor laporan. Padahal, data retribusi pasar sangat penting untuk perencanaan anggaran daerah dan peningkatan layanan publik. Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Disperindag Kabupaten Pasuruan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu *self-efficacy*, tetapi juga dipengaruhi oleh pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi.

Berdasarkan data Pemerintah Kabupaten Pasuruan, realisasi retribusi pasar tahun 2023 hanya mencapai Rp 4,915 miliar dari target Rp 5,187 miliar atau 94,75% (Pemkab Pasuruan, 2023). Kondisi serupa juga terjadi pada tahun 2024, di mana masih terdapat program dinas yang tidak berjalan maksimal. Laporan evaluasi kinerja Pemerintah Kabupaten Pasuruan tahun 2024 mencatat serapan anggaran hanya mencapai 91,01%, sehingga menunjukkan adanya sejumlah kegiatan yang tidak terlaksana sesuai rencana (Inspektorat Kabupaten Pasuruan, 2024). Fenomena ini mengindikasikan adanya masalah dalam efektivitas pelaksanaan program yang berhubungan langsung dengan kinerja pegawai Disperindag.

Lebih lanjut, DPRD Kabupaten Pasuruan juga menyoroti capaian PAD dari sektor pasar yang dianggap belum optimal, sehingga pada tahun 2025 ditetapkan target lebih tinggi sebesar Rp 5,1 miliar (Memorandum, 2025). Hal ini menjadi tekanan tambahan bagi pegawai Disperindag untuk meningkatkan kinerjanya dalam pengelolaan pasar.

Pemilihan lokasi penelitian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan didasarkan pada hasil pra riset yang telah dilakukan penulis sebelumnya. Melalui pra riset tersebut, penulis memperoleh gambaran langsung mengenai kondisi dan permasalahan yang ada di instansi, khususnya terkait dengan aspek pengelolaan serta kinerja sumber daya manusia. Temuan awal dari pra riset ini menunjukkan adanya isu yang relevan dan menarik untuk diteliti lebih lanjut, sehingga penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam memberikan solusi maupun rekomendasi yang bermanfaat bagi instansi. Selain itu, pelaksanaan pra riset juga mempermudah penulis dalam mengidentifikasi

kebutuhan data serta membangun akses komunikasi dengan pihak terkait, sehingga proses penelitian dapat berlangsung lebih efektif dan efisien. Lebih lanjut, penulis yakin responden penelitian yang merupakan karyawan akan lebih membantu sehingga proses pengumpulan data dapat berjalan efektif dan efisien, sekaligus memaksimalkan waktu pengambilan sampel.

Berdasarkan variasi hasil penelitian terdahulu serta fakta bahwa sebagian besar studi hanya meneliti beberapa variabel secara terpisah, peneliti merasa perlu menggabungkan beberapa faktor penting yang memengaruhi kinerja secara simultan, yaitu *self-efficacy*, *training*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Dengan mengintegrasikan variabel-variabel tersebut, diharapkan memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana pengaruh tersebut saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dikombinasikan dengan bukti penelitian sebelumnya dan pemilihan lokasi strategis, peneliti mengusulkan topik ini sebagai fokus penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan judul:

“Pengaruh *Self-Efficacy*, *Training*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan.”

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmiah berarti bagi pengembangan teori serta implikasi praktis yang berguna bagi instansi, khususnya dalam mengembangkan strategi meningkatkan kinerja karyawan dan pegawai secara berkelanjutan di dunia kerja modern.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah *training* berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan?
5. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap motivasi kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan?
6. Apakah *training* berpengaruh terhadap motivasi kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan?
8. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara *self efficacy* terhadap kinerja?
9. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara *training* terhadap kinerja?
10. Apakah motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan terhadap kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *training* terhadap kinerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan
6. Menguji dan menganalisis pengaruh *training* terhadap motivasi kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan
7. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan
8. Menguji dan menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara *self efficacy* terhadap kinerja
9. Menguji dan menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara *training* terhadap kinerja
10. Menguji dan menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara lingkungan terhadap kinerja

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian, hal yang paling utama dan terpenting adalah manfaat yang dapat dirasakan dan diterapkan setelah hasil penelitian tersebut teruji secara ilmiah. Oleh karena itu, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik secara praktis maupun akademis, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan, manajemen SDM dan bagi karyawan sebagai berikut :

a. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan

Penelitian ini memberikan wawasan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga manajemen dapat merancang strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan program pelatihan yang sesuai kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan memahami pengaruh *self-efficacy*, instansi dapat mengimplementasikan program peningkatan kepercayaan diri karyawan yang berpotensi meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, penelitian ini memberi informasi empiris tentang faktor signifikan dalam kinerja sehingga sumber daya dapat dialokasikan secara tepat, mendukung kebijakan dalam pengembangan SDM serta strategi peningkatan kinerja.

b. Bagi Manajemen SDM

Penelitian memberikan landasan merancang program pengembangan kompetensi karyawan yang komprehensif dengan mempertimbangkan aspek psikologis (*self-efficacy*) dan struktural (*training*, lingkungan kerja). Membantu mengembangkan sistem evaluasi kinerja holistik dengan memasukkan variabel *self-efficacy* dan motivasi ke dalam kriteria penilaian. Selain itu, menyediakan dasar pengembangan pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tapi juga memperkuat *self-efficacy* karyawan.

c. Bagi Pegawai dan Karyawan

Pegawai dan karyawan memperoleh pemahaman mengenai interaksi *self-efficacy*, pelatihan, lingkungan kerja, dan motivasi yang mempengaruhi kinerja. Penelitian ini dapat memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pelatihan dan berkontribusi pada lingkungan kerja positif. Meningkatkan kesadaran pentingnya pengembangan *self-efficacy* demi mendukung karier dan kinerja. Dengan demikian karyawan dapat mengidentifikasi aspek yang perlu peningkatan untuk performa kerja optimal.

2. Manfaat Akademis

Dari sisi akademis, Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan memperdalam pemahaman hubungan faktor psikologis (*self-efficacy*), pelatihan, dan lingkungan organisasi terhadap kinerja di instansi pemerintah. Memperkaya literatur pada konteks layanan publik dan pemerintahan di Indonesia serta menambah perspektif lokal pada model teoritis yang berkembang secara global. Diharapkan menjadi referensi bagi

penelitian lanjutan yang ingin menguji atau mengembangkan teori terkait kinerja dan variabel serupa.

1.5 Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan sebagai satu-satunya lokasi penelitian, mengingat instansi tersebut memiliki peran strategis dalam pengelolaan sektor industri, perdagangan, dan pasar tradisional di wilayah Kabupaten Pasuruan. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. Variabel yang diuji dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel yang tercantum dalam judul penelitian, yaitu pengaruh *self-efficacy*, *training*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini tidak membahas variabel lain di luar yang telah ditentukan untuk menjaga fokus dan ketepatan analisis.

Dengan demikian, penelitian ini secara khusus meneliti pengaruh antar variabel tersebut di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan guna menghasilkan pemahaman yang mendalam dan rekomendasi yang bermanfaat.

1.6 Originalitas Penelitian

1. Menurut Ekayani et al., (2017) menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Singaraja. Hasil ini menegaskan pentingnya keyakinan diri karyawan dalam kemampuan menyelesaikan tugas serta pengalaman kerja sebagai faktor pendukung utama dalam meningkatkan kinerja. Namun, penulis juga menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara lebih komprehensif, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan, agar dapat memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai faktor-faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi. Selain itu, penggunaan metode analisis yang lebih kompleks, seperti *Structural Equation Modeling* (SEM), juga direkomendasikan untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel secara simultan.
2. Menurut Setiawan et al., (2020) penelitian yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk Badung. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* dan motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja atau kepemimpinan, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif

mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Menurut Fuadi et al., (2020) Penelitian yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* (efekasi diri) dan *training* (pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kemampuan kerja dan lingkungan kerja ditemukan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja di lingkungan kerja.
4. Menurut Sulastri (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan nilai $t = 0,900$ dan signifikansi $= 0,372 (> 0,05)$. Hal serupa juga ditemukan pada variabel kompensasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta berperan lebih dominan dibandingkan variabel lingkungan kerja maupun kompensasi. Teknik analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, melalui uji *t-test* dan analisis regresi parsial untuk melihat pengaruh langsung maupun peran mediasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih ditentukan oleh faktor internal berupa komitmen organisasi, sedangkan

perbaikan lingkungan kerja maupun kompensasi belum tentu berdampak signifikan tanpa adanya komitmen yang kuat dari pegawai.

5. Menurut Agustin et al., (2021) Penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada CV. Era Dua Ribu Bangli. Selain itu, *self-efficacy* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan komitmen organisasional sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan *self-efficacy* karyawan dapat mendorong komitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, motivasi, atau gaya kepemimpinan, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Keunikan penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan program SmartPLS. Teknik ini memungkinkan pengujian hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel secara simultan, serta menguji peran mediasi komitmen organisasional secara lebih komprehensif. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya menggunakan regresi linier sederhana atau analisis jalur, pendekatan PLS pada penelitian ini memberikan gambaran yang lebih kuat dan holistik mengenai

faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan CV. Era Dua Ribu Bangli.

6. Menurut Dewi et al., (2023) menunjukkan bahwa efikasi diri, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan teknik analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel valid dan reliabel, data memenuhi asumsi klasik, serta model regresi yang dihasilkan signifikan secara simultan maupun parsial. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 88,5% menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, peningkatan efikasi diri, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja secara nyata dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT BPR Indra Candra Singaraja.
7. Menurut Mega Langi et al., (2022) bahwa *self-esteem* dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara simultan, *self-esteem*, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan lebih meningkatkan perhatian terhadap *self-esteem*, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keunikan penelitian ini terletak pada penggunaan metode regresi linier berganda dengan program SPSS versi 23 untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap kinerja

karyawan. Meskipun regresi linier berganda merupakan metode yang umum digunakan, penelitian ini memfokuskan pada kombinasi tiga variabel (*self-esteem*, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja) dalam satu model untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja di PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. Penelitian terdahulu mungkin lebih fokus pada pengaruh masing-masing variabel secara terpisah atau menggunakan pendekatan analisis yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

8. Menurut Battu & Susanto, (2022) Penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan magang mahasiswa Universitas MNC. *Self-efficacy* memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja, diikuti oleh *lokus of control*. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga terbukti signifikan mempengaruhi kinerja karyawan magang. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat kepercayaan diri terhadap kemampuan diri sendiri dan keyakinan individu atas kontrol terhadap hasil kerja sangat penting dalam mendorong kinerja magang yang optimal. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel lain atau variabel moderator yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan magang. Selain itu, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan

kualitas data yang digunakan. Teknik ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menggunakan analisis korelasi sederhana atau regresi satu variabel, sehingga penelitian ini mampu memberikan gambaran yang lebih detail mengenai kontribusi masing-masing variabel secara bersamaan terhadap kinerja. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan pendekatan analisis yang lebih kuat dalam mengidentifikasi faktor-faktor penentu kinerja karyawan magang.

9. Menurut Mesriyani Tiara & Mayliza, (2023) penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menegaskan bahwa keyakinan diri individu dalam menyelesaikan tugas lebih berperan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan kondisi lingkungan kerja. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel lain, seperti motivasi atau kepuasan kerja, yang mungkin lebih mampu menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Keunikan penelitian ini terletak pada penggunaan teknik analisis regresi linier berganda, yang memungkinkan pengujian kontribusi masing-masing variabel independen secara parsial maupun simultan. Dengan pendekatan ini, penelitian memberikan gambaran bahwa faktor internal (*self-efficacy*) memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan faktor eksternal (lingkungan kerja), berbeda dengan sebagian besar penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya lingkungan kerja sebagai faktor utama.

10. Menurut Wijaya Wati & Sutarto Wijono, (2021) penelitian yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat keyakinan karyawan terhadap kemampuan diri mereka dalam menyelesaikan tugas berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan kinerja kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi yang memperkuat temuan bahwa peningkatan *self-efficacy* dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel tambahan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau pelatihan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
11. Menurut Shefani & Jaya, (2024) penelitian ini dilakukan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Bandung untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $t = 1.128$ dengan $p = 0.264$ sehingga pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, meskipun pelatihan dilaksanakan, kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai belum terbukti secara nyata. Penulis menilai bahwa hal ini dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas pelatihan yang masih rendah, misalnya materi yang kurang relevan dengan kebutuhan pekerjaan serta frekuensi pelatihan yang terbatas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, sehingga dapat menguji pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Keunikan penelitian ini terletak pada fokusnya pada ASN pemerintah daerah,

di mana hasilnya menekankan bahwa program pelatihan harus dirancang lebih tepat sasaran agar benar-benar mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai.

12. Menurut Ubaidillah & Firdaus, (2024) Penelitian ini menemukan bahwa *self-efficacy* (efikasi diri), pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Perkasa Oleindo. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas, pelatihan yang memadai, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 24 untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara *self-efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini berbeda dari beberapa penelitian sebelumnya yang hanya menggunakan regresi sederhana atau analisis korelasi, sehingga penelitian ini mampu menguji hubungan antar beberapa variabel sekaligus dengan tingkat keakuratan yang lebih tinggi. Selain itu, jumlah sampel yang relatif besar (110 responden) juga memperkuat validitas hasil penelitian. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi metode analisis yang lebih komprehensif

dalam mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di industri manufaktur.

13. Menurut Putri & Maimun, (2024) Penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga memediasi secara signifikan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja maupun *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT PLN UP3 Surakarta. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kerja atau gaya kepemimpinan, untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Keunikan penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan teknik analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Teknik ini memungkinkan pengujian hubungan langsung dan tidak langsung (mediasi) antar variabel secara simultan, serta menguji kekuatan pengaruh masing-masing jalur dalam model. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya hanya menggunakan regresi linier sederhana atau analisis jalur (*path analysis*), penggunaan PLS-SEM dalam penelitian ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai peran mediasi kepuasan kerja dalam

hubungan antara lingkungan kerja, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan. Selain itu, PLS-SEM dinilai lebih robust untuk sampel kecil, seperti yang digunakan dalam penelitian ini (61 responden), sehingga hasil yang diperoleh lebih valid dan dapat diandalkan.

14. Menurut Raudatusyifa Sari et al., (2024) Penelitian yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi sendiri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak memediasi secara signifikan hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja. Penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keunikan penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan teknik analisis *Struktural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) 3.0, yang memungkinkan pengujian hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel secara simultan serta menguji peran mediasi komitmen organisasi secara lebih komprehensif. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya menggunakan regresi linier sederhana atau analisis jalur, pendekatan SEM-PLS pada penelitian ini memberikan gambaran yang lebih holistik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Yasica Sarana Utama Padang.
15. Menurut Susanto et al., (2025) mengemukakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa *freight forwarding*, meskipun arah hubungan menunjukkan korelasi positif. Hasil

analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) menunjukkan nilai *path coefficient self-efficacy* kinerja dengan signifikansi $p > 0.05$, sehingga hipotesis pengaruh langsung ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks industri logistik, kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti pelatihan dan lingkungan kerja dibandingkan keyakinan diri individu semata. Keunikan penelitian ini terletak pada penggunaan sampel khusus di sektor *freight forwarding* serta pemanfaatan SEM-PLS yang memungkinkan analisis hubungan kompleks antar variabel. Penulis merekomendasikan penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan variabel moderator seperti motivasi atau kepuasan kerja yang dapat memperkuat hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Adapun landasan penelitian dalam studi ini merujuk pada hasil-hasil penelitian terdahulu yang disajikan dalam tabel di bawah ini. Kajian empiris tersebut merupakan kumpulan dari berbagai penelitian pendahuluan yang relevan dan berfungsi sebagai dasar untuk mengembangkan kerangka konseptual serta memperkuat argumen dalam penelitian ini. Kajian-kajian empiris yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Penulis, Tahun	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Kesimpulan
1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, Nurul Khastelia Hartomo, Bachruddin Saleh Luturlean (2020)	X1: Pelatihan kerja Y: Kinerja pegawai	Regressi Linear Berganda (SPSS 24)	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung
2	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, Fauzan Ali, Dewie Tri Wijayati Wardoyo (2021)	X: <i>Self-efficacy</i> , Kepuasan kerja (mediasi) Y: Kinerja karyawan	Regressi Linier	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh signifikan melalui kepuasan kerja.
3	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Indonesia Steel Tube Works Semarang, Sekar Ayu Noviani Putri, Wahyu Hidayat, Robetmi Jumpakita Pinem (2022)	X1 : Pelatihan X2 : Kompetensi Y : Kinerja Karyawan	SPSS	Pelatihan berpengaruh signifikan, kompetensi dan kombinasi terhadap kinerja.
4	Pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika	X: <i>Self-efficacy</i> , Motivasi (mediasi)	PLS-SEM (SmartPLS 3.0)	<i>Self-efficacy</i> dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

	Provinsi Jambi, Mohammad Yofi Satria (2022)	Y: Kinerja pegawai			
5	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo, Nur Fajar Ali Maulana, Esti Dwi Rahmawati, Nur Hadi, (2023)	X: Motivasi, M: Kepuasan kerja, Y: Kinerja pegawai	Regresi Korelasi	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja; kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.	
6	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Alazka Beton Ambulu, Riska Ayu Ambarwati (2023)	X1: <i>Self-efficacy</i> , X2: Motivasi kerja, Y: Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	<i>Self-efficacy</i> dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; kontribusi <i>self-efficacy</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	
7	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada, Santi Sari, Mustangin (2023)	X: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan rendahnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. ABC Persada.	
8	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening, Isqiyatul Kiftiyah, Qori Al Banin (2023)	X1 : <i>Self-efficacy</i> , pelatihan kerja Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	SPSS	<i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, sedangkan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	

9	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya, Mochammad Hilmy Kasyifillah, Prijati (2023)	X: Motivasi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Y: Kinerja Karyawan	SPSS	Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Usaha Yekapepe Surabaya. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di perusahaan tersebut.
10	Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada BLPT Yogyakarta, Muhammad Ainul Yaqin, M. Elfan Kaukab, Muhamad Asif Maulana Akbar, Muhammad Gilang Maulana Azka (2024)	X1: Efikasi Diri, X2: Disiplin Kerja, X3: Lingkungan Kerja, Y: Kinerja Karyawan, Mediator: Motivasi Kerja	SmartPLS	Efikasi diri, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai mediator yang memperkuat pengaruh tersebut.
11	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Bekasi, Syaiful Akbar, Dhika Dwi Akbar (2024)	X: <i>Pelatihan kerja, lingkungan kerja</i> Y: Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Bekasi.
12	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, <i>Self Efficacy</i> , dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan, Muhammad Ainul Yaqin, M. Elfan Kaukab, Muhamad Asif	X: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, <i>Self-Efficacy</i> , <i>Self-Esteem</i> ;	Regresi Linier Berganda	Semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

	Maulana Akbar, Muhammad Gilang Maulana Azka (2024)	Y: Kinerja Pegawai			
13	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Samuel Pradinata Sinaga, Meidy Lieke Karundeng, Francis M. Hutabarat (2024)	X1 : <i>Self-efficacy</i> X2 : Disiplin kerja Y : Kinerja Karyawan	SPSS	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh signifikan dan disiplin kerja terhadap kinerja.	
14	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BCA Cabang Pondok Indah, Dinni Asmania, Maghfiroh Yanuarti (2024)	X: Lingkungan kerja, Motivasi kerja Y: Kinerja karyawan	Regresi Linier, Uji t dan F	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan baik parsial maupun simultan	
15	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan, Muhammad Ikbal Kamarullah, Marwan, Ida Hidayanti (2024)	X: <i>Self-efficacy</i> , M: Motivasi kerja, Y: Kinerja pegawai	PLS-SEM (SmartPLS 4)	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja; motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai; <i>self-efficacy</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai; <i>self-efficacy</i> mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.	
16	Pengaruh <i>Career Development</i> , <i>Self Efficacy</i> , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Garment dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening,	X1: <i>Career Development</i> , X2: <i>Self Efficacy</i> , X3: Lingkungan Kerja,	SEM-PLS	motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh <i>career development</i> , <i>self efficacy</i> , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	

	Kristina Ayu Oktaviani, Nur Achmad (2025)	Y: Kinerja Karyawan, Mediator: Motivasi Kerja		
--	---	---	--	--

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu

Perbedaan	Persamaan
<p>Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek dan lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan pada objek dan instansi yang berbeda. Perbedaan lainnya terletak pada model penelitian, di mana penelitian ini menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara self-efficacy, training, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, perbedaan juga terdapat pada periode penelitian, karakteristik responden, serta kondisi organisasi yang menjadi konteks penelitian.</p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada fokus kajian yang sama-sama meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Beberapa penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel self-efficacy, training, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, kesamaan juga terdapat pada pendekatan penelitian yang bersifat kuantitatif serta penggunaan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data.</p>

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 *Social Cognitive Theory* (Teori Kognitif Sosial)

Bandura (1997) mengemukakan bahwa Teori Kognitif Sosial (*Social Cognitive Theory*) didasarkan pada gagasan bahwa proses kognitif dan interaksi sosial mempunyai peran utama dalam membentuk emosi, motivasi, dan perilaku manusia (Marks, 2002). Teori ini menekankan adanya hubungan timbal balik antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan yang dikenal dengan konsep *reciprocal determinism*. Artinya, perilaku individu tidak hanya ditentukan oleh faktor internal, tetapi juga oleh kondisi lingkungan serta keyakinan yang dimilikinya terhadap kemampuan diri (Stajkovic et al. 2003).

Komponen utama dalam teori ini adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. *Self-efficacy* berperan penting dalam memengaruhi cara individu berpikir, merasa, dan bertindak. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih kuat, lebih tahan terhadap tekanan, serta mampu mengarahkan perilaku kerja secara produktif .

Dalam konteks penelitian ini, *Social Cognitive Theory* relevan karena mengintegrasikan faktor personal (*self-efficacy*), faktor lingkungan (lingkungan kerja), dan faktor perilaku yang dapat dipengaruhi melalui intervensi seperti *training* atau pelatihan. Motivasi kerja dalam hal ini menjadi variabel mediasi yang menghubungkan keyakinan diri, lingkungan, dan keterampilan dengan pencapaian kinerja (Rizkiawati & Haryono, 2018). Dengan demikian, teori ini memberikan kerangka konseptual yang

kuat untuk menjelaskan bagaimana *self-efficacy*, *training*, dan lingkungan kerja berinteraksi dalam memengaruhi kinerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan.

2.2.2 Kinerja

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2013), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ginting et al., 2019). Sedangkan menurut Adhari (2020), kinerja merupakan hasil yang diproduksi dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu, yang dapat menunjukkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut (Husna & Prasetya, 2024). Sedangkan menurut Nurfitriani (2022), kinerja merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau tanggung jawab kerjanya (Fierly Fiqqy et al., 2024)

Dari ketiga pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat dinilai dari kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu serta menunjukkan bagaimana individu melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

2.2.2.2 Indikator Kinerja

Menurut Sugiyono (2019), terdapat beberapa indikator dalam kinerja secara individu. Terdapat enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat penyelesaian aktivitas pada waktu yang telah ditentukan, dilihat dari koordinasi dengan hasil *output* serta pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Indikator ini mengukur kemampuan karyawan untuk bekerja secara independen dan menyelesaikan tugas tanpa bantuan dari orang lain.

6. Komitmen

Indikator ini mengukur tingkat dedikasi dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dan Perusahaan (Sukiyah et al., 2021).

2.2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja, merupakan aspek dasar yang memengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugasnya.
2. Kejelasan dan penerimaan tugas, yaitu sejauh mana seorang karyawan memahami dan menerima tugas yang diberikan kepadanya.
3. Fasilitas kerja, merupakan sarana atau prasarana yang menunjang pekerjaan karyawan dan disediakan oleh perusahaan.
4. Kepemimpinan, sikap memimpin yang mencakup pengarahan dan pengendalian terhadap karyawan.
5. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan menaati aturan yang berlaku di perusahaan (Makawimbang et al., 2023).

2.2.2.4 Kinerja Menurut Perspektif Islam

1. Al-Qur'an Surat At- Taubah Ayat 105

وَقُلْ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ لَى عِلْمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan. (At Taubah:105)*

Dalam perspektif Islam, kinerja dipahami sebagai integrasi antara pencapaian kerja dan tanggung jawab moral-spiritual. QS. At-Taubah ayat 105 memberikan landasan teoretis bahwa bekerja merupakan perintah Allah SWT yang bernilai ibadah apabila dilandasi niat yang benar. Tafsir Al-Maraghi menegaskan bahwa penilaian Allah terhadap pekerjaan mencakup hasil dan niat, sehingga aktivitas kerja memiliki dimensi dunia dan akhirat. Pandangan ini menempatkan kinerja sebagai bentuk akuntabilitas spiritual, bukan sekadar capaian administratif. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah menjelaskan bahwa kerja merupakan amal saleh yang memberikan manfaat sosial dan menjadi sarana meraih rida Allah SWT, sedangkan Ibnu Katsir menekankan prinsip pertanggungjawaban atas seluruh amal, baik yang tampak maupun tersembunyi. Secara teoretis, ayat ini membangun konsep akuntabilitas kerja dalam Islam, di mana kesadaran akan pengawasan Allah (muraqabah) menjadi kontrol internal yang mendorong perilaku kerja jujur, profesional, disiplin, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, kinerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi, tetapi juga memiliki nilai ibadah dan amal saleh dalam perspektif Islam. (Ade Mela & Davidra, 2022)

2. Hadits

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلاً أَنْ يُنْتَهِهُ

Artinya : Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya dengan profesional (sungguh-sungguh/tepat/baik).” (HR. Thabrani, No. 891; Baihaqi, No. 334)

Hadis Nabi Muhammad SAW “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakannya” (HR. Al-Baihaqi) merepresentasikan konsep itqan sebagai landasan etika kerja Islam. Konsep itqan dapat diposisikan sebagai kerangka teoretis yang menjelaskan perilaku kerja individu yang berorientasi pada kualitas, ketelitian, dan tanggung jawab. Al-Munawi (1988) menjelaskan bahwa itqan mencerminkan tingkat kesungguhan dan kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Dalam perspektif teori kinerja, itqan berfungsi sebagai mekanisme internal yang memengaruhi proses kerja individu, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi hasil kerja. Nilai itqan mendorong individu untuk bekerja secara profesional, konsisten, dan berorientasi pada mutu, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan efektivitas organisasi. Dengan demikian, itqan dapat dipahami sebagai dimensi normatif-teoretis dalam Islam yang relevan dengan konsep kinerja modern, khususnya terkait kualitas hasil kerja, ketepatan, dan tanggung jawab profesional.

2.2.3 *Self-Efficacy*

2.2.3.1 Pengertian *Self-Efficacy*

Teori Bandura, (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. *Self-efficacy* memengaruhi motivasi, ketekunan, dan kinerja seseorang dalam menghadapi tugas (Lianto, 2019). Teori John W. Santrock (2007) mendefinisikan *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang

menguntungkan (Rachmawati, 2012). Teori Alwisol (2004) mendefinisikan *self-efficacy* faktor penting dalam menentukan kontrol diri dan perubahan perilaku dalam individu (Rachmawati, 2012). Sedangkan teori Niu (2020) mendefinisikan *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas atau mengatasi tantangan dalam pekerjaan secara efektif (Niu, 2012).

Dari keempat pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas atau tantangan, yang memengaruhi motivasi, ketekunan, dan kinerja dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan dan pembelajaran.

2.2.3.2 Indikator *Self-Efficacy*

Menurut Bandura, (1997) menyebutkan bahwa *self-efficacy* pada setiap individu terletak pada tiga indikator yaitu *magnitude*, *strength* dan *generality*. Masing-masing mempunyai implikasi penting dalam performansi, yang secara lebih jelas dapat diuraikan antara lain sebagai berikut:

1. Aspek *Magnitude* (Kesulitan Tugas)

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan seseorang dari tuntutan sederhana, moderat sampai yang membutuhkan performansi maksimal (sulit). Individu yang yakin akan mendekati tugas-tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dikuasai dibanding sebagai ancaman untuk dihindari. Individu tersebut mempunyai minat yang besar dan merupakan keasyikan tersendiri dalam melakukan aktivitas, menetapkan tujuan, mempunyai komitmen yang tinggi dan mempertinggi

usaha dalam menghadapi kegagalan. Individu tersebut lebih cepat memulihkan kepercayaan setelah mengalami kegagalan dan menunjukkan bahwa kegagalan tersebut karena usaha yang tidak cukup dan kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Individu diarahkan pada peningkatan prestasi, yang akhirnya menaikkan semangat dan keyakinannya. Sebaliknya efikasi diri yang rendah berhubungan dengan sifat menyerah. Individu akan memastikan kegagalan, membentuk keyakinan dan semangat juang yang rendah. Aspek kesulitan tugas dijabarkan dalam pelatihan menjadi sesi mencerahkan usaha yang tinggi/daya juang.

2. Aspek *Generality* (Generalisasi)

Aspek generalisasi berkaitan dengan luasnya bidang tugas dan situasi di mana keyakinan efikasi diri individu berlaku. Sebagian individu memiliki efikasi diri yang terbatas pada aktivitas tertentu, sementara yang lain mampu menggeneralisasikannya pada berbagai situasi. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung yakin mampu mempertahankan kinerja meskipun menghadapi stres dan kecemasan kerja, karena mampu merencanakan beban kerja, mengatur waktu, dan menyusun strategi. Efikasi diri yang tinggi menunjukkan keyakinan individu dalam mengelola sumber stres secara efektif serta menghadapi masalah secara aktif tanpa menghindarinya. Aspek generalisasi dalam penelitian ini diwujudkan melalui upaya meminimalkan kecemasan dengan manajemen waktu dan penyusunan strategi kerja.

3. Aspek *Strength* (Kekuatan Keyakinan)

Aspek kekuatan menunjukkan tingkat kemantapan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan menghadapi tantangan (Bandura,

1997). Efikasi diri berfungsi sebagai dasar evaluasi diri yang memengaruhi cara individu menilai kemampuan dirinya, menentukan pilihan tindakan, serta tingkat usaha dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Semakin kuat efikasi diri yang dimiliki, semakin besar keberanian individu untuk menghadapi tantangan dan mempertahankan usahanya meskipun menghadapi kesulitan.

2.2.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Self- Efficacy*

Bandura, (1997) menjelaskan bahwa *self-efficacy* tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh beberapa sumber pengalaman dan kondisi yang berbeda. Faktor-faktor ini berperan penting dalam membentuk keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi berbagai tugas dan tantangan. Adapun faktor-faktor utama yang mempengaruhi *self-efficacy* antara lain:

1. *Enactive mastery experience* (pengalaman sukses sebelumnya) Sesuai dengan konsep Bandura, pengalaman keberhasilan yang pernah dialami seseorang menjadi sumber utama *self-efficacy*. Individu yang memiliki pengalaman sukses akan belajar dari kegagalan dan termotivasi untuk berusaha lebih keras mencapai kesuksesan.
2. *Vicarious experience* (pengalaman orang lain) Pengalaman yang diperoleh dengan mengamati keberhasilan atau kegagalan orang lain juga memengaruhi keyakinan diri seseorang. Individu yang mandiri dapat belajar dari pengalaman orang lain dan berusaha melakukan yang lebih baik.

3. *Verbal persuasion* (persuasi verbal) Pengaruh dari konseling, dukungan sosial, atau persuasi verbal dapat memperkuat keyakinan individu akan kemampuannya. Status dan otoritas pemberi persuasi juga memengaruhi efektivitasnya dalam meningkatkan *self-efficacy*.

Pembahasan ini didukung oleh berbagai penelitian dan jurnal yang menegaskan pentingnya ketiga faktor tersebut sebagai sumber utama pembentukan *self-efficacy* (Wulandari et al., 2022).

2.2.3.4 *Self- Efficacy* Menurut Perspektif Islam

Al-Qur'an sebagai rujukan pertama juga menegaskan tentang percaya diri dengan jelas dalam beberapa ayat-ayat yang mengindikasikan *self-efficacy* seperti:

1. Al-Qur'an Surat Ali Imron Ayat 139

وَلَا تَهُنُّوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمُ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُّؤْمِنِينَ

Artinya : *Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin* (Ali Imron: 139).

Secara teoretis, QS. Ali Imran ayat 139 dapat dijelaskan melalui Teori *Self-Efficacy* (Bandura), yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan. Dalam perspektif Islam, ayat ini menegaskan bahwa keimanan kepada Allah SWT menjadi sumber pembentukan *self-efficacy*, karena orang beriman didorong untuk tidak bersikap lemah dan putus asa. Tafsir As-Sa'di (2003) menjelaskan bahwa keyakinan akan pertolongan Allah dan kedudukan mulia orang beriman menumbuhkan rasa mampu serta kekuatan mental.

Keyakinan tersebut berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang mendorong ketahanan, keberanian bertindak, dan konsistensi dalam berusaha. Al-Qur'an menggambarkan individu yang percaya diri sebagai mereka yang tidak diliputi rasa takut dan sedih, melainkan teguh dalam keimanan dan istiqamah. Dengan demikian, QS. Ali Imran ayat 139 dapat diposisikan sebagai landasan teoretis bahwa keimanan memperkuat *self-efficacy* yang berpengaruh terhadap motivasi, perilaku kerja, dan kinerja individu.

2. Hadits *self-efficacy* untuk menjadi pribadi yang tangguh

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رضي الله عنه قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ حَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الْضَّعِيفِ، وَفِي كُلِّ حَيْرٍ، احْرَصَ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ، وَاسْتَعِنْ بِاللهِ وَلَا تَعْجَزْ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقْنُ: لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَّا وَكَذَّا، وَلَكِنْ قُلْ: قَدَرَ اللهُ وَمَا شَاءَ فَعَلَ، فَإِنَّ "الْوَ" تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ) رواه مسلم

Artinya : *Diriwayatkan dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah saw. bersabda, "Seorang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah daripada seorang mukmin yang lemah. Namun, keduanya memiliki keistimewaan masing-masing."*

Dalam Fath al-Bari, Ibnu Hajar al-'Asqalani menjelaskan bahwa konsep "mu'min yang kuat" dalam hadis Nabi SAW tidak hanya merujuk pada kekuatan fisik, tetapi juga mencakup kekuatan iman, ilmu, tekad, dan kapasitas untuk memberi manfaat yang lebih luas. Kekuatan ini menunjukkan dorongan Islam agar individu terus mengembangkan potensi diri, baik secara spiritual maupun kompetensi praktis, sehingga mampu berkontribusi secara optimal dalam kehidupan sosial dan profesional.

Secara teoretis, konsep mu'min yang kuat sejalan dengan Teori Self-Efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Kekuatan iman dan pengetahuan membentuk rasa percaya diri yang mendorong individu untuk berusaha maksimal, bersikap gigih, dan tetap tegar ketika menghadapi kegagalan. Dengan demikian, hadis ini dapat diposisikan sebagai landasan teoretis dalam perspektif Islam bahwa pengembangan kapasitas diri memperkuat self-efficacy, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, produktivitas, dan kemanfaatan individu bagi organisasi dan masyarakat.

2.2.4 *Training*

2.2.4.1 Pengertian *Training*

Menurut Dessler (2017), pelatihan adalah proses dalam diinginkan organisasi perusahaan dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan (Gustiana et al., 2022). Menurut Hartono & Siagian, pelatihan adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan secara maksimal juga (Syahputra & Nainggolan, 2022). Sedangkan menurut Meidita (2019) pelatihan adalah suatu kegiatan untuk membentuk atau membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan,

pengetahuan, dan perilaku agar perilaku karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan (Syahputra & Nainggolan, 2022).

Dari ketiga pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *training* adalah pelatihan adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif dan produktif. Pelatihan bertujuan untuk membantu karyawan mencapai standar yang diharapkan perusahaan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

2.2.4.2 Indikator *Training*

Menurut Satriawan et al., (2016) indikator training yaitu sebagai berikut: (1) materi pelatihan, (2) metode pelatihan, (3) instruktur atau fasilitator, (4) sarana dan prasarana pelatihan, serta (5) evaluasi hasil pelatihan, sebagai berikut.

1. Materi Pelatihan

Materi pelatihan merupakan isi atau substansi yang disampaikan kepada peserta pelatihan. Materi pelatihan harus relevan dengan kebutuhan pekerjaan, sesuai dengan tujuan pelatihan, serta mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja peserta. Materi yang baik disusun secara sistematis, mudah dipahami, dan aplikatif sehingga dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

2. Metode Pelatihan

Metode pelatihan adalah cara atau teknik yang digunakan dalam menyampaikan materi pelatihan kepada peserta. Metode pelatihan yang tepat dapat

meningkatkan efektivitas proses pembelajaran dan pemahaman peserta. Metode yang umum digunakan antara lain ceramah, diskusi, simulasi, studi kasus, dan praktik langsung. Pemilihan metode pelatihan harus disesuaikan dengan karakteristik peserta, tujuan pelatihan, dan jenis materi yang diberikan.

3. Instruktur/Fasilitator

Instruktor atau fasilitator merupakan pihak yang berperan dalam menyampaikan materi dan membimbing peserta selama proses pelatihan. Instruktor yang kompeten memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai, serta mampu berkomunikasi dengan baik. Kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi secara jelas dan interaktif sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelatihan.

4. Sarana dan Prasarana Pelatihan

Sarana dan prasarana pelatihan adalah fasilitas pendukung yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan. Sarana dan prasarana yang memadai, seperti ruang pelatihan, peralatan, media pembelajaran, dan bahan pelatihan, dapat menunjang kelancaran proses pelatihan. Ketersediaan fasilitas yang baik akan menciptakan suasana belajar yang nyaman dan kondusif bagi peserta.

5. Evaluasi Hasil Pelatihan

Evaluasi hasil pelatihan merupakan proses penilaian untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelatihan yang telah dilaksanakan. Evaluasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kinerja peserta. Hasil evaluasi digunakan sebagai bahan perbaikan dan pengembangan

program pelatihan di masa mendatang agar pelaksanaan pelatihan menjadi lebih efektif.

2.2.4.3 Tujuan *Training*

Menurut Widodo, (2015) tujuan pelatihan yaitu :

1. Meningkatkan Produktivitas kerja pegawai di perusahaan
2. Meningkatkan kualitas kerja
3. Meningkatkan perencanaan SDM yang sudah ada
4. Memberikan motivasi agar pegawai dapat bersaing dengan yang lain dan mampu berprestasi secara maksimal
5. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja pegawai
6. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan (Gustiana et al., 2022)

2.2.4.4 Jenis-Jenis *Training*

Menurut Widodo, (2015), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)
- b. Magang (*apprenticeship*)
- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job training*)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e. Simulasi kerja (*job simulation*) (Ridhania & Fauzi, 2019)

2.2.4.5 *Training* Menurut Perspektif Islam

1. Al-Qur'an Surat An Nahl Ayat 125

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِأَنَّهُ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya : *Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk. (An nahl: 125)*

Tafsir Al-Wajiz karya Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili menjelaskan bahwa perintah menyampaikan kebaikan harus dilakukan dengan hikmah, yaitu melalui komunikasi yang jelas, argumentatif, dan disampaikan dengan bahasa yang lembut serta tidak menyakiti. Secara teoretis, prinsip hikmah ini dapat diposisikan sebagai dasar teori komunikasi dan pembelajaran dalam perspektif Islam, yang menekankan bahwa efektivitas penyampaian pesan tidak hanya ditentukan oleh isi materi, tetapi juga oleh metode dan cara penyampaian.

Dalam konteks pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, prinsip komunikasi yang penuh hikmah berfungsi sebagai mekanisme pembelajaran yang meningkatkan pemahaman, kenyamanan, dan motivasi peserta pelatihan. Pelatih yang komunikatif, sabar, dan empatik akan lebih mampu membangun interaksi dua arah dan menciptakan suasana belajar yang kondusif. Selain itu, Islam menegaskan bahwa keberhasilan pelatihan tidak semata-mata bergantung pada kemampuan manusia, tetapi juga pada kehendak Allah SWT, sehingga proses pelatihan perlu dilandasi keikhlasan dan doa. Dengan demikian, pelatihan dalam perspektif Islam dipahami bukan hanya

sebagai proses transfer pengetahuan, tetapi sebagai proses pembelajaran holistik yang mengintegrasikan kompetensi teknis, komunikasi efektif, dan kesadaran spiritual dalam pengembangan SDM (Az-Zuhaili, 2015).

2. Hadits

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ، وَفِيْ كُلِّ خَيْرٍ، اخْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ، وَاسْتَعْنْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجَزْ، وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقْنُ: لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا، وَلَكِنْ قُلْ: قَدَرَ اللَّهُ وَمَا شَاءَ فَعَلَ، فَإِنَّ "لَوْ" تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ) رواه مسلم

Artinya : *Dari Abu Hurairah radhiyallahu 'anhu, Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Seorang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah daripada seorang mukmin yang lemah, namun keduanya memiliki keistimewaan masing-masing. Berusahalah untuk mendapatkan apa yang bermanfaat bagimu, dan mohonlah pertolongan kepada Allah serta jangan sampai lemah. Jika sesuatu menimpamu, janganlah mengatakan: 'Seandainya aku melakukan ini dan itu,' tetapi katakanlah: 'Telah ditetapkan Allah dan apa yang Dia kehendaki Dia lakukan.' Karena ucapan 'seandainya' itu membuka pintu bagi pekerjaan setan. (HR. Muslim no. 2664)*

Menurut Imam An-Nawawi dalam Syarh Shahih Muslim, makna “mukmin yang kuat” tidak terbatas pada kekuatan fisik, tetapi mencakup kekuatan iman, kemauan (motivasi), dan kemampuan praktis dalam menjalankan amal yang bermanfaat. Kekuatan ini menunjukkan bahwa Islam mendorong individu untuk mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan agar mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi diri sendiri, masyarakat, dan agamanya. Secara teoretis, konsep mukmin yang kuat sejalan dengan tujuan training (pelatihan kerja) dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan

profesionalisme individu. Pelatihan berfungsi sebagai sarana pengembangan kapasitas yang memperkuat pengetahuan, sikap kerja, dan kecakapan praktis karyawan. Dalam perspektif Islam, penguatan kemampuan melalui pelatihan bukan hanya bertujuan meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga merupakan bentuk ikhtiar untuk menjadi pribadi yang lebih bermanfaat. Dengan demikian, pelatihan dapat diposisikan sebagai instrumen teoretis yang menjembatani nilai-nilai Islam tentang pengembangan diri dengan peningkatan kinerja dan produktivitas kerja (An-Nawawi, 2001).

2.2.5 Lingkungan Kerja

2.2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Definisi mengenai lingkungan kerja juga di kemukakan oleh Sedarmayanti, (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja. Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Selain itu menurut Latif et al., (2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya

jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Dari ketiga pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, baik berupa alat, bahan, kondisi fisik, metode, maupun pengaturan kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan baik tidak hanya menunjang produktivitas, tetapi juga memberikan rasa aman dan kenyamanan sehingga karyawan merasa betah dan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, lingkungan kerja yang positif berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan prestasi kerja karyawan.

2.2.5.2 Jenis Lingkungan Kerja (Fisik & Non-Fisik)

Siagian, (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdiri dari dua jenis:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yang dapat menunjang kenyamanan dan produktivitas karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, yang tercipta melalui hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Pada hakikatnya, manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang semata, tetapi juga bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Indikator lingkungan kerja meliputi sebagai berikut:

1. Kondisi Fisik (Ruang, Pencahayaan, Ventilasi)

Kondisi fisik lingkungan kerja berkaitan dengan keadaan ruang kerja yang mencakup tata ruang, pencahayaan, sirkulasi udara, suhu, serta kebersihan. Kondisi fisik yang baik dapat menciptakan kenyamanan kerja dan mengurangi kelelahan pegawai. Ruang kerja yang tertata rapi, pencahayaan yang memadai, serta ventilasi yang baik akan membantu pegawai bekerja secara optimal.

2. Hubungan Antar Rekan Kerja

Hubungan antar rekan kerja merupakan interaksi sosial yang terjalin antara sesama pegawai di lingkungan kerja. Hubungan kerja yang harmonis, saling menghargai, dan adanya kerja sama yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang

kondusif. Hubungan yang positif antar rekan kerja akan meningkatkan semangat kerja dan meminimalkan konflik di tempat kerja.

3. Dukungan Pimpinan

Dukungan pimpinan mencerminkan sejauh mana atasan memberikan perhatian, arahan, motivasi, dan bantuan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pimpinan yang mampu memberikan dukungan dan bimbingan akan meningkatkan kepercayaan diri serta motivasi kerja pegawai. Dukungan pimpinan juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

4. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung yang disediakan organisasi untuk menunjang kelancaran pekerjaan pegawai, seperti peralatan kerja, teknologi, dan perlengkapan kantor. Fasilitas kerja yang memadai akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan tugasnya serta meningkatkan efisiensi dan kualitas hasil kerja.

2.2.5.4 Lingkungan Kerja Menurut Perspektif Islam

1. Al-Qur'an Surat An-Nur Ayat 30

فُلَلِلْمُؤْمِنِينَ يَعْضُوُا مِنْ أَبْصَرِهِمْ وَيَحْفَظُوا فُرُوجَهُمْ ۝ ذَلِكَ أَرْكَى لَهُمْ ۝ إِنَّ اللَّهَ خَيْرٌ بِمَا يَصْنَعُونَ

Artinya: *Katakanlah kepada orang laki-laki yang beriman: "Hendaklah mereka menahan pandangnya, dan memelihara kemaluannya; yang demikian itu adalah lebih suci bagi mereka, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang mereka perbuat". (An-Nur:30)*

Tafsir Al-Muyassar menjelaskan bahwa perintah menundukkan pandangan dan menjaga kehormatan diri merupakan bentuk penyucian jiwa (tazkiyatun nafs), karena

Allah SWT Maha Mengetahui seluruh perilaku manusia, baik yang tampak maupun tersembunyi. Secara teoretis, prinsip ini mencerminkan mekanisme pengendalian diri (self-control) dan integritas moral dalam perspektif Islam, di mana individu diarahkan untuk mengatur perilaku berdasarkan kesadaran iman dan tanggung jawab spiritual.

Dalam konteks lingkungan kerja, pengendalian diri tersebut berfungsi sebagai fondasi etika profesional. Menjaga pandangan, sikap, dan perilaku mendorong terciptanya hubungan kerja yang saling menghormati, meminimalkan konflik, serta mencegah perilaku menyimpang yang dapat mengganggu kenyamanan dan kinerja. Kesadaran akan pengawasan Allah SWT berperan sebagai kontrol internal yang memperkuat tanggung jawab individu, kejujuran, dan konsistensi perilaku. Dengan demikian, ajaran ini dapat diposisikan sebagai landasan teoretis dalam perspektif Islam bahwa lingkungan kerja yang sehat secara moral dan spiritual akan mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis, profesional, dan produktif (Ulama, 2012).

2. Hadits

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاؤُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ
كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

Artinya : *Tidak ada seorang pun yang pernah memakan makanan yang lebih baik daripada makanan yang diperoleh dari hasil usahanya sendiri. Sesungguhnya Nabi Allah Daud 'alaihis salam biasa makan dari hasil kerja tangannya sendiri."(HR. Al-Bukhari, No. 2072)*

Syaikh Muhammad bin Shalih al-'Utsaimin dalam Syarh Riyadhus Shalihin menjelaskan bahwa hadis tentang Nabi Dawud yang memperoleh makanan dari hasil kerja tangannya sendiri menegaskan nilai utama etos kerja dalam Islam. Secara teoretis,

hadis ini mencerminkan prinsip kemandirian kerja (*work independence*) dan tanggung jawab personal, di mana individu didorong untuk mengandalkan usaha, keterampilan, dan potensi dirinya dalam memenuhi kebutuhan hidup. Dalam konteks lingkungan kerja, prinsip kemandirian tersebut berfungsi sebagai landasan pembentukan budaya kerja yang produktif dan profesional. Lingkungan kerja yang mendorong kemandirian dan kontribusi aktif individu akan memperkuat motivasi, rasa tanggung jawab, serta orientasi pada kinerja. Selain itu, rezeki yang diperoleh dari usaha sendiri menumbuhkan rasa syukur dan keberkahan yang berdampak pada kepuasan kerja dan semangat berprestasi. Dengan demikian, hadis ini dapat diposisikan sebagai dasar teoretis dalam perspektif Islam bahwa lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memberi ruang bagi karyawan untuk berusaha, berkembang, dan mencapai kinerja optimal melalui kerja keras dan tanggung jawab pribadi (Al-‘Utsaimin, 2005).

2.2.6 Motivasi Kerja

2.2.6.1 Pengertian Motivasi Kerja

Teori motivasi kebutuhan Abraham A. Maslow mengemukakan teori mengenai kebutuhan manusia yang tersusun secara hierarkis, yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan kasih sayang dan cinta, kebutuhan akan harga diri dihormati dan dihargai, serta kebutuhan akan aktualisasi diri (Hendra, 2015). Menurut Widjaja (1996:11), motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, dapat diartikan sebagai dorongan

mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau sekelompok orang yang dipimpin agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang telah ditetapkan (Lisnawati et al. 2022). Sedangkan menurut Handoko (2003:252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (Handoko et al., 2015).

Dari ketiga pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri maupun pengaruh dari luar yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan. Dorongan ini muncul dari berbagai kebutuhan manusia yang tersusun secara hierarkis, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Motivasi juga mencerminkan kekuatan yang memengaruhi individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.6.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Adhari (2021), indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, serta kebutuhan perwujudan diri, sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar manusia yang bersifat jasmani atau fisik. Kebutuhan ini meliputi pemenuhan sandang, pangan, dan papan yang

diperlukan untuk menunjang keberlangsungan hidup dan kemampuan individu dalam bekerja.

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Kebutuhan rasa aman dan keselamatan berkaitan dengan perlindungan terhadap risiko fisik maupun psikologis dalam bekerja. Kebutuhan ini ditunjukkan melalui adanya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial berkaitan dengan kebutuhan individu untuk berinteraksi dan menjalin hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini ditunjukkan melalui hubungan kerja yang harmonis, perasaan diterima dalam kelompok kerja, serta adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam lingkungan kerja.

4. Kebutuhan akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan individu untuk dihormati dan dihargai atas kontribusi dan prestasi kerjanya. Kebutuhan ini ditunjukkan melalui pemberian pujian, pengakuan, serta promosi jabatan yang didasarkan pada kemampuan dan prestasi kerja.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri

Kebutuhan perwujudan diri merupakan kebutuhan tertinggi yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri secara maksimal. Kebutuhan ini ditunjukkan melalui pekerjaan yang menarik dan menantang, sehingga pegawai dapat mengembangkan kecakapan, keterampilan, serta potensi yang dimilikinya secara optimal.

2.2.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Chung dan Megginson, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja seseorang adalah sebagai berikut:

a) Faktor Individual (Internal)

Merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, antara lain: kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*).

b) Faktor Organisassional (Eksternal)

Merupakan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan organisasi, meliputi: pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), rekan kerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*) (Abdurrahim, 2021).

2.2.6.4 Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam

1. Al-Qur'an Surat Al- Mujadilah Ayat 11

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَlisِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انْشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ يَعْلَمُ بِمَا تَعْمَلُونَ حَبِيرٌ

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu "Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis," lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, "Berdirilah," (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.*(Al Mujadilah:11)

Surat Al-Mujadilah ayat 11 menegaskan bahwa Allah SWT meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan berilmu, yang menunjukkan bahwa ilmu

merupakan faktor penentu peningkatan kualitas dan kedudukan manusia. Menurut Shihab (2002), keutamaan orang berilmu tidak hanya terletak pada penguasaan pengetahuan, tetapi pada kemampuannya melahirkan sikap tunduk kepada Allah serta mengamalkan ilmu tersebut demi kemaslahatan. Secara teoretis, ayat ini mencerminkan konsep pengembangan kapasitas manusia (*human capital*) dalam perspektif Islam, di mana ilmu dipandang sebagai modal utama yang membentuk kompetensi, sikap, dan perilaku individu.

Dalam konteks dunia kerja, prinsip peningkatan derajat melalui iman dan ilmu berfungsi sebagai landasan motivasi belajar dan pengembangan kompetensi berkelanjutan. Individu yang memiliki orientasi belajar akan terdorong untuk meningkatkan profesionalitas, integritas, dan kinerja, sehingga membuka peluang kemajuan karier secara adil berdasarkan usaha dan kompetensi, bukan status sosial. Dengan demikian, QS. Al-Mujadilah ayat 11 dapat diposisikan sebagai dasar teoretis bahwa motivasi kerja yang dilandasi iman dan semangat menuntut ilmu berperan penting dalam peningkatan kinerja, pengembangan karier, dan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.

2. Hadits

إِنَّ الْمَلَائِكَةَ لَنَضَعُ أَجْنِحَتَهَا لِطَالِبِ الْعِلْمِ رَضَا بِمَا يَطْلُبُ

Artinya : *Sesungguhnya para malaikat itu membentangkan sayap-sayapnya untuk para penuntut ilmu, karena ridha dengan apa yang dia cari*

Hadis tentang malaikat yang membentangkan sayap bagi penuntut ilmu menunjukkan bahwa pencarian ilmu dalam Islam memiliki kedudukan yang sangat

tinggi dan bernilai ibadah. Menurut penjelasan para ulama seperti Al-‘Utsaimin dan An-Nawawi, penghormatan malaikat tersebut mencerminkan dukungan spiritual terhadap usaha pengembangan diri melalui ilmu. Secara teoretis, hadis ini menggambarkan konsep motivasi intrinsik dalam perspektif Islam, di mana dorongan belajar muncul dari kesadaran iman dan harapan akan rida Allah SWT, bukan semata-mata kepentingan duniawi. Motivasi spiritual ini berfungsi sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk terus belajar, dan meningkatkan kompetensinya secara berkelanjutan. Individu yang memiliki motivasi belajar berbasis iman cenderung lebih gigih, disiplin, dan berorientasi pada kemanfaatan. Dengan demikian, hadis ini dapat diposisikan sebagai landasan teoretis bahwa motivasi belajar dalam Islam memperkuat pengembangan kompetensi dan kualitas kinerja individu (Al-‘Utsaimin, 2005).

2.2.7 Hubungan Antar Variabel

2.2.7.1 Hubungan Antar Variabel *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Penelitian Widodo & Tandiyono, (2024) pada karyawan PT Wahana Andika Mandiri menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena karyawan dengan keyakinan tinggi cenderung lebih proaktif dan tahan stres. Penelitian (Wijaya Wati & Sutarto Wijono, 2021), menunjukkan bahwasannya *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *self-efficacy*, semakin baik kinerja yang ditunjukkan. Namun, penelitian Gunawan, (2024) di sektor manufaktur menemukan bahwa *self-efficacy* tidak

signifikan memengaruhi kinerja, karena faktor eksternal seperti tekanan target menghambat ekspresi kemampuan individu. Menurut Noviawati, (2022) menunjukkan *self-efficacy* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, yang kemudian meningkatkan kinerja, menunjukkan peran mediasi motivasi.

2.2.7.2 Hubungan Antar Variabel *Training* Terhadap Kinerja

Penelitian Dewi et al., (2023) membuktikan pelatihan berdampak signifikan pada kinerja, terutama dalam meningkatkan akurasi dan kecepatan kerja. Penelitian Muslimin Z, (2024) membuktikan pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 61,3% terhadap peningkatan kinerja. Penelitian Zahro & Irawanto, (2023) membuktikan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan. Sebaliknya, penelitian Khaerani et al., (2022) pada perusahaan retail menunjukkan pelatihan tidak signifikan, karena materi tidak sesuai kebutuhan atau kurangnya evaluasi pasca-pelatihan. Penelitian Pattihahuan & Mukti, (2022) membuktikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, namun berpengaruh signifikan melalui peningkatan kompetensi pegawai. Penelitian Akbar & Akbar, (2024) membuktikan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan.

2.2.7.3 Hubungan Antar Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian Zhenjing et al., (2022) menyatakan lingkungan kerja positif meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan melalui kenyamanan dan keamanan. Penelitian Firdaus et al., (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Jovenka & Rosy, (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat kepercayaan 95%. Sedangkan penelitian Nisa & Robi' Nurwahyudi, (2025) seperti studi di Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta yang menemukan bahwa lingkungan Sulastri, (2020) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t -hitung 0,900; $p = 0,372 > 0,05$). Penelitian Hanafi & Yohana, (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja karyawan (t -value 0,00 < t -tabel 1,96), namun berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian memediasi pengaruh terhadap kinerja.

2.2.7.4 Hubungan Antar Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian D. Akbar & Gandung, (2025) Studi di PT Lingkar Aneka Konstruksi Indonesia menemukan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi, yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan meningkatkan kinerja secara signifikan. Penelitian Ulya & Mutia Rahmah, (2025) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,6475 dan

determinasi 41,9% . Penelitian Paroli, (2024) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,007 (< 0,05) dan t-hitung 2,874 > t-tabel 2,022. Sedangkan penelitian Aniska et al., (2025) penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa dukungan faktor lain seperti lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian Hanafi & Yohana, (2017) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Restiani Widjaja & Ginanjar, (2022) membuktikan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan berpengaruh signifikan.

2.2.7.5 Hubungan Antar Variabel *Self Efficacy* Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian Satria, (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Dengan kata lain, peningkatan *self efficacy* melalui pelatihan dan pengembangan diri dapat meningkatkan Motivasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan Kinerja Pegawai di instansi tersebut. Sedangkan menurut Fahmi, (2021) *self efficacy* terhadap motivasi kerja tidak

berpengaruh secara signifikan; *self efficacy* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan; *perceived organizational support* terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan; *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan; motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan; *self efficacy* terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan melalui motivasi kerja; *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan melalui motivasi kerja.

2.2.7.6 Hubungan Antar Variabel *Training* Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian Mardinata et al., (2025) menjelaskan hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kedua, pelatihan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Ketiga, pengembangan karir memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Keempat, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kelima, motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Keenam, pengembangan karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Ketujuh, pelatihan kerja juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pengembangan karir dan pelatihan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, pengaruhnya tidak selalu signifikan jika dimediasi oleh motivasi kerja.

Sedangkan penelitian Tupti et al., (2022) ini mengungkapkan bahwa *training* yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Selain itu, *training* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang meningkat secara signifikan turut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, motivasi berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara *training* dan kinerja, sehingga bila *training* dilaksanakan secara efektif, motivasi kerja karyawan akan meningkat dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan.

2.2.7.7 Hubungan Antar Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian menurut Prakoso et al., (2014) Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,734, yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Artinya, semakin besar pengaruh lingkungan kerja, semakin tinggi pula motivasi kerja. Selain itu, koefisien korelasi parsial (*r* parsial) untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,734 menunjukkan bahwa secara parsial, variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan keragaman motivasi kerja sebesar 73,4%. Sedangkan penelitian menurut Purwanti et al., (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Hasil uji *t* mengungkapkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat

pengaruh yang signifikan. Sementara itu, variabel lain, seperti pengalaman kerja, justru terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.7.8 Hubungan Antar Variabel Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara

***Self Efficacy* Terhadap Kinerja**

Penelitian Satria, (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Dengan kata lain, peningkatan *self efficacy* melalui pelatihan dan pengembangan diri dapat meningkatkan Motivasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan Kinerja Pegawai di instansi tersebut. Sedangkan menurut Fahmi, (2021) *self efficacy* terhadap motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan; *self efficacy* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan; *perceived organizational support* terhadap motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan; *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan; motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan; *self efficacy* terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan melalui motivasi kerja; *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan melalui motivasi kerja. Sedangkan Penelitian D. Akbar & Gandung, (2025) Studi di PT Lingkar Aneka Konstruksi Indonesia menemukan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi, yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan meningkatkan kinerja secara signifikan. Penelitian Ulya &

Mutia Rahmah, (2025) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,6475 dan determinasi 41,9%. Penelitian Paroli, (2024) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,007 ($< 0,05$) dan t-hitung 2,874 $>$ t-tabel 2,022. Sedangkan penelitian Aniska et al., (2025) penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa dukungan faktor lain seperti lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian Hanafi & Yohana, (2017) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Restiani Widjaja & Ginanjar, (2022) membuktikan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan berpengaruh signifikan.

2.2.7.9 Hubungan Antar Variabel Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara *Training* Terhadap Kinerja

Penelitian Wijaya Wati & Sutarto Wijono, (2021) menjelaskan Hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan penting. *Pertama*, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. *Kedua*, pelatihan kerja berpengaruh

positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja. *Ketiga*, pengembangan karir memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. *Keempat*, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Kelima*, motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. *Keenam*, pengembangan karir berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. *Ketujuh*, pelatihan kerja juga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pengembangan karir dan pelatihan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, pengaruhnya tidak selalu signifikan jika dimediasi oleh motivasi kerja. Sedangkan penelitian Tupti et al., (2022) ini mengungkapkan bahwa training yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja secara signifikan. Selain itu, training juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang meningkat secara signifikan turut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, motivasi berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara training dan kinerja, sehingga bila training dilaksanakan secara efektif, motivasi kerja karyawan akan meningkat dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan Penelitian D. Akbar & Gandung, (2025) Studi di PT Lingkar Aneka Konstruksi Indonesia menemukan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi, yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan meningkatkan kinerja secara signifikan. Penelitian Ulya & Mutia Rahmah, (2025) membuktikan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,6475 dan determinasi 41,9% . Penelitian Paroli, (2024) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,007 ($< 0,05$) dan t-hitung 2,874 $>$ t-tabel 2,022. Sedangkan penelitian Aniska et al., (2025) penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa dukungan faktor lain seperti lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian Hanafi & Yohana, (2017) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Restiani Widjaja & Ginanjar, (2022) membuktikan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan berpengaruh signifikan.

2.2.7.10 Hubungan Antar Variabel Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

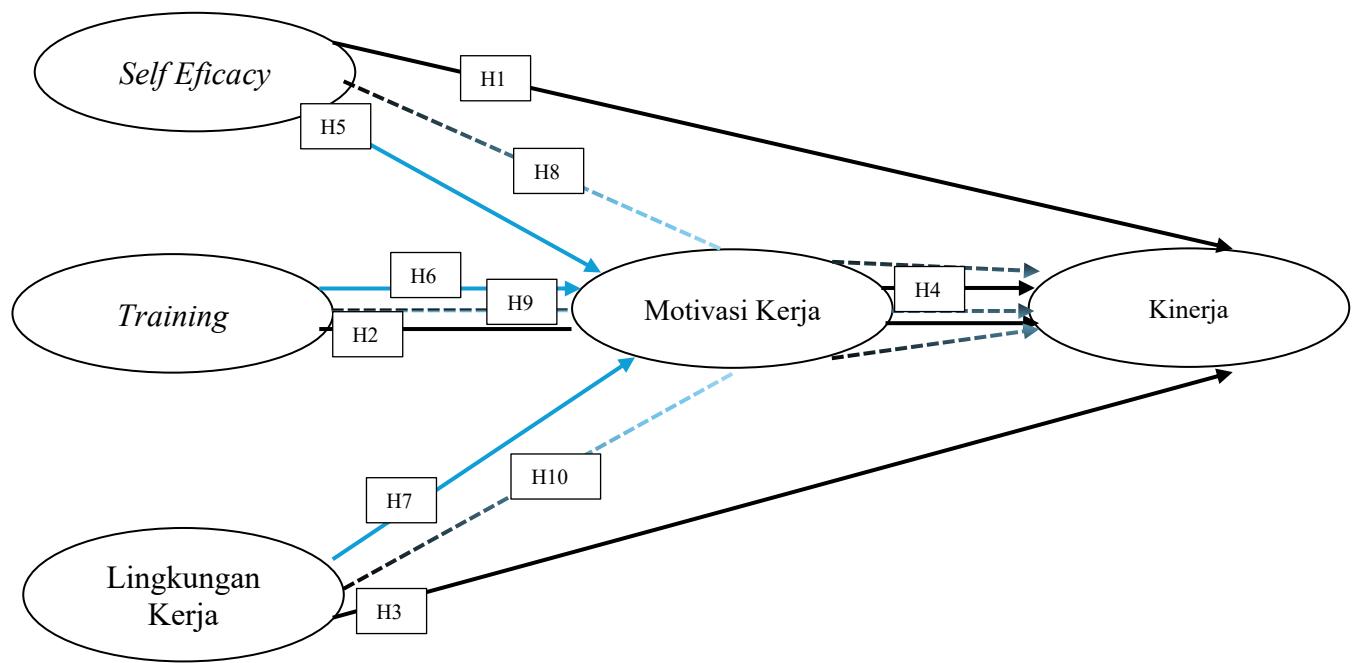
Penelitian menurut Prakoso et al., (2014) Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,734, yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat. Artinya, semakin besar pengaruh lingkungan kerja, semakin

tinggi pula motivasi kerja. Selain itu, koefisien korelasi parsial (r parsial) untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,734 menunjukkan bahwa secara parsial, variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan keragaman motivasi kerja sebesar 73,4%. Sedangkan penelitian menurut Purwanti et al., (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Hasil uji t mengungkapkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Sementara itu, variabel lain, seperti pengalaman kerja, justru terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Penelitian D. Akbar & Gandung, (2025) Studi di PT Lingkar Aneka Konstruksi Indonesia menemukan pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi, yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan meningkatkan kinerja secara signifikan. Penelitian Ulya & Mutia Rahmah, (2025) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi sebesar 0,6475 dan determinasi 41,9% . Penelitian Paroli, (2024) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,007 ($< 0,05$) dan t -hitung $2,874 > t$ -tabel $2,022$. Sedangkan penelitian Aniska et al., (2025) penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi saja tidak cukup

untuk meningkatkan kinerja tanpa dukungan faktor lain seperti lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian Aniska et al., (2025) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Yani Restiani Widjaja, (2022) membuktikan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan berpengaruh signifikan.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono, (2017) kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Pada penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pikir yang akan menjadi pedoman dalam penulisan untuk mengukur pengaruh *self efficacy*, *training*, lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Disperindag. Kerangka konseptual pada penelitian ini dirumuskan dalam bagan berikut:



Keterangan :

————→ : Pengaruh Parsial (Langsung)

-----→ : Pengaruh Mediasi (Tidak Langsung)

2.4 Hipotesis Penelitian

H1 : *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Kinerja (Widodo & Tandiyono, 2024),
(Wati & Wijono, 2023), (Gunawan, 2023), (Noviawati, 2022)

H2 : *Training* Berpengaruh Terhadap Kinerja (Dewi et al., 2023), (Z et al., 2024),
(Zahro & Irawanto, 2023), (Khaerani et al., 2022), (Pattihahuan & Mukti, 2022), (S. Akbar & Akbar, 2024)

H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja (Zhenjing et al., 2022), (Ubaidillah & Firdaus, 2024), (Jovenka & Rosy, 2021), (Nisa & Robi' Nurwahyudi, 2025), (Sulastri, 2020), (Hanafi & Yohana, 2017)

H4 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja (D. Akbar & Gandung, 2025), (Ulya & Mutia Rahmah, 2025), (Paroli, 2024), (Aniska et al., 2025), (Hanafi & Yohana, 2017), (Restiani Widjaja & Ginanjar, 2022)

H5 : *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja (Satria, 2022), (Fahmi, 2021)

H6 : *Training* Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja (Mardinata et al., 2025), (Tupti et al., 2022)

H7 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja (Prakoso et al., 2014), (Purwanti et al., 2024)

H8 : Motivasi Kerja Berpengaruh Memediasi Hubungan Antara *Self Efficacy* Terhadap Kinerja, (Satria, 2022), (Fahmi, 2021), (Akbar et al. 2025), (Ulya & Mutia Rahmah, 2025), (Paroli, 2024), (Aniska et al., 2025), (Hanafi & Yohana, 2017), (Restiani Widjaja & Ginanjar, 2022)

H9 : Motivasi Kerja Berpengaruh Memediasi Hubungan Antara *Training* Terhadap Kinerja, (Mardinata et al., 2025), (Tupti et al., 2022), (D. Akbar & Gandung, 2025), (Ulya & Mutia Rahmah, 2025), (Paroli, 2024), (Aniska et al., 2025), (Hanafi & Yohana, 2017), (Restiani Widjaja & Ginanjar, 2022)

H10 : Motivasi Kerja Berpengaruh Memediasi Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja, (Prakoso et al., 2014), (Purwanti et al., 2024), (D. Akbar &

Gandung, 2025), (Ulya & Mutia Rahmah, 2025), (Paroli, 2024), (Aniska et al., 2025),
(Hanafi & Yohana, 2017), (Restiani Widjaja & Ginanjar, 2022)

BAB III

METODE PENELITIAN KUANTITATIF

3.1 Jenis Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode eksplanatori. Menurut Jogiyanto, (2009), penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistik. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Pendekatan eksplanatori bertujuan menguji teori atau hipotesis, baik untuk mendukung maupun menolak hasil yang telah ada (Abdullah, 2015). Metode eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen (*self-efficacy, training*, dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja). Penelitian ini dirancang untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori yang ada, dengan menggunakan data yang dikumpulkan dari populasi atau sampel tertentu. Analisis data dilakukan secara kuantitatif untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut (Rusydi A. Siroj, 2024).

3.2 Lokasi Penelitian

Pemilihan lokasi penelitian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan didasarkan pada beberapa pertimbangan yang kuat. Pertama, melalui pra riset yang telah dilakukan, penulis memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi dan permasalahan di instansi tersebut, terutama yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan pencapaian kinerja. Temuan awal mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara target dan realisasi kinerja, serta beberapa aspek pengelolaan SDM yang belum optimal. Kondisi ini menjadi dasar kuat bahwa lokasi tersebut memiliki isu penelitian yang relevan, aktual, dan penting untuk dikaji lebih mendalam.

Kedua, lokasi ini dipilih karena aksesibilitas dan keterbukaan pihak instansi, yang telah terbangun sejak pra riset. Hal ini mempermudah peneliti dalam mengidentifikasi kebutuhan data, menjalin komunikasi dengan pihak terkait, dan mengatur jadwal penelitian. Dengan demikian, proses pengumpulan data dapat dilakukan secara lebih efektif, efisien, dan terarah.

Ketiga, responden penelitian merupakan pegawai yang memiliki peran langsung dalam pelaksanaan tugas instansi, sehingga diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Hal ini sekaligus mendukung validitas dan reliabilitas data penelitian.

Dengan dasar pertimbangan tersebut, pemilihan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan sebagai lokasi penelitian dinilai tepat dan strategis untuk memperoleh hasil penelitian yang bermanfaat secara akademik maupun praktis bagi pengembangan pengelolaan SDM dan peningkatan kinerja.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Creswell (2014), populasi adalah sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang sama, yang menjadi dasar dalam pengumpulan data penelitian. Definisi ini menekankan pentingnya memperhatikan tiga komponen utama dalam penelitian, yaitu subjek, objek, dan lokasi penelitian (Subhaktiyasa, 2024). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang telah bekerja, dengan total sebanyak 300 orang. Pemilihan karyawan dengan masa kerja tersebut bertujuan untuk memperoleh data yang lebih akurat, karena mereka dinilai memiliki pemahaman dan pengalaman yang cukup terhadap sistem pelatihan, lingkungan kerja, serta kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, yaitu *self-efficacy*, *training*, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja.

3.3.2 Sampel

Arikunto (2006) mengatakan bahwa sampel adalah bagian kecil yang terdapat dalam populasi yang dianggap mewakili populasi mengenai penelitian yang dilakukan (Amin et al., 2023). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang telah mengikuti program pelatihan, baik yang diselenggarakan secara internal oleh dinas maupun eksternal melalui lembaga pelatihan di luar dinas.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Mulyatiningsih., (2013), sampel adalah cuplikan atau bagian dari populasi. Dalam penelitian, peneliti dapat mengambil sebagian dari populasi untuk diteliti, dan hasilnya dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin karena jumlah sampel yang diambil harus bersifat representatif terhadap populasi. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimal jika diketahui jumlah populasi dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(a)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

a = tingkat kesalahan (signifikansi 0,05)

Berdasarkan perhitungan:

$$n = \frac{300}{1 + 300(0,05)^2} = \frac{300}{1 + 0,75} = \frac{300}{1,75} = 171,43$$

Dari hasil perhitungan tersebut, diperoleh jumlah sampel minimal sebanyak 171 responden dari total populasi sebanyak 300 orang. Jumlah ini dianggap telah mewakili populasi secara proporsional sehingga dapat digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

3.5 Data Dan Jenis Data

Data merupakan gambaran dari suatu keadaan atau persoalan. Menurut Sugiyono, (2019) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkret, data penelitian berupa angka- angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Berdasarkan sumbernya data penelitian dibagi menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer pada penelitian ini didapat dari hasil survei dan penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. Menurut Sugiyono, (2019) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya tanpa adanya perantara, seperti survei, atau mengisi kuesioner. Survei dalam konteks penelitian ini mencakup kegiatan pengamatan langsung terhadap kondisi kerja pegawai dan karyawan, seperti sistem kerja yang diterapkan, interaksi antar pegawai dan karyawan, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas. Selain itu, survei juga dilakukan dengan cara memberikan kuesioner yang berisi pertanyaan tertutup dan terbuka untuk mengukur variabel-variabel penelitian, antara lain *self-efficacy*, pelatihan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Dengan metode ini, peneliti dapat memperoleh informasi yang akurat, aktual, dan relevan secara langsung dari responden di lapangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Biasanya data sekunder didapatkan lewat buku, dokumen, sumber internet, literatur relevan, serta sudah dalam bentuk jadi karena telah dioleh pihak lain. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari berbagai literatur akademik seperti buku, jurnal ilmiah, skripsi terdahulu, serta sumber dari internet yang mendukung pembahasan penelitian. Penggunaan data sekunder bertujuan untuk memperkuat hasil analisis dan melengkapi data primer, sehingga temuan penelitian menjadi lebih komprehensif dan valid.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Menurut Arikunto, (2010) angket dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu angket tertutup, angket terbuka, dan angket campuran. Angket tertutup disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden hanya perlu memberikan tanda centang (✓) pada kolom atau pilihan yang sesuai. Angket terbuka memungkinkan responden memberikan jawaban sesuai dengan kehendak dan keadaannya, sedangkan angket campuran merupakan gabungan dari angket tertutup dan terbuka. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket atau kuesioner tertutup. Jenis angket ini

dipilih karena memudahkan proses pengisian bagi responden dan mempermudah peneliti dalam melakukan pengolahan serta analisis data. Bentuk angket tertutup memungkinkan responden hanya perlu memilih jawaban yang telah disediakan, sehingga dapat mengurangi kemungkinan munculnya jawaban yang tidak relevan dan menjaga konsistensi data.

Pelaksanaan pengumpulan data dilakukan secara online menggunakan Google Form, sehingga responden dapat mengisi kuesioner dengan lebih fleksibel dan efisien tanpa harus bertatap muka langsung. Penggunaan kuesioner online ini juga mempercepat proses penyebaran dan pengumpulan data, sekaligus meminimalkan kesalahan dalam pencatatan jawaban karena seluruh data otomatis terekam secara digital. Dengan demikian, penggunaan angket tertutup berbasis Google Form dinilai efektif untuk memperoleh data yang valid, terstruktur, dan mudah diolah sesuai kebutuhan penelitian.

2. Observasi

Menurut Sugiyono, (2019) Observasi merupakan dasar dari ilmu pengetahuan karena para ilmuwan bekerja berdasarkan data yang ada, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang dapat didapat melalui observasi. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan misalnya kondisi lingkungan. Kunci utama dalam kegiatan observasi pada pengumpulan informasi terletak pada peneliti itu sendiri yang dimana peneliti harus fokus pada topik dan dapat memberikan gambaran nyata pada keadaan yang terjadi. Peneliti menggunakan pengumpulan data observasi nonpartisipan pada

penelitian ini dimana peneliti melakukan penelitian hanya untuk mengamati kegiatannya saja tanpa mengikuti secara langsung kegiatan tersebut.

3. Studi Literatur

Menurut Rosyidhana (2014) dalam Rusmawan, (2019) studi literatur merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencari dan membaca sumber-sumber tertulis yang ada seperti buku atau literatur yang menjelaskan tentang landasan teori. Sama halnya dengan pengumpulan data dan informasi dengan cara menggali pengetahuan atau ilmu dari sumber - sumber seperti buku, karya tulis, serta beberapa sumber lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Studi literatur yaitu penelitian yang dilakukan dengan menggunakan literatur (kepustakaan) baik berupa buku, catatan, maupun laporan hasil penelitian yang terdahulu (Hakim, 2002). Studi literatur atau studi pustaka bertujuan untuk mencari berbagai teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti sebagai bahan rujukan dalam pembahasan hasil penelitian.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah karakteristik, sifat, atau nilai dari seseorang, barang, organisasi, atau aktivitas yang dipilih untuk dianalisis dan dijadikan dasar penarikan kesimpulan (Abdullah, 2015). Operasionalisasi variabel merupakan langkah pengukuran untuk memastikan bahwa variabel yang diteliti dapat diukur secara valid dan reliabel (Sandu Siyoto, 2015). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X (Variabel Independen)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain (variabel dependen) (Sugiyono, 2017).

2. Variabel Y (Variabel Dependental)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Sugiyono, 2013).

3. Variabel M (Variabel Mediasi)

Variabel mediasi atau *intervening* adalah variabel yang berada di antara variabel independen dan dependen yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian (Khafidz & Sulhan, 2023)

Variabel mediator adalah variabel perantara antara variabel independen dengan variabel dependen yang bertujuan menjelaskan hubungan antara keduanya, dimana variabel independen berpengaruh tidak langsung terhadap variabel dependen melalui variabel mediator.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item/ Pertanyaan	Sumber Referensi
Self Efficacy (X1)	Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai kinerja tertentu.	Magnitude	1. Saya yakin bisa menyelesaikan tugas yang sulit.	(Bandura, 1997), (Alwisol, 2004), (Pajares, 1996)
			2. Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi pekerjaan yang rumit.	
		Strength	3. Saya percaya diri terhadap kemampuan saya untuk mencapai target kerja.	
			4. Saya percaya pada kemampuan diri saya dalam bekerja.	
		Generality	5. Saya yakin dapat bekerja dengan baik di mana pun saya ditempatkan.	
			6. Saya tetap bisa fokus bekerja walaupun menghadapi kondisi yang sulit.	
Training (X2)	Suatu program yang diadakan oleh suatu perusahaan agar mempunyai pegawai yang berkualitas dan	Materi pelatihan	Saya merasa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.	(Tupti et al., 2022), (Dessler, 2015), (Mangkune gara, 2017)
		Metode pelatihan	Saya merasa metode pelatihan yang digunakan mudah dipahami.	
			Saya merasa metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya di tempat kerja	
		Instruktur/fasilitator	Saya merasa instruktur menjelaskan materi dengan jelas.	
			Saya merasa fasilitas pelatihan mendukung kegiatan belajar dengan baik.	

	mempunyai semangat yang tinggi.	Sarana dan prasarana pelatihan	Saya merasa fasilitas pelatihan yang disediakan sudah memadai.	
		Evaluasi hasil pelatihan	Saya merasa evaluasi pelatihan membantu saya memahami hal-hal yang perlu saya perbaiki. Evaluasi pelatihan membuat saya tahu sejauh mana kemampuan saya meningkat.	
Lingkungan Kerja (X3)	Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.	Kondisi fisik (ruang, pencahayaan, ventilasi)	Saya merasa kondisi ruang kerja nyaman untuk digunakan bekerja.	(Widita & Ristianawati , 2025), (Esqi Kurota Ayuni & Irwin Ananta Vidada, 2024), (P et al., 2025)
		Hubungan antar rekan kerja	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja.	
		Dukungan pimpinan	Saya merasa pimpinan memberikan arahan yang jelas dalam bekerja. Saya merasa pimpinan memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan	
		Fasilitas kerja	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai. Saya merasa peralatan kerja tersedia dengan lengkap.	
		Kebutuhan fisiologis	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup saat bekerja.	
			Saya merasa kondisi tempat kerja membuat saya bisa bekerja dengan nyaman.	
Motivasi Kerja (M)	Dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi			(Sampoerno et al., 2024), (Nusraningrum et al., 2024), (N.

	semangat, inisiatif, dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.	Kebutuhan rasa aman	Saya merasa aturan dan kebijakan di tempat kerja membuat saya merasa terlindungi.	P. Putri et al., 2024)
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di organisasi.	Kebutuhan sosial	Saya merasa memiliki hubungan yang akrab dengan rekan kerja.	
			Saya senang bekerja sama dengan tim dalam menyelesaikan tugas.	
	Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di organisasi.	Kebutuhan penghargaan	Saya merasa atasan menghargai kontribusi saya dalam pekerjaan.	
			Saya mendapat apresiasi ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di organisasi.	Aktualisasi diri	Saya berusaha memberikan hasil kerja terbaik sesuai kemampuan saya.	(Anggarini & Rowi, 2023), (Rizki Amalia Putri et al., 2023), (Leni Waskito et al., 2023)
			Saya merasa pekerjaan ini memberi kesempatan bagi saya untuk berkembang.	
		Kualitas kerja	Saya memahami dengan baik tugas yang harus diselesaikan.	
			Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.	
Kinerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di organisasi.	Kuantitas kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	(Anggarini & Rowi, 2023), (Rizki Amalia Putri et al., 2023), (Leni Waskito et al., 2023)
			Saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibanding rekan kerja dengan tanggung jawab yang sama.	
		Ketepatan waktu	Saya tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	

		Saya jarang terlambat dalam menyerahkan hasil pekerjaan kepada atasan.	
Inisiatif		Saya berinisiatif untuk mencari cara baru agar pekerjaan menjadi lebih efisien.	
		Saya mampu memanfaatkan teknologi yang ada dengan baik untuk mendukung pekerjaan.	
Kerja Sama		Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	
		Saya menghargai pendapat rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.	

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan acuan yang digunakan dalam menentukan panjang pendeknya interval pada alat ukur sehingga bisa digunakan dalam pengukuran dan menghasilkan kuantitatif (Supriyanto & Maharani, 2013). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah skala *likert*. Skala *likert* ialah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi individu atau kelompok terhadap suatu kejadian sosial. Variabel yang akan diukur dijabarkan terlebih dahulu menjadi indikator variabel dan indikator variabel tersebut dijadikan sebagai tolok ukur dalam menyusun item-item pertanyaan dalam (Supriyanto & Maharani, 2013).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang berisi beberapa pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Adapun jawaban responden dibagi dalam lima kategori penelitian seperti pada tabel 3.2

Tabel 3.2
Skala Likert

Keterangan	Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Agak Setuju (AS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
Skor	5	4	3	2	1

3.9 Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Supriyanto & Maharani, (2013) mengatakan bahwa analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah didapatkan dari tempat penelitian. Analisis ini juga dilakukan untuk

mengetahui secara mendalam variabel-variabel yang diteliti dengan menguraikan jawaban dari responden ke dalam skala likert dengan lima alternatif jawaban.

3.9.2 Analisis PLS (*Partial Least Square*)

Penelitian ini menggunakan metode analisis PLS. *Partial Least Square* merupakan metode yang *powerfull* dan tidak banyak asumsi sebagai dasar penggunaannya. Dalam metode ini, data yang di uji tidak harus berdistribusi normal, yaitu indikator dengan skala nominal, ordinal, interval, dan *ratio* dapat digunakan dengan model yang sama. Ukuran sampel yang digunakan juga bisa kecil, sedang atau besar. PLS digunakan juga dalam mengkonfirmasi dan menjelaskan bagaimana hubungan antar variabel. Sedangkan menurut Ghazali, (2008) Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah menggunakan teknik analisis data yaitu *Partial Least Square (PLS)*. *PLS* menurut Wold dalam Ghazali, (2008) merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Penelitian ini menggunakan *PLS* sebagai teknik analisis data dengan *software SmartPLS* yang dapat di *download* dari Metode *PLS* mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya: data tidak harus berdistribusi *normal multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. Hal ini sesuai dengan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 171 responden. Walaupun *PLS* digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten.

3.9.2.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Secara umum, metode dan fungsi analisis yang digunakan dalam PLS dibedakan menjadi dua bagian yaitu *outer* model dan *inner* model (Hardisman, 2021). *Outer* model merupakan analisis yang digunakan untuk menguji validitas serta reliabilitas prediktor, dan pernyataan atau item yang ada pada setiap variabel pada kuisioner penelitian.

1. *Convergent Validity*

Validitas konvergen dinilai melalui *loading factor*, yaitu tingkat korelasi antara skor indikator dengan skor konstruk yang diwakilinya. Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* $> 0,5$ atau seluruh nilai *outer loading* indikator dalam satu konstruk $> 0,5$ (Ghozali, 2011). Nilai *AVE* merefleksikan besarnya rata-rata varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten, yang diperoleh dari nilai *loading* terstandarisasi pada proses perhitungan algoritma PLS (Abdillah & Hartono, 2015).

2. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan diuji menggunakan metode *cross loading*. Menurut Abdillah & Hartono, (2015), suatu model dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai *cross loading* indikator terhadap konstruknya sendiri $>$ nilai *cross loading* terhadap konstruk lainnya.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* mengukur reliabilitas pada batas bawah suatu konstruk, sedangkan *Composite Reliability* mengukur konsistensi internal berdasarkan nilai aktual konstruk. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dan *Composite Reliability* $> 0,7$ (Abdillah & Hartono, 2015).

3.9.2.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Abdillah & Hartono, (2015), inner model atau model struktural berfungsi untuk memprediksi hubungan kausal antarvariabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung. Evaluasi model struktural dilakukan dengan menganalisis nilai R^2 (*R-square*) untuk mengetahui seberapa besar proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Semakin besar nilai R^2 yang dihasilkan, maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diuji.

3.9.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) melalui teknik *bootstrapping*. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antar variabel laten, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung.

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai *t-statistic* dan *p-value*. Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai

t-statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai *t-statistic* kurang dari atau sama dengan 1,96 dan *p-value* lebih besar dari 0,05, maka hipotesis dinyatakan ditolak (Sugiyono, 2021)

Nilai *direct effect* digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung antar variabel, meliputi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja, pengaruh *Training* terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja, serta pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

3.9.2.4 Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja (M) berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *Self-Efficacy* (X1), *Training* (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y). Pengujian mediasi dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) melalui aplikasi SmartPLS.

Menurut Hair et al., (2014) efek mediasi dapat diketahui dengan melihat nilai *indirect effect*, *t-statistic*, dan *p-value*. Mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* kurang dari 0,05. Apabila pengaruh tidak langsung signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam model penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan sektor industri dan perdagangan di wilayah Kabupaten Pasuruan. Instansi ini berlokasi di Gedung Satrya Emas, Jalan Raya Raci–Bangil, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Tujuan utama instansi adalah memberikan pelayanan publik berupa penyediaan data dan informasi serta fasilitasi pengembangan usaha, khususnya bagi pelaku industri dan sektor perdagangan di daerah tersebut (Disperindag).

Dalam pelaksanaan tugasnya, instansi ini mengacu pada peraturan daerah yang mengatur kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja perangkat daerah. Sebagai contoh, melalui Peraturan Bupati Nomor 193 Tahun 2021 yang mengatur mengenai kedudukan, susunan organisasi, tugas dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis pada instansi di bidang ini. Fungsi utama Dinas meliputi pembinaan dan pengembangan industri, pengawasan distribusi dan harga barang kebutuhan pokok, peningkatan daya saing pelaku usaha, perlindungan konsumen, serta pengaturan perdagangan dalam dan luar daerah.

Secara operasional, Dinas ini juga aktif melaksanakan berbagai program pengembangan seperti promosi industri kecil menengah (IKM), pengembangan wirausaha baru, revitalisasi pasar rakyat, serta kerja sama lintas pihak untuk memperluas akses pasar dan meningkatkan kualitas layanan bagi pelaku usaha daerah. Dengan demikian, Dinas berperan penting dalam membangun ekosistem ekonomi daerah yang kompetitif dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui sektor industri dan perdagangan (Disperindag, 2024).

4.1.2 Visi Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan

Adapun visi dan misi dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan adalah sebagai berikut:

Visi :

“Mendukung terwujudnya Kabupaten Pasuruan yang sejahtera, maju, dan berkelanjutan.”

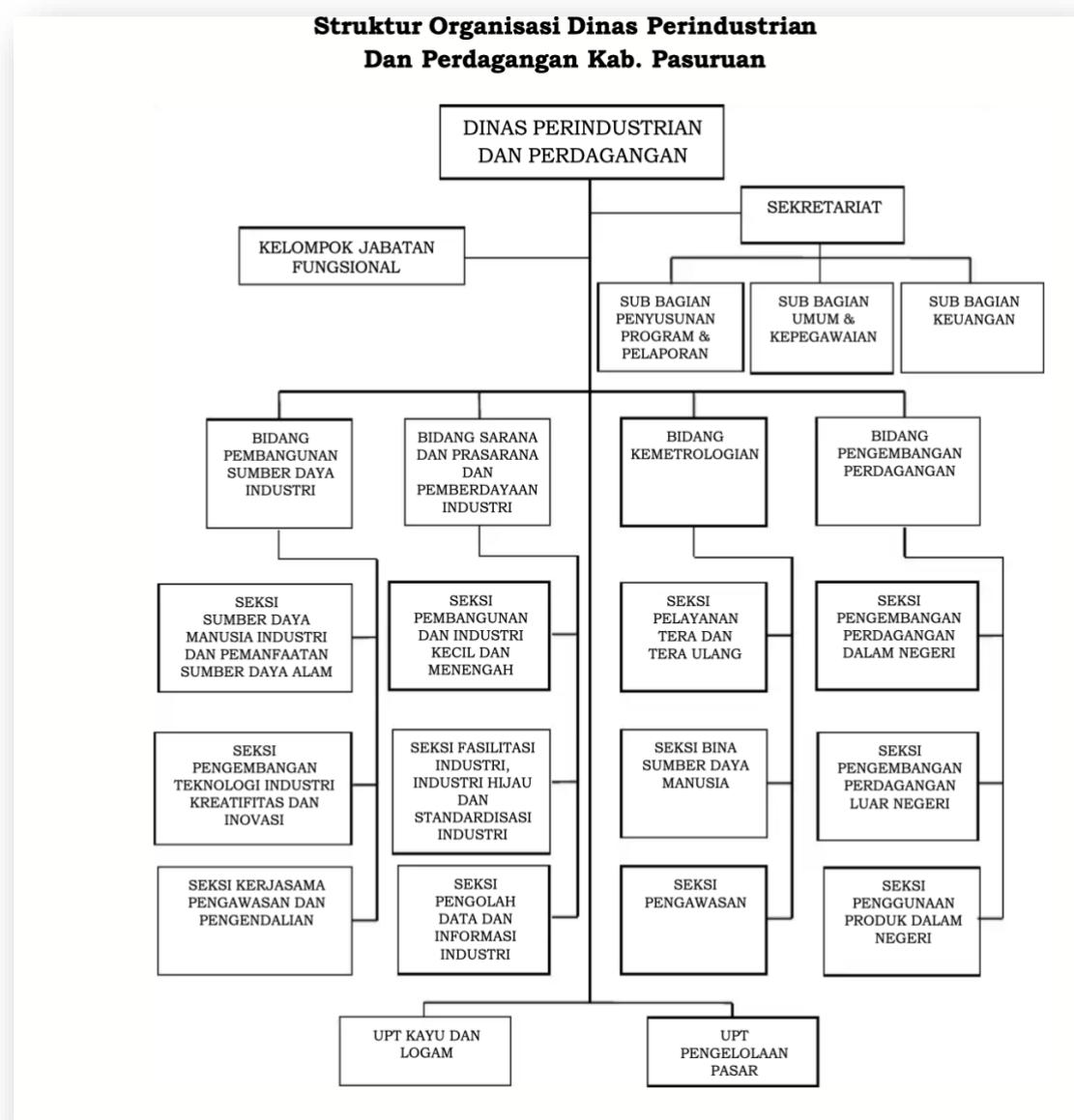
Misi :

Untuk mewujudkan visi tersebut, Disperindag Kabupaten Pasuruan menetapkan beberapa misi utama, yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan produktivitas sektor industri dan perdagangan melalui pembinaan, fasilitasi, serta penguatan daya saing usaha.
2. Mengembangkan produk unggulan daerah sebagai daya tarik ekonomi lokal yang berorientasi pada pasar regional, nasional, dan internasional.
3. Memperkuat kelembagaan ekonomi masyarakat dan mendorong kemandirian ekonomi desa melalui pemberdayaan UMKM, koperasi, dan unit usaha berbasis komunitas local (Disperindag, 2024).

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan



Sumber : Diakses pada website <https://disperindag-kabpasuruan.com/struktur-organisasi/>

4.2 Gambaran Umum Responden

Untuk memperoleh data penelitian, peneliti melibatkan responden yang terdiri dari pegawai dan karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan melalui dua metode, yaitu *Google Form* dan kuesioner cetak (*hard file*). Penggunaan dua metode ini disesuaikan dengan preferensi generasi responden, di mana pegawai yang lebih muda cenderung memilih *Google Form*, sementara pegawai yang lebih senior lebih nyaman dengan kuesioner fisik.

Dari total 200 kuesioner yang disebarluaskan, sebanyak 186 kuesioner berhasil terkumpul, terdiri atas 52 kuesioner yang diisi melalui *Google Form* dan 134 kuesioner yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner fisik (*hard file*). Namun demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini hanya sebanyak 171 responden. Oleh karena itu, sebanyak 15 kuesioner yang melebihi jumlah sampel yang ditetapkan tidak digunakan dalam proses analisis data. Penyebaran kuesioner secara daring melalui *Google Form* dilakukan terlebih dahulu karena dinilai lebih efisien, mudah direkapitulasi, serta meminimalkan kesalahan pencatatan data, sedangkan kekurangan jumlah responden selanjutnya dipenuhi melalui penyebaran kuesioner fisik. Proses pengumpulan data dilaksanakan pada periode 3–24 November, dengan pengambilan kuesioner *hard file* dilakukan sebanyak dua kali dalam satu minggu. Seluruh responden merupakan pegawai dan karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan, dengan karakteristik responden meliputi usia dan lama bekerja yang mencerminkan kondisi aktual di lingkungan kerja.

4.2.1 Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Jumlah Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	153	89,50 %
2	Perempuan	18	10,50 %
Jumlah		171	100%

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 171 orang. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 153 orang (89,50%), sedangkan responden perempuan berjumlah 18 orang (10,50%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai pada instansi yang menjadi objek penelitian didominasi oleh pegawai laki-laki, sehingga karakteristik responden dalam penelitian ini lebih banyak merepresentasikan sudut pandang pegawai laki-laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	20-30 Tahun	9	5,26 %
2	31-40 Tahun	51	29,82 %
3	41-50 Tahun	108	63,16 %
4	51-60 Tahun	3	1,75 %
Total		171	100 %

Berdasarkan Tabel 4.2, responden dengan rentang usia 41–50 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu sebanyak 108 orang (63,16%). Selanjutnya, responden berusia 31–40 tahun berjumlah 51 orang (29,82%), sedangkan responden berusia 20–30 tahun sebanyak 9 orang (5,26%), dan responden berusia 51–60 tahun merupakan kelompok paling sedikit, yaitu 3 orang (1,75%). Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan

matang dalam pengalaman kerja, yang berpotensi memengaruhi tingkat kinerja, motivasi, serta persepsi terhadap lingkungan kerja dan pelatihan.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1	1-19 Tahun	157	91,81 %
2	20-30 Tahun	14	8,19 %
	Total	171	100%

Berdasarkan Tabel 4.3, mayoritas responden memiliki lama bekerja 1–19 tahun, yaitu sebanyak 157 orang (91,81%). Sementara itu, responden dengan lama bekerja 20–30 tahun berjumlah 14 orang (8,19%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja yang cukup panjang, sehingga dapat diasumsikan bahwa responden telah memiliki pemahaman yang baik terhadap sistem kerja, budaya organisasi, serta kebijakan yang berlaku di instansi tempat penelitian dilakukan.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, skala likert digunakan untuk mengukur data. Setiap jawaban dalam skala ini memiliki bobot nilai. Skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju, skor 2 tidak setuju, skor 3 agak setuju, skor 4 setuju, dan skor 5 sangat setuju (Supriyanto & Maharani, 2013).

4.3.1 Variabel *Self Efficacy* (X1)

Dalam variabel *Self Efficacy* ini diukur dengan menggunakan 3 indikator yang terdiri dari 6 item di dalamnya. Jawaban responden yang diperoleh dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel *Self Efficacy* (X1)

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	65	65%	58	58%	44	44%	4	4%	0	0%	4, 240
2	69	69%	65	65%	33	33%	4	4%	0	0%	4, 287
3	65	65%	61	61%	41	41%	4	4%	0	0%	4, 088
4	56	56%	71	71%	40	40%	4	4%	0	0%	4, 047
5	67	67%	60	60%	40	40%	4	4%	0	0%	4, 187
6	57	57%	69	69%	39	39%	6	6%	0	0%	4, 199
Mean											4, 174

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut dapat diketahui jawaban responden sebagai berikut:

1. Item 1 dengan pernyataan “Saya yakin bisa menyelesaikan tugas yang sulit”, terdapat 0 responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 44 responden menyatakan netral, kemudian 58 responden menyatakan setuju, dan 65 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,240.
2. Item 2 dengan pernyataan “Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi pekerjaan yang rumit”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Sebanyak 33 responden menyatakan netral, 65 responden menyatakan setuju, serta 69 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata yang diperoleh adalah 4,287.
3. Item 3 dengan pernyataan “Saya percaya diri terhadap kemampuan saya untuk mencapai target kerja”, tidak terdapat responden yang memilih sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 41 responden menyatakan netral, 61

responden menyatakan setuju, dan 65 responden menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,088.

4. Item 4 dengan pernyataan “Saya percaya pada kemampuan diri saya dalam bekerja”, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 40 responden menyatakan netral, kemudian 71 responden menyatakan setuju, dan 56 responden menyatakan sangat setuju. Rata-rata nilai yang diperoleh adalah 4,047.
5. Item 5 dengan pernyataan “Saya yakin dapat bekerja dengan baik di mana pun saya ditempatkan”, tidak terdapat responden pada kategori sangat tidak setuju dan tidak setuju. Sebanyak 40 responden menyatakan netral, 60 responden menyatakan setuju, serta 67 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,187.
6. Item 6 dengan pernyataan “Saya tetap bisa fokus bekerja walaupun menghadapi kondisi yang sulit”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 39 responden menyatakan netral, 69 responden menyatakan setuju, serta 57 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,199.

4.3.2 Variabel Training (X2)

Dalam variabel Training ini diukur dengan menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 8 item di dalamnya. Jawaban responden yang diperoleh dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel *Training* (X2)

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	79	46%	46	27%	46	27%	0	0%	0	0%	4,193
2	70	41%	59	35%	42	25%	0	0%	0	0%	4,164
3	61	36%	61	36%	47	27%	2	1%	0	0%	4,058
4	63	37%	65	38%	38	22%	5	3%	0	0%	4,088
5	77	45%	49	29%	42	25%	3	2%	0	0%	4,170
6	72	42%	66	39%	33	19%	0	0%	0	0%	4,228
7	70	41%	55	32%	44	26%	1	1%	0	0%	4,152
8	55	32%	70	41%	42	35%	4	2%	0	0%	4,029
Mean											4,135

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut dapat diketahui jawaban responden sebagai berikut:

1. Item 1 dengan pernyataan “Saya merasa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.” Sebanyak 46 responden menyatakan netral, kemudian 46 responden menyatakan setuju, serta 79 responden menyatakan sangat setuju. Dengan demikian, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,193.
2. Item 2 dengan pernyataan “Saya memahami dengan baik isi materi yang disampaikan dalam pelatihan.” tidak terdapat responden yang memilih sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 42 responden menyatakan netral, 59 responden menyatakan setuju, dan 70 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,164.
3. Item 3 dengan pernyataan “Saya merasa metode pelatihan yang digunakan mudah dipahami.” tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 47 responden menyatakan netral, 61 responden menyatakan

setuju, 61 responden menyatakan sangat setuju, dan terdapat 2 responden yang menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,058.

4. Item 4 dengan pernyataan “Saya merasa metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya di tempat kerja.” tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 38 responden menyatakan netral, 65 responden menyatakan setuju, 63 responden menyatakan sangat setuju, dan 5 responden menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata tercatat sebesar 4,088.
5. Item 5 dengan pernyataan “Saya merasa instruktur menjelaskan materi dengan jelas.” tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 42 responden menyatakan netral, 49 responden menyatakan setuju, serta 77 responden menyatakan sangat setuju, sementara 3 responden menyatakan tidak setuju. Rata-rata nilai yang diperoleh adalah 4,170.
6. Item 6 dengan pernyataan “Saya merasa instruktur memberikan contoh yang mudah dipahami.” tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 33 responden menyatakan netral, 66 responden menyatakan setuju, serta 72 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata yang dihasilkan adalah 4,228.
7. Item 7 dengan pernyataan “Saya merasa fasilitas pelatihan mendukung kegiatan belajar dengan baik.” tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 44 responden menyatakan netral, 55 responden menyatakan setuju, 70 responden menyatakan sangat setuju, dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,152.

8. Item 8 dengan pernyataan “Saya merasa fasilitas pelatihan yang disediakan sudah memadai.” tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 42 responden menyatakan netral, 70 responden menyatakan setuju, serta 55 responden menyatakan sangat setuju, dan 4 responden menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata yang dihasilkan adalah 4,029.

4.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Dalam variabel Lingkungan Kerja ini diukur dengan menggunakan 4 indikator yang terdiri dari 7 item di dalamnya. Jawaban responden yang diperoleh dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	73	43%	63	37%	33	19%	2	1%	0	0%	4,193
2	81	47%	55	32%	34	20%	1	1%	0	0%	4,164
3	69	40%	56	33%	44	26%	2	1%	0	0%	4,058
4	75	44%	52	30%	40	23%	4	2%	0	0%	4,088
5	72	42%	60	35%	36	21%	3	2%	0	0%	4,170
6	74	43%	60	35%	34	20%	3	2%	0	0%	4,228
7	71	42%	60	35%	37	22%	3	2%	0	0%	4,152
Mean									4,135		

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut dapat diketahui jawaban responden sebagai berikut:

1. Item 1 dengan pernyataan “Saya merasa kondisi ruang kerja nyaman untuk digunakan bekerja”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 33 responden menyatakan netral, 63

responden menyatakan setuju, serta 73 responden menyatakan sangat setuju.

Tercatat nilai rata-rata sebesar 4,193.

2. Item 2 dengan pernyataan “Saya merasa tempat kerja saya bersih dan tertata dengan baik”, tidak terdapat responden yang memilih sangat tidak setuju. Sebanyak 34 responden menyatakan netral, 55 responden menyatakan setuju, dan 81 responden menyatakan sangat setuju, serta terdapat 1 responden yang menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,164.
3. Item 3 dengan pernyataan “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 44 responden menyatakan netral, 56 responden menyatakan setuju, 69 responden menyatakan sangat setuju, serta terdapat 2 responden yang menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,058.
4. Item 4 dengan pernyataan “Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 40 responden menyatakan netral, 52 responden menyatakan setuju, 75 responden menyatakan sangat setuju, serta 4 responden menyatakan tidak setuju. Rata-rata nilai yang dihasilkan sebesar 4,088.
5. Item 5 dengan pernyataan “Saya merasa pimpinan memberikan arahan yang jelas dalam bekerja”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 36 responden menyatakan netral, 60 responden menyatakan setuju, serta 72 responden menyatakan sangat setuju, dan terdapat 3 responden yang menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,170.

6. Item 6 dengan pernyataan “Saya merasa pimpinan memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 34 responden menyatakan netral, 60 responden menyatakan setuju, 74 responden menyatakan sangat setuju, dan 3 responden menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata sebesar 4,228.
7. Item 7 dengan pernyataan “Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 37 responden menyatakan netral, 60 responden menyatakan setuju, serta 71 responden menyatakan sangat setuju, dan 3 responden menyatakan tidak setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,152.

4.3.4 Variabel Motivasi Kerja (M)

Dalam variabel Motivasi Kerja ini diukur dengan menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 9 item di dalamnya. Jawaban responden yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (M)

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	67	39%	58	34%	46	27%	0	0%	0	0%	4,123
2	64	37%	58	34%	49	29%	0	0%	0	0%	4,088
3	69	40%	54	32%	48	28%	0	0%	0	0%	4,123
4	67	39%	60	35%	44	26%	0	0%	0	0%	4,135
5	68	40%	58	34%	45	26%	0	0%	0	0%	4,135
6	61	36%	62	36%	48	28%	0	0%	0	0%	4,076
7	65	38%	67	39%	39	23%	0	0%	0	0%	4,152
8	68	40%	64	37%	39	23%	0	0%	0	0%	4,170

9	66	39%	57	33%	48	28%	0	0%	0	0%	4,105
Mean											4,123

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut dapat diketahui jawaban responden sebagai berikut:

1. Item 1 dengan pernyataan “Saya memiliki waktu istirahat yang cukup saat bekerja”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 46 responden menyatakan netral, 58 responden menyatakan setuju, dan 67 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 4,123.
2. Item 2 dengan pernyataan “Saya merasa kondisi tempat kerja membuat saya bisa bekerja dengan nyaman”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 49 responden menyatakan netral, 58 responden menyatakan setuju, serta 64 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,088.
3. Item 3 dengan pernyataan “Saya merasa aturan dan kebijakan di tempat kerja membuat saya merasa terlindungi”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 48 responden menyatakan netral, 54 responden menyatakan setuju, dan 69 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,123.
4. Item 4 dengan pernyataan “Saya percaya tempat kerja saya memberikan rasa aman untuk bekerja dengan nyaman”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 44 responden menyatakan netral, 60 responden menyatakan setuju, dan 67 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,135.

5. Item 5 dengan pernyataan “Saya merasa memiliki hubungan yang akrab dengan rekan kerja”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 45 responden menyatakan netral, 58 responden menyatakan setuju, dan 68 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,135.
6. Item 6 dengan pernyataan “Saya senang bekerja sama dengan tim dalam menyelesaikan tugas”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 48 responden menyatakan netral, 62 responden menyatakan setuju, dan 61 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,076.
7. Item 7 dengan pernyataan “Saya merasa atasan menghargai kontribusi saya dalam pekerjaan”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 39 responden menyatakan netral, 67 responden menyatakan setuju, dan 65 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,152.
8. Item 8 dengan pernyataan “Saya mendapat apresiasi ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 39 responden menyatakan netral, 64 responden menyatakan setuju, dan 68 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,170.
9. Item 9 dengan pernyataan “Saya berusaha memberikan hasil kerja terbaik sesuai kemampuan saya”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju maupun tidak setuju. Sebanyak 48 responden menyatakan netral, 57

responden menyatakan setuju, dan 66 responden menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,105.

4.3.5 Variabel Kinerja (Y)

Dalam variabel Kinerja ini diukur dengan menggunakan 5 indikator yang terdiri dari 10 item di dalamnya. Jawaban responden yang diperoleh dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	67	39%	58	34%	42	25%	4	2%	0	0%	4,099
2	80	47%	55	32%	33	19%	3	2%	0	0%	4,240
3	85	50%	36	21%	46	27%	4	2%	0	0%	4,181
4	72	42%	52	30%	42	25%	5	3%	0	0%	4,117
5	68	40%	59	35%	39	23%	5	3%	0	0%	4,111
6	77	45%	49	29%	42	25%	3	2%	0	0%	4,170
7	78	46%	54	32%	36	21%	3	2%	0	0%	4,211
8	81	47%	52	30%	35	20%	3	2%	0	0%	4,234
9	94	55%	45	26%	27	16%	5	3%	0	0%	4,333
10	78	46%	63	37%	27	16%	3	2%	0	0%	4,263
Mean										4,196	

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat diketahui jawaban responden sebagai berikut:

1. Item 1 dengan pernyataan “Saya memahami dengan baik tugas yang harus diselesaikan”, terdapat 4 responden yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 42 responden

menyatakan netral, 58 responden menyatakan setuju, serta 67 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 4,099.

2. Item 2 dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan”, tidak terdapat responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 3 responden menyatakan tidak setuju, 33 responden menyatakan netral, 55 responden menyatakan setuju, dan 80 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,240.
3. Item 3 dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan”, terdapat 4 responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 46 responden menyatakan netral, 36 responden menyatakan setuju, serta 85 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata adalah 4,181.
4. Item 4 dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibanding rekan kerja dengan tanggung jawab yang sama”, terdapat 5 responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 42 responden menyatakan netral, 52 responden menyatakan setuju, dan 72 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 4,117.
5. Item 5 dengan pernyataan “Saya tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya”, terdapat 5 responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 39 responden menyatakan netral, 59 responden menyatakan setuju, serta 68

responden yang menyatakan sangat setuju. Rata-rata nilai yang dihasilkan adalah 4,111.

6. Item 6 dengan pernyataan “Saya jarang terlambat dalam menyerahkan hasil pekerjaan kepada atasan”, terdapat 3 responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 42 responden menyatakan netral, 49 responden menyatakan setuju, serta 77 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata adalah 4,170.
7. Item 7 dengan pernyataan “Saya berinisiatif untuk mencari cara baru agar pekerjaan menjadi lebih efisien”, terdapat 3 responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 36 responden menyatakan netral, 54 responden menyatakan setuju, serta 78 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,211.
8. Item 8 dengan pernyataan “Saya mampu memanfaatkan teknologi yang ada dengan baik untuk mendukung pekerjaan”, terdapat 3 responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 35 responden menyatakan netral, 52 responden menyatakan setuju, serta 81 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata adalah 4,234.
9. Item 9 dengan pernyataan “Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama”, terdapat 5 responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 27 responden menyatakan netral, 45 responden menyatakan setuju, serta 94

responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4,333, yang merupakan nilai tertinggi dari seluruh item.

10. Item 10 dengan pernyataan “Saya menghargai pendapat rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama”, terdapat 3 responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebanyak 27 responden menyatakan netral, 63 responden menyatakan setuju, serta 78 responden menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata adalah 4,263.

4.4 Uji *Partial Least Square* (PLS)

Analisis *Partial Least Square* (PLS) bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *Self-Efficacy* (X1), *Training* (X2), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (M) sebagai variabel mediasi, dan Kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

Pada penelitian ini proses pengolahan data dilakukan menggunakan *software SmartPLS* versi 4.0 untuk menguji hubungan antar variabel, baik pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui variabel mediasi.

4.4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan *output* dari *PLS Algorithm*. Output ini menyajikan nilai *Loading Factor*, *Composite Reliability*, *Cronbach's Alpha*, dan *Average Variance Extracted (AVE)* sebagai dasar penilaian kelayakan indikator. Menurut Duryadi, (2021), suatu konstruk dinyatakan memenuhi kriteria valid dan reliabel apabila memiliki nilai *Loading Factor* $> 0,70$, *Composite Reliability* $> 0,70$, *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, serta nilai *AVE* $> 0,50$. Berdasarkan hasil *output PLS*,

nilai-nilai tersebut digunakan untuk menilai apakah indikator dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas yang ditetapkan.

4.4.1.1 Uji Validitas

A. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Outer loading dilakukan untuk menilai validitas konvergen pada setiap variabel. Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh indikator pada penelitian ini telah memenuhi kriteria tersebut. Berikut merupakan nilai *outer loading* pada penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Outer Loading

Variabel	Indikator	>Loading Factor	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	X1.1	0,751	Valid
	X1.2	0,815	Valid
	X1.3	0,719	Valid
	X1.4	0,719	Valid
	X1.5	0,842	Valid
	X1.6	0,853	Valid
<i>Training</i>	X2.1	0,815	Valid
	X2.2	0,835	Valid
	X2.3	0,835	Valid
	X2.4	0,854	Valid
	X2.5	0,838	Valid
	X2.6	0,821	Valid
	X2.7	0,815	Valid
	X2.8	0,812	Valid
<i>Lingkungan Kerja</i>	X3.1	0,771	Valid
	X3.2	0,778	Valid
	X3.3	0,747	Valid
	X3.4	0,761	Valid
	X3.5	0,794	Valid
	X3.6	0,798	Valid

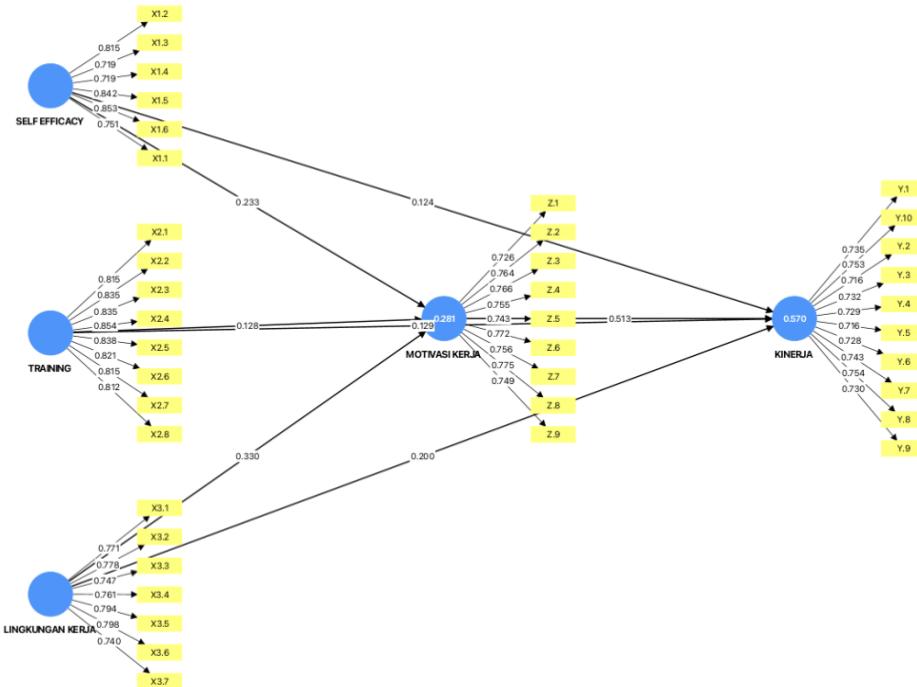
	X3.7	0,740	Valid
Motivasi Kerja	M.1	0,726	Valid
	M.2	0,764	Valid
	M.3	0,766	Valid
	M.4	0,755	Valid
	M.5	0,743	Valid
	M.6	0,772	Valid
	M.7	0,756	Valid
	M.8	0,775	Valid
	M.9	0,749	Valid
Kinerja	Y.1	0,735	Valid
	Y.2	0,716	Valid
	Y.3	0,732	Valid
	Y.4	0,729	Valid
	Y.5	0,716	Valid
	Y.6	0,728	Valid
	Y.7	0,743	Valid
	Y.8	0,754	Valid
	Y.9	0,730	Valid
	Y.10	0,753	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4 Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* $\geq 0,70$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel *Self-Efficacy*, *Training*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja memiliki nilai *loading factor* $\geq 0,70$. Dengan demikian, tidak ada indikator yang perlu dieliminasi dari model karena semuanya telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Hasil *loading factor* untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Gambar 4.2. Nilai yang berada $\geq 0,70$ menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruknya secara baik dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Gambar 4.2
Hasil PLS Algorithm



Sumber: Output SmartPLS 4 Diolah Peneliti, 2025

Gambar tersebut merupakan *output* dari PLS Algorithm yang menampilkan nilai *loading factor*, *composite reliability*, *Cronbach's alpha*, serta *average variance extracted (AVE)* untuk setiap indikator. Mengacu pada kriteria yang dijelaskan oleh Duryadi, (2021) indikator dinyatakan layak apabila memiliki *loading factor*, *composite reliability*, dan *Cronbach's alpha* $\geq 0,70$, serta nilai *AVE* $\geq 0,50$.

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh indikator pada variabel *Self-Efficacy* (X1), *Training* (X2), *Lingkungan Kerja* (X3), *Motivasi Kerja* (M), dan *Kinerja* (Y) telah memenuhi kriteria tersebut, dengan nilai outer loading yang konsisten berada di atas 0,70. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dan tidak terdapat item yang harus dieliminasi dari model penelitian.

Selain itu, pemenuhan convergent validity juga ditinjau melalui nilai *AVE*. Seluruh variabel memiliki nilai $AVE \geq 0,50$, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Berikut disajikan nilai *AVE* pada penelitian ini :

Tabel 4.10
Hasil Average Variace Extracted (AVE)

Variabel	Average Variace Extracted (AVE)	Keterangan
Self Efficacy	0,617	Valid
Training	0,686	Valid
Lingkungan Kerja	0,593	Valid
Motivasi Kerja	0,572	Valid
Kinerja	0,539	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4 Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada masing-masing variabel menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria validitas. Variabel *Self-Efficacy* (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0,617, variabel *Training* (X2) sebesar 0,686, variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,593, variabel Motivasi Kerja (M) sebesar 0,572, dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,539. Seluruh nilai tersebut berada di atas 0,50 sehingga masing-masing variabel dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat *convergent validity*, sesuai dengan kriteria yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2008).

B. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Uji validitas diskriminan menggunakan nilai *cross loading* dimana suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan jika nilai *cross loading* indikator pada tiap variabel lebih tinggi daripada variabel lainnya (Ghozali, 2008).

Berikut nilai *cross loading* dalam penelitian ini:

Tabel 4.11
Hasil *Cross Loading*

Variabel	X1	X2	X3	M	Y
<i>Self Efficacy</i>	0,751	0,372	0,193	0,343	0,371
	0,815	0,498	0,215	0,282	0,362
	0,719	0,306	0,083	0,249	0,248
	0,719	0,407	0,097	0,252	0,284
	0,842	0,459	0,306	0,340	0,399
	0,853	0,492	0,270	0,339	0,396
<i>Training</i>	0,421	0,815	0,310	0,293	0,370
	0,479	0,835	0,292	0,285	0,417
	0,400	0,835	0,341	0,282	0,379
	0,497	0,854	0,273	0,401	0,417
	0,485	0,838	0,230	0,256	0,361
	0,411	0,821	0,282	0,248	0,352
	0,438	0,815	0,320	0,350	0,352
	0,456	0,812	0,252	0,303	0,351
<i>Lingkungan Kerja</i>	0,208	0,278	0,771	0,295	0,368
	0,245	0,275	0,778	0,321	0,369
	0,287	0,323	0,747	0,425	0,400
	0,238	0,293	0,761	0,346	0,403
	0,169	0,259	0,794	0,331	0,343
	0,111	0,216	0,798	0,324	0,444
	0,127	0,215	0,740	0,275	0,344
<i>Motivasi Kerja</i>	0,340	0,329	0,306	0,726	0,512
	0,292	0,344	0,317	0,764	0,515
	0,256	0,232	0,343	0,766	0,545
	0,325	0,271	0,365	0,755	0,542
	0,270	0,349	0,368	0,743	0,546
	0,259	0,266	0,297	0,772	0,516
	0,361	0,262	0,284	0,756	0,504
	0,254	0,237	0,374	0,775	0,534
	0,284	0,213	0,294	0,749	0,512
<i>Kinerja</i>	0,247	0,402	0,377	0,498	0,735
	0,253	0,250	0,367	0,518	0,716
	0,344	0,410	0,382	0,463	0,732
	0,460	0,422	0,333	0,505	0,729
	0,295	0,328	0,353	0,513	0,716
	0,295	0,235	0,437	0,485	0,728

	0,333	0,295	0,348	0,542	0,743
	0,307	0,349	0,419	0,522	0,754
	0,372	0,271	0,276	0,509	0,730
	0,351	0,363	0,371	0,544	0,753

Sumber: Output SmartPLS 4 Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa *cross loading* tiap indikator pada tiap variabel memiliki nilai yang lebih tinggi daripada variabel lainnya. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan memiliki Diskriminan Validitas yang baik dalam menyusun variabel masing-masing.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menggunakan nilai *Composite Reliability* dan *Chronbach's Alpha*. Variabel dinyatakan reliabel berdasarkan *Composite Reliability* jika setiap variabel memiliki nilai $\geq 0,70$ (Ferdinand, 2002 dalam Fazriansyah et al., 2022). Nilai *Composite Reliability* pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0,921	Reliabel
<i>Training</i>	0,911	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,923	Reliabel
Motivasi Kerja	0,906	Reliabel
Kinerja	0,946	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4 Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10, diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* pada variabel *Self-Efficacy* (X1) adalah sebesar 0,921, variabel *Training* (X2) sebesar 0,911, variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,923, variabel Motivasi Kerja (M)

sebesar 0,906, dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,946. Seluruh nilai tersebut berada di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

Selain itu, suatu variabel juga dapat dikatakan reliabel berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* apabila memiliki nilai $\geq 0,70$. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel disajikan pada Tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.13
Hasil *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Self Efficacy	0,905	Reliabel
Training	0,886	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,906	Reliabel
Motivasi Kerja	0,875	Reliabel
Kinerja	0,935	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4 Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4.11, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *Self-Efficacy* (X1) adalah sebesar 0,905, variabel *Training* (X2) sebesar 0,886, variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,906, variabel Motivasi Kerja (M) sebesar 0,875, dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,935. Seluruh nilai tersebut berada $\geq 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

4.4.2 *Inner Model* (Evaluasi Model Struktural)

Setelah pengujian *Outer Model* dilakukan, langkah berikutnya adalah menguji *Inner Model* (Model Struktural). Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antarkonstruk dalam model penelitian. Evaluasi *Inner Model* dilakukan dengan memperhatikan beberapa kriteria, yaitu nilai R^2 untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta signifikansi koefisien jalur untuk melihat kuat atau lemahnya

pengaruh antarvariabel. Nilai R^2 juga menggambarkan seberapa besar variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Nilai *R-square* (R^2) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen (eksogen) mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen (endogen). Nilai *R-square* berada pada rentang 0 hingga 1, di mana semakin mendekati angka 1 maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut Hair et al., (2011) nilai *R-square* diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu nilai 0,75 termasuk kategori kuat, 0,50 termasuk kategori moderat, dan 0,25 termasuk kategori lemah.

Selain itu, dalam penelitian ini juga digunakan nilai *Adjusted R-Square*, yang dinilai lebih tepat dalam menilai kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, terutama apabila penelitian melibatkan lebih dari dua variabel independen. Hal ini disebabkan karena *Adjusted R-Square* telah mempertimbangkan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model penelitian. Pada penelitian ini, konstruk yang dianalisis memang terdiri dari lebih dari dua variabel independen, sehingga penggunaan *Adjusted R-Square* menjadi relevan untuk memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kontribusi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Nilai *R-Square* dan *R-Square Adjusted* pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil *R-Square* dan *R-Square Adjusted*

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja	0,570	0,559
Motivasi Kerja	0,281	0,268

Sumber: *Output SmartPLS 4 Diolah Peneliti, 2025*

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas, nilai *R-square* variabel Kinerja sebesar 0,570 dengan *Adjusted R-square* sebesar 0,559 menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi Kinerja berada pada kategori moderat. Hal ini berarti bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat, di mana lebih dari setengah variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Sementara itu, nilai *R-square* variabel Motivasi Kerja sebesar 0,281 dengan *Adjusted R-square* sebesar 0,268 menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi Motivasi Kerja berada pada kategori lemah. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam model penelitian masih memiliki keterbatasan dalam menjelaskan Motivasi Kerja, sehingga terdapat pengaruh yang cukup besar dari faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

4.4.2.1 Uji Hipotesis

1. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Direct effect digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung antarvariabel, yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, pengaruh *self*-

efficacy terhadap kinerja, pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi kerja, pengaruh *training* terhadap kinerja, serta pengaruh *training* terhadap motivasi kerja. Hasil nilai *P-value* untuk pengaruh langsung (*direct effect*) disajikan pada Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.15
Hasil Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0,200	0,203	0,062	3,226	0,001	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0,330	0,333	0,074	4,426	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja -> Kinerja	0,513	0,512	0,059	8,618	0,000	Signifikan
Self Efficacy -> Kinerja	0,124	0,127	0,062	2,004	0,045	Signifikan
Self Efficacy -> Motivasi Kerja	0,233	0,236	0,086	2,696	0,007	Signifikan
Training -> Kinerja	0,129	0,129	0,062	2,085	0,037	Signifikan
Training -> Motivasi Kerja	0,128	0,129	0,080	1,601	0,109	Tidak Signifikan

Sumber: Output SmartPLS 4 Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, hipotesis *pertama* menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai *P Value* sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja adalah signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima.

Hipotesis *kedua* menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil uji pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh nilai *P value* sebesar $0,000 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja diterima.

Hipotesis *ketiga* menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai *P value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima.

Hipotesis *keempat* menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan nilai *P value* sebesar $0,045 < 0,05$. Artinya, *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja diterima.

Hipotesis *kelima* menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil uji pengaruh langsung antara *self-efficacy* terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai *P value* sebesar $0,007 < 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyebutkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap motivasi kerja diterima.

Hipotesis *keenam* menyatakan bahwa *training* berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan nilai *P value* sebesar $0,037 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *training* berpengaruh terhadap kinerja diterima.

Hipotesis *ketujuh* menyatakan bahwa *training* berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan nilai *P value* sebesar $0,109 > 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa *training* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *training* berpengaruh terhadap motivasi kerja ditolak.

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Indirect Effect digunakan untuk menganalisis hasil hipotesis penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, pengaruh *training* terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil *P-value indirect effect* disajikan pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.16
Hasil Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Origin al sample (O)	Sampl e mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STD EV)	P val ue s	Keter anga n
Self Efficacy -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0,120	0,121	0,047	2,517	0,0 12	Signif ikan
Training -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0,066	0,066	0,041	1,599	0,1 10	Tidak Signif ikan

Lingkungan						
Kerja -> Motivasi	0,169	0,170	0,041	4,118	0,00	Signifikan
Kerja -> Kinerja						

Sumber: Output SmartPLS 4 Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel di atas, hipotesis *kedelapan* menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil uji pengaruh tidak langsung antara *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja diperoleh nilai *P-value* yakni $0,012 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai mediasi. Dengan demikian, hipotesis yang menyebutkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja dapat diterima.

Hipotesis *sembilan* menyatakan bahwa *training* berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil uji pengaruh tidak langsung antara *training* berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja diperoleh nilai *P-value* yakni $0,110 > 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung *training* terhadap kinerja melalui motivasi kerja tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyebutkan bahwa *training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja tidak dapat diterima.

Hipotesis *sepuluh* menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil uji pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja diperoleh nilai *P-value* yakni $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

melalui motivasi kerja sebagai mediasi. Dengan demikian, hipotesis yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja dapat diterima.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai *P-value* sebesar $0,045 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja dinyatakan diterima. Artinya, semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya, maka semakin besar pula peluang mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Widodo & Tandiyono, (2024) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wahana Andika Mandiri. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan dengan keyakinan diri tinggi lebih proaktif, lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, serta lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian ini bahwa *self-efficacy* merupakan faktor internal penting yang memengaruhi kualitas kerja.

Secara teoritis, penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat John W. Santrock (2007), yang mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang atas

kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Definisi ini, sebagaimana dikutip oleh (Rachmawati, 2012), menekankan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih tekun menghadapi hambatan, lebih mampu mengarahkan tingkah laku menuju penyelesaian tugas, serta lebih termotivasi untuk mencapai standar kerja. Dengan demikian, teori tersebut memberikan landasan kuat bahwa *self-efficacy* secara logis dan psikologis memang berpengaruh terhadap kinerja.

Fenomena di lapangan turut memperkuat hasil penelitian ini. Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan, ditemukan bahwa pegawai dan karyawan menghadapi tugas yang menuntut ketelitian, kemampuan beradaptasi, dan penyelesaian pekerjaan secara mandiri. Beban kerja yang dinamis serta kebutuhan untuk mengambil keputusan cepat membuat pegawai dengan *self-efficacy* tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik. Kondisi nyata ini mendukung hasil analisis statistik dan menunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja tidak hanya signifikan secara angka, tetapi juga relevan dengan situasi kerja yang dialami pegawai. Dengan demikian, fenomena lapangan memperkuat alasan logis mengapa hubungan tersebut muncul dan membuat temuan penelitian lebih masuk akal serta kontekstual.

Dalam pandangan Islam, konsep percaya diri (*self-efficacy*) tercermin dalam berbagai ayat Al-Qur'an yang mendorong keyakinan, keteguhan hati, dan optimisme seorang mukmin dalam menghadapi tantangan kehidupan. Salah satu ayat yang secara jelas menggambarkan hal tersebut terdapat dalam Q.S. Ali Imran ayat 139:

وَلَا تَهُنُوا وَلَا تَحْرُنُوا وَأَنْتُمُ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُّؤْمِنِينَ

Artinya : “*Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu lah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.*”

Ayat ini mengandung makna *self-efficacy* karena menekankan pentingnya keyakinan terhadap kemampuan diri, kekuatan mental, serta sikap optimis dalam menghadapi berbagai situasi sulit. Menurut Tafsir As-Sa’di (2003), Q.S. Ali Imran ayat 139 merupakan dorongan dari Allah SWT agar orang-orang beriman tidak merasa lemah dan tidak berputus asa ketika menghadapi ujian dan tantangan. Seorang mukmin diajarkan untuk meyakini bahwa dengan iman dan ketergantungan penuh kepada pertolongan Allah SWT, ia memiliki kekuatan untuk bangkit, bertahan, dan terus berusaha.

Dalam perspektif Islam, individu yang memiliki *self-efficacy* yang baik digambarkan sebagai pribadi yang tidak mudah takut, ragu, atau larut dalam kesedihan, melainkan senantiasa optimis, percaya diri, dan istiqamah dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Nilai-nilai ini menjadi landasan penting dalam membentuk sikap kerja yang produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, *self-efficacy* yang kuat, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, merupakan faktor penting yang saling berkaitan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu, sebagaimana diajarkan dalam ajaran Islam.

4.5.2 Pengaruh *Training* Terhadap Kinerja Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa *training* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai *P-value* sebesar $0,037 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *training* berpengaruh terhadap kinerja dinyatakan diterima. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin besar peningkatan kemampuan, keterampilan, dan kualitas kerja yang dapat mereka capai. Meskipun demikian, hasil penelitian ini juga dipengaruhi oleh kondisi nyata pada objek penelitian, karena efektivitas sebuah pelatihan sangat ditentukan oleh kesiapan pegawai, budaya belajar di instansi, serta relevansi materi pelatihan dengan tugas yang dijalankan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Dewi et al., (2023) yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan yang terstruktur dan sesuai kebutuhan mampu meningkatkan akurasi, ketelitian, serta kecepatan kerja pegawai. Dengan demikian, penelitian terdahulu tersebut mendukung hasil penelitian ini bahwa pelatihan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan performa kerja secara langsung.

Secara teoritis, temuan ini diperkuat oleh pendapat Dessler (2017), yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk memberikan pengetahuan praktis dan keterampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Gustiana et al., (2022) turut menegaskan bahwa

pelatihan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, teori ini memberikan dasar ilmiah bahwa *training* yang tepat sasaran memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk kinerja pegawai.

Fenomena lapangan juga mendukung hasil penelitian ini. Pelatihan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan diketahui sangat dibutuhkan mengingat variasi tugas pegawai dan karyawan yang menuntut ketelitian administrasi, pemahaman regulasi, serta kemampuan pelayanan publik. Ketika pelatihan diberikan secara tepat dan sesuai kebutuhan, pegawai terlihat lebih terampil dalam menjalankan tugas, lebih cepat beradaptasi dengan perubahan kebijakan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Kondisi nyata ini memperkuat hasil analisis statistik bahwa *training* memang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam perspektif Islam, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki landasan nilai yang kuat, sebagaimana tercantum dalam Q.S. An-Nahl ayat 125:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلُهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهَتَّمِينَ

Artinya : *Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk. (An nahl: 125)*

Menurut Tafsir Al-Wajiz karya Wahbah az-Zuhaili, ayat ini menegaskan bahwa proses penyampaian ilmu dan pengetahuan harus dilakukan secara bijaksana, dengan penjelasan yang jelas, argumentasi yang tepat, serta komunikasi yang santun dan penuh kesabaran. Dalam konteks pelatihan kerja, ayat ini memberikan pesan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh substansi materi yang disampaikan, tetapi juga oleh metode penyampaian, sikap pelatih, serta suasana belajar yang kondusif. Pelatihan yang dilakukan dengan pendekatan yang baik, komunikatif, dan menghargai peserta akan lebih mudah dipahami serta mampu meningkatkan motivasi dan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai *P-value* sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek kenyamanan, keamanan, maupun hubungan antar pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mampu dicapai. Meskipun demikian, hasil ini juga dipengaruhi oleh kondisi riil pada objek penelitian, karena kualitas lingkungan kerja sangat bergantung pada budaya organisasi, fasilitas kerja, serta dinamika antar pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. Oleh sebab itu, jika penelitian serupa dilakukan

pada instansi lain dengan kondisi lingkungan kerja berbeda, maka hasilnya berpotensi menunjukkan variasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zhenjing et al., (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai melalui rasa nyaman, aman, serta dukungan sosial yang baik. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mendorong pegawai untuk lebih fokus, percaya diri, serta bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Kesesuaian ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan faktor eksternal penting yang secara langsung memengaruhi performa pegawai.

Secara teoritis, hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Sedarmayanti (2017) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat kerja, bahan yang digunakan, kondisi fisik sekitar, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Definisi ini menegaskan bahwa lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, ruang kerja, dan fasilitas, tetapi juga aspek sosial seperti hubungan antarpegawai, budaya kerja, dan kenyamanan psikologis. Ketika lingkungan kerja mendukung, pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal tanpa hambatan fisik maupun mental.

Fenomena lapangan turut memperkuat hasil penelitian ini. Observasi menunjukkan bahwa pegawai dan karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan bekerja dalam lingkungan yang menuntut kolaborasi, ketelitian, dan pelayanan publik yang responsif. Ketika ruang kerja tertata, komunikasi antarpegawai berjalan baik, serta suasana kerja lebih nyaman,

pegawai dapat bekerja lebih fokus dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kondisi ini selaras dengan hasil analisis bahwa lingkungan kerja memang memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dalam perspektif Islam, pentingnya menjaga lingkungan kerja yang kondusif juga ditegaskan dalam Q.S. An-Nur ayat 30, yang berbunyi:

قُل لِّلْمُؤْمِنِينَ يَعْضُوا مِنْ أَبْصَرِهِمْ وَيَحْفَظُوا فُرُوجَهُمْ ذَلِكَ أَرْكَى لَهُمْ إِنَّ اللَّهَ
خَبِيرٌ بِمَا يَصْنَعُونَ

Artinya *Katakanlah kepada orang laki-laki yang beriman: “Hendaklah mereka menahan pandangnya, dan memelihara kemaluannya; yang demikian itu adalah lebih suci bagi mereka, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang mereka perbuat”.* (An-Nur:30)

Menurut Tafsir Al-Muyassar, ayat ini mengajarkan pentingnya menjaga etika, perilaku yang terpuji, serta kehormatan diri dalam setiap bentuk interaksi sosial. Dalam konteks lingkungan kerja, nilai-nilai tersebut menjadi landasan bagi terciptanya suasana kerja yang profesional, saling menghormati, dan menjunjung tinggi integritas moral. Lingkungan kerja yang dibangun atas dasar kesopanan, pengendalian diri, serta etika yang baik akan meminimalkan konflik, meningkatkan kenyamanan bekerja, dan mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif secara fisik maupun moral menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja, sejalan dengan prinsip-prinsip yang diajarkan dalam Islam.

4.5.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan, semangat, dan kesediaan pegawai untuk bekerja secara optimal, maka semakin tinggi pula kinerja yang mampu mereka capai. Meski demikian, kekuatan pengaruh motivasi terhadap kinerja ini juga tidak terlepas dari kondisi dan karakteristik pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. Faktor seperti pola kepemimpinan, pembagian tugas, serta bentuk penghargaan baik formal maupun informal turut memengaruhi seberapa besar motivasi kerja mampu mendorong peningkatan kinerja. Apabila penelitian serupa dilakukan pada instansi lain dengan dinamika kerja yang berbeda, hasilnya mungkin menunjukkan tingkat pengaruh yang tidak sama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Akbar & Gandung, (2025) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama ketika penghargaan, pengakuan, dan dukungan organisasi diberikan dengan konsisten. Penelitian tersebut menegaskan bahwa pegawai yang merasa dihargai, didukung, dan memiliki dorongan internal yang kuat cenderung menunjukkan performa lebih optimal. Kesesuaian ini memperkuat temuan penelitian ini bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja.

Secara teoritis, hasil ini didukung oleh pendapat Widjaja (1996:11) yang menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan dari dalam maupun luar diri seseorang yang mendorongnya untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi bukan hanya keinginan untuk bekerja, tetapi juga dorongan psikologis yang memengaruhi perilaku kerja, ketekunan, serta kemauan untuk mengatasi hambatan. Dengan demikian, teori ini memberikan penjelasan ilmiah bahwa tingginya motivasi kerja menjadi landasan penting bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Fenomena di lapangan turut mendukung hasil penelitian ini. Berdasarkan observasi, pegawai maupun karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan menunjukkan semangat kerja yang cukup tinggi, terutama dalam memenuhi pelayanan publik dan menyelesaikan tugas administrasi tepat waktu. Dorongan internal untuk bekerja dengan baik, keinginan untuk memberikan layanan terbaik, serta adanya bentuk penghargaan informal dari atasan membuat motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja. Kondisi nyata ini selaras dengan hasil statistik bahwa motivasi kerja memang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam perspektif Islam, konsep kinerja dan tanggung jawab kerja ditegaskan secara jelas dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلُكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتَرَدُونَ إِلَى عِلْمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
قَيْنِيْنِكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.(At Taubah:105)

Menurut Tafsir Al-Maraghi, ayat ini merupakan perintah bagi manusia untuk bekerja secara sungguh-sungguh demi kebahagiaan dunia dan akhirat, karena setiap amal akan dinilai tidak hanya dari hasilnya, tetapi juga dari niat dan tujuannya. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah menegaskan bahwa perintah bekerja dalam ayat ini bukan sekadar aktivitas duniawi, melainkan bagian dari amal saleh yang bernilai ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Sementara itu, Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ayat ini juga mengandung peringatan bahwa seluruh perbuatan manusia, baik yang tampak maupun tersembunyi, akan dipertanggungjawabkan dan mendapatkan balasan yang setimpal di akhirat.

Dalam konteks kinerja, ayat ini menanamkan kesadaran bahwa pekerjaan tidak hanya dinilai oleh atasan atau organisasi, tetapi juga berada dalam pengawasan Allah SWT. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk bekerja secara jujur, profesional, disiplin, dan bertanggung jawab. Kinerja yang baik tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi amal saleh yang bernilai ibadah dan mendatangkan keberkahan dalam kehidupan kerja.

4.5.5 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Motivasi Kerja Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai *P-value* sebesar $0,007 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap motivasi kerja diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya, maka semakin besar pula

dorongan internal yang muncul untuk bekerja lebih baik, lebih tekun, serta lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Namun demikian, pengaruh ini juga dipengaruhi oleh kondisi pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan, di mana latar belakang pengalaman kerja, rasa percaya diri, dan tingkat pemahaman pegawai terhadap tugas-tugas mereka menentukan seberapa kuat *self-efficacy* mampu meningkatkan motivasi kerja. Jika penelitian dilakukan pada objek lain dengan karakteristik pegawai berbeda, maka kekuatan pengaruhnya bisa saja bervariasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Satria, (2022), yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam penelitiannya, Satria menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung bekerja dengan lebih percaya diri, lebih aktif mengambil inisiatif, serta memiliki dorongan kuat untuk menyelesaikan tugas. Bahkan penelitian tersebut menegaskan bahwa motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja. Temuan ini memperkuat hasil penelitian ini bahwa *self-efficacy* merupakan faktor internal yang dapat meningkatkan dorongan kerja seseorang.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan konsep *self-efficacy* dalam psikologi, di mana kepercayaan diri terhadap kemampuan diri menjadi sumber motivasi utama dalam bertindak. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih berinisiatif, tidak mudah menyerah, dan lebih mampu mengelola hambatan. Oleh karena itu, ketika pegawai merasa mampu, maka motivasi kerjanya secara otomatis meningkat.

Fenomena lapangan turut mendukung temuan ini. Berdasarkan observasi, pegawai dan karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan menunjukkan bahwa mereka yang memiliki tingkat kepercayaan diri lebih tinggi baik dalam memahami tugas, berinteraksi dengan masyarakat, maupun menyelesaikan pekerjaan administratif cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih kuat. Mereka tampak lebih berinisiatif, lebih bersemangat, dan lebih konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, pegawai dengan *self-efficacy* rendah terlihat lebih ragu-ragu dan kurang terdorong dalam menjalankan tugas. Kondisi nyata ini selaras dengan hasil statistik bahwa *self-efficacy* memang memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dalam pandangan Islam, konsep percaya diri (*self-efficacy*) tercermin dalam berbagai ayat Al-Qur'an yang mendorong keyakinan, keteguhan hati, dan optimisme seorang mukmin dalam menghadapi tantangan kehidupan. Salah satu ayat yang secara jelas menggambarkan hal tersebut terdapat dalam Q.S. Ali Imran ayat 139:

وَلَا تَهُنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمُ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya : “Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu lah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.”

Ayat ini mengandung makna *self-efficacy* karena menekankan pentingnya keyakinan terhadap kemampuan diri, kekuatan mental, serta sikap optimis dalam menghadapi berbagai situasi sulit. Menurut Tafsir As-Sa'di (2003), Q.S. Ali Imran ayat 139 merupakan dorongan dari Allah SWT agar orang-orang beriman tidak merasa lemah dan tidak berputus asa ketika menghadapi ujian dan tantangan.

Seorang mukmin diajarkan untuk meyakini bahwa dengan iman dan ketergantungan penuh kepada pertolongan Allah SWT, ia memiliki kekuatan untuk bangkit, bertahan, dan terus berusaha.

Dalam perspektif Islam, individu yang memiliki *self-efficacy* yang baik digambarkan sebagai pribadi yang tidak mudah takut, ragu, atau larut dalam kesedihan, melainkan senantiasa optimis, percaya diri, dan istiqamah dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Nilai-nilai ini menjadi landasan penting dalam membentuk sikap kerja yang produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, *self-efficacy* yang kuat, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, merupakan faktor penting yang saling berkaitan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu, sebagaimana diajarkan dalam ajaran Islam.

4.5.6 Pengaruh *Training* Terhadap Motivasi Kerja Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa *training* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai *P value* yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,109 menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum mampu menjadi faktor pendorong motivasi karyawan. Secara makna, tidak signifikan ini menandakan bahwa pelatihan belum memberikan dampak yang cukup kuat untuk menumbuhkan dorongan internal bagi karyawan, karena mereka tidak merasakan adanya hubungan yang jelas antara pelatihan dengan peningkatan kesejahteraan, peluang karier, maupun penghargaan. Dengan demikian, program pelatihan yang ada masih

dipandang sebagai kegiatan formalitas dan belum mampu menumbuhkan motivasi kerja secara nyata.

Jika ditinjau dari teori, hasil penelitian ini justru tidak sejalan dengan pandangan Widjaja (1996) yang menyatakan bahwa motivasi muncul dari dorongan baik internal maupun eksternal yang mendorong seseorang mencapai tujuan tertentu. Seharusnya, pelatihan sebagai stimulus eksternal mampu menjadi sumber dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Selain itu, teori pelatihan menurut Dessler (2017), menjelaskan bahwa pelatihan memberikan pengetahuan praktis dan kemampuan kerja yang seharusnya dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. Namun dalam penelitian ini, pelatihan tidak berhasil memberikan efek tersebut, sehingga teori yang menyatakan bahwa pelatihan meningkatkan motivasi tidak dapat didukung. Ketidaksesuaian ini dapat disebabkan oleh isi pelatihan yang kurang relevan, metode pelatihan yang tidak menarik, atau tidak adanya manfaat langsung yang dirasakan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Irawan et al., (2025), yang menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena karyawan tidak melihat hubungan antara pelatihan dengan perkembangan karier maupun kesejahteraan. Kesamaan hasil ini menguatkan bahwa program pelatihan yang tidak dirasakan manfaatnya memang cenderung gagal meningkatkan motivasi kerja.

Fenomena lapangan turut menjelaskan mengapa hasil penelitian menunjukkan tidak signifikan. Berdasarkan kondisi nyata, pelatihan yang diberikan masih bersifat umum, tidak spesifik pada kebutuhan pekerjaan, serta tidak diikuti

dengan tindak lanjut yang mendorong penerapan materi. Selain itu, tidak ada keterkaitan antara pelatihan dengan insentif, penilaian kinerja, ataupun jenjang karier. Akibatnya, karyawan maupun pegawai merasa bahwa mengikuti pelatihan tidak memberikan keuntungan langsung bagi mereka, sehingga pelatihan tidak menjadi faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja.

Dalam perspektif Islam, pemberian pelatihan atau pengetahuan belum tentu memberikan dampak yang signifikan apabila tidak disertai dengan pemahaman yang mendalam serta penerapan yang konsisten dalam praktik kerja sehari-hari. Hal ini dapat dijelaskan melalui Q.S. Al-Jumu‘ah ayat 5:

مَثُلُ الَّذِينَ حُمِّلُوا التَّوْرَاةَ ثُمَّ لَمْ يَحْمِلُوهَا كَمَثُلِ الْحِمَارِ يَحْمِلُ أَسْقَارًا ۚ بِنْسَ مَثُلُ
الْقَوْمِ الَّذِينَ كَذَّبُوا بِآيَاتِ اللَّهِ ۚ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ

Artinya : “Perumpamaan orang-orang yang dipikulkan Taurat kepadanya, kemudian mereka tidak mengamalkannya, adalah seperti keledai yang membawa kitab-kitab. Sangat buruk perumpamaan kaum yang mendustakan ayat-ayat Allah. Dan Allah tidak memberi petunjuk kepada kaum yang zalim.” (QS. Al-Jumu‘ah: 5)

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, ayat ini menggambarkan kondisi seseorang yang memiliki pengetahuan atau beban ilmu, tetapi tidak memahami dan tidak mengamalkannya. Ilmu tersebut akhirnya tidak memberi manfaat, bahkan menjadi beban yang sia-sia. Pengetahuan tanpa penghayatan dan penerapan diibaratkan seperti hewan yang membawa buku tetapi tidak mengetahui isi dan maknanya.

Dalam konteks pelatihan kerja, ayat ini relevan untuk menjelaskan fenomena pelatihan yang tidak signifikan terhadap kinerja atau motivasi kerja. Pelatihan yang hanya bersifat formalitas, tidak sesuai kebutuhan pekerjaan, atau tidak disertai pendampingan dan penerapan nyata, berpotensi tidak memberikan

dampak yang berarti. Pegawai mungkin telah mengikuti pelatihan, namun belum memahami secara mendalam atau belum mampu mengimplementasikan materi yang diterima dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, QS. Al-Jumu‘ah ayat 5 menegaskan bahwa keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan oleh ada atau tidaknya program pelatihan, tetapi oleh sejauh mana pelatihan tersebut dipahami, diinternalisasi, dan diterapkan secara nyata. Tanpa hal tersebut, pelatihan berisiko menjadi aktivitas administratif semata yang tidak berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja maupun kinerja, sebagaimana digambarkan dalam ayat tersebut.

4.5.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai *P value* sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula motivasi kerja mereka. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa suasana, fasilitas, hubungan kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja menjadi pendorong penting bagi munculnya keinginan dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pendapat Widjaja (1996) yang mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Lingkungan kerja termasuk faktor eksternal yang sangat menentukan munculnya dorongan tersebut.

Sedarmayanti (2017) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup alat, bahan, suasana kerja, metode, pengaturan ruang, hingga hubungan antarindividu. Ketika kondisi tersebut memadai dan mendukung, maka pegawai akan merasa lebih nyaman dan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik. Teori ini memperkuat temuan penelitian bahwa lingkungan kerja merupakan faktor kunci dalam membangun motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prakoso et al., (2014) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa suasana kerja yang nyaman, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta dukungan lingkungan sekitar tempat bekerja dapat mendorong karyawan untuk memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi penting terhadap munculnya motivasi kerja.

Fenomena yang ditemukan di lapangan menguatkan hasil penelitian ini. Pegawai dan karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan menunjukkan bahwa kenyamanan dalam bekerja, suasana ruang kerja yang mendukung, komunikasi yang baik antarrekan kerja, serta iklim kerja yang harmonis menjadi faktor yang meningkatkan motivasi mereka. Lingkungan kerja yang kondusif membuat pegawai merasa lebih dihargai, betah, dan semangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini mempertegas bahwa hasil penelitian tidak hanya signifikan secara statistik, tetapi juga sesuai dengan kondisi nyata, teori, penelitian terdahulu, dan perspektif Islam.

Dalam perspektif Islam, pentingnya menjaga lingkungan kerja yang kondusif juga ditegaskan dalam Q.S. An-Nur ayat 30, yang berbunyi:

فُلِّ الْمُؤْمِنِينَ يَغْضُبُوا مِنْ أَبْصَرُهُمْ وَيَخْفَطُوا فُرُوجَهُمْ ذَلِكَ أَرْكَانُ لَهُمْ إِنَّ اللَّهَ خَيْرٌ بِمَا يَصْنَعُونَ

Artinya *Katakanlah kepada orang laki-laki yang beriman: “Hendaklah mereka menahan pandanganya, dan memelihara kemaluannya; yang demikian itu adalah lebih suci bagi mereka, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang mereka perbuat”. (An-Nur:30)*

Menurut Tafsir Al-Muyassar, ayat ini mengajarkan pentingnya menjaga etika, perilaku yang terpuji, serta kehormatan diri dalam setiap bentuk interaksi sosial. Dalam konteks lingkungan kerja, nilai-nilai tersebut menjadi landasan bagi terciptanya suasana kerja yang profesional, saling menghormati, dan menjunjung tinggi integritas moral. Lingkungan kerja yang dibangun atas dasar kesopanan, pengendalian diri, serta etika yang baik akan meminimalkan konflik, meningkatkan kenyamanan bekerja, dan mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif secara fisik maupun moral menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja, sejalan dengan prinsip-prinsip yang diajarkan dalam Islam.

4.5.8 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dengan nilai *P-value* sebesar $0,012 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya, maka motivasi kerja mereka juga meningkat, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja benar-benar menjadi jembatan yang menguatkan hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja.

Hasil ini selaras dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Satria, (2022) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan meningkatnya *self-efficacy* dapat meningkatkan dorongan kerja pegawai. Selain itu, penelitian Akbar & Gandung, (2025) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, khususnya ketika pegawai merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas pekerjaannya. Dua penelitian ini menguatkan temuan penelitian ini bahwa motivasi kerja merupakan variabel penting yang menjembatani keyakinan diri pegawai dengan kinerja aktual yang mereka hasilkan.

Secara teoritis, hubungan ini dijelaskan oleh beberapa konsep penting. Teori *self-efficacy* menurut John W. Santrock (2007) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Ketika keyakinan ini kuat, individu terdorong untuk bekerja lebih giat dan tekun. Teori motivasi kerja menurut Widjaja (1996) menegaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan dari dalam atau luar diri seseorang yang mendorongnya mencapai tujuan tertentu; sehingga *self-efficacy* yang tinggi akan memperkuat dorongan ini. Sementara itu, teori kinerja menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja berdasarkan kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki seseorang. Ketiga teori ini saling berkaitan dan

semakin menegaskan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja dapat semakin kuat apabila didorong oleh motivasi kerja.

Fenomena lapangan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan juga mendukung hasil penelitian ini. Pegawai dan karyawan yang memiliki keyakinan diri kuat terlihat lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut ketelitian, pelayanan publik, dan tanggung jawab administrasi. Mereka lebih mampu mengatasi tekanan pekerjaan, menjaga produktivitas, serta menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal dibandingkan pegawai yang tingkat motivasinya lebih rendah. Dengan demikian, selain signifikan secara statistik, hasil penelitian ini juga selaras dengan kondisi nyata di lapangan, teori psikologi, penelitian terdahulu, dan nilai-nilai Islam.

Dalam perspektif Islam, hubungan antara keyakinan diri, motivasi, dan kinerja juga memiliki landasan spiritual yang kuat. QS. Ali Imran ayat 139 :

وَلَا تَهُنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَآتَنْتُمُ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينْ

Artinya : *Janganlah kamu (merasa) lemah dan jangan (pula) bersedih hati, padahal kamu paling tinggi (derajatnya) jika kamu orang-orang mukmin (Ali Imron: 139).*

QS. Ali Imran ayat 139 melarang orang beriman merasa lemah atau bersedih, karena Allah meninggikan derajat mereka yang bersungguh-sungguh. Menurut Tafsir As-Sa'di, ayat ini mendorong setiap mukmin untuk memiliki keteguhan mental dan rasa percaya diri ketika menghadapi tantangan hidup dan tugas. Selain itu, QS. Al-Mujadilah ayat 11 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَقَسَّحُوا فِي الْمَجَلِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انْشُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَتٌ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَيْرٌ

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirlah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.(Al Mujadilah:11)*

Menjelaskan bahwa Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan berilmu. Menurut Shihab, (2002), menegaskan bahwa ilmu dan usaha sungguh-sungguh adalah dasar peningkatan derajat manusia yang berarti motivasi untuk belajar, bekerja dengan baik, dan meningkatkan kemampuan diri menjadi bagian dari nilai Islami dalam etos kerja.

4.5.9 Pengaruh *Training* Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menyatakan bahwa *training* berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung, diperoleh nilai *P-value* sebesar $0,110 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Dengan kata lain, motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara *training* terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyebutkan bahwa *training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja tidak dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada

pegawai belum mampu mendorong peningkatan motivasi kerja secara memadai sehingga tidak berdampak pada penguatan kinerja melalui jalur mediasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Irawan et al., (2025) yang menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, karena pegawai tidak melihat adanya hubungan yang jelas antara pelatihan dengan peningkatan karier maupun kesejahteraan. Selain itu, hasil ini juga konsisten dengan penelitian Aniska et al., (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga motivasi tidak mampu menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja tanpa dukungan variabel lain seperti lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Dua penelitian ini memperkuat temuan penelitian ini bahwa jalur mediasi melalui motivasi memang tidak berjalan secara signifikan.

Jika dilihat dari aspek teoritis, temuan ini juga menunjukkan adanya tidak sejajaran dengan teori yang digunakan. Menurut Dessler (2017), pelatihan seharusnya dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan praktis, serta kesiapan pegawai dalam bekerja sehingga mereka memiliki dorongan lebih besar untuk meningkatkan kinerja. Namun dalam konteks penelitian ini, manfaat pelatihan tampaknya belum memberikan efek psikologis berupa peningkatan motivasi kerja. Kemudian, menurut Widjaja (1996), motivasi adalah kekuatan dari dalam maupun luar diri seseorang yang mendorongnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika motivasi tidak meningkat setelah pelatihan, maka wajar apabila motivasi tidak mampu menjembatani pengaruh *training* terhadap kinerja. Selanjutnya, teori mengenai kinerja menurut Mangkunegara, (2013) menjelaskan bahwa kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja akan meningkat apabila pegawai memiliki motivasi dan kemampuan yang memadai. Karena motivasi tidak meningkat sebagai respons terhadap pelatihan, maka tidak mengherankan apabila motivasi tidak dapat memperkuat hubungan pelatihan terhadap kinerja.

Fenomena di lapangan turut mendukung hasil penelitian ini. Pelatihan yang diterima pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan cenderung bersifat administratif dan belum menyentuh kebutuhan pengembangan kompetensi secara mendalam. Selain itu, sebagian pegawai tidak mengaitkan pelatihan dengan peluang peningkatan karier sehingga motivasi kerja tidak meningkat secara signifikan. Kondisi ini membuat efek mediasi motivasi menjadi tidak kuat. Dengan demikian, hasil penelitian menjadi masuk akal karena selaras dengan realitas organisasi yang menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum menjadi sumber motivasi yang efektif bagi pegawai.

Dalam perspektif Islam, pelatihan dan motivasi dapat dikaitkan dengan semangat menuntut ilmu sebagaimana dijelaskan dalam QS. Al-Mujadilah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَقَسَّحُوا فِي الْمَجَلِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ اشْتُرُوا فَانْشُرُوا يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ حَسِيرٌ

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.(Al Mujadilah:11)*

Menjelaskan bahwa Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan berilmu. Menurut Shihab, (2002), menegaskan bahwa Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan berilmu beberapa derajat. Ayat ini memberi dorongan agar manusia terus meningkatkan kompetensi dan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Namun, ayat ini juga memberi pesan bahwa peningkatan ilmu harus dibarengi dengan niat yang benar, kesungguhan, dan pemaknaan spiritual yang mendalam. Apabila pelatihan tidak dipahami sebagai bagian dari amanah dan proses peningkatan diri, maka pelatihan tersebut tidak akan memberi pengaruh pada motivasi kerja, sehingga dampak terhadap kinerja pun menjadi lemah.

4.5.10 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung, diperoleh nilai *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Dengan kata lain, motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui

motivasi kerja dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya memperkuat kinerja.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pendapat Widjaja (1996) yang mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Lingkungan kerja termasuk faktor eksternal yang sangat menentukan munculnya dorongan tersebut. Selain itu, Sedarmayanti, (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup alat, bahan, suasana kerja, metode, pengaturan ruang, hingga hubungan antarindividu. Ketika kondisi tersebut memadai dan mendukung, pegawai akan merasa lebih nyaman dan terdorong untuk bekerja lebih baik. Teori ini memperkuat temuan penelitian bahwa lingkungan kerja merupakan faktor kunci dalam membangun motivasi kerja pegawai. Teori mengenai kinerja menurut Mangkunegara, (2017), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan semangat kerja pegawai sehingga motivasi kerja meningkat, dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prakoso et al., (2014) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa suasana kerja yang nyaman, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta dukungan lingkungan sekitar tempat bekerja dapat mendorong karyawan memiliki motivasi lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, penelitian Akbar & Gandung, (2025)

menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, khususnya ketika pegawai merasa dihargai dan mendapatkan pengakuan atas pekerjaannya. Kedua penelitian ini menguatkan temuan penelitian ini bahwa motivasi kerja merupakan variabel penting yang menjembatani lingkungan kerja dengan kinerja.

Fenomena di lapangan mendukung temuan ini. Di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan, pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman, tertata, dan didukung komunikasi yang baik menunjukkan motivasi lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, lingkungan kerja terbukti menjadi faktor penting yang meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat kinerja melalui jalur mediasi motivasi kerja.

Dalam perspektif Islam, lingkungan kerja yang baik bukan hanya fisik tetapi juga etis dan moral. QS. An-Nur ayat 30 :

قُل لِّلْمُؤْمِنِينَ يَغْضُبُوا مِنْ أَبْصَرُهُمْ وَيَحْفَظُوا فُرُوجَهُمْ ذَلِكَ أَرْكَى لَهُمْ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا يَصْنَعُونَ

Artinya *Katakanlah kepada orang laki-laki yang beriman: “Hendaklah mereka menahan pandangannya, dan memelihara kemaluannya; yang demikian itu adalah lebih suci bagi mereka, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang mereka perbuat”.* (An-Nur:30)

Menurut Tafsir Al-Muyassar, ayat ini mengajarkan pentingnya menjaga etika, perilaku yang terpuji, serta kehormatan diri dalam setiap bentuk interaksi sosial. Dalam konteks lingkungan kerja, nilai-nilai tersebut menjadi landasan bagi terciptanya suasana kerja yang profesional, saling menghormati, dan menjunjung tinggi integritas moral. Lingkungan kerja yang dibangun atas dasar kesopanan, pengendalian diri, serta etika yang baik akan meminimalkan konflik, meningkatkan

kenyamanan bekerja, dan mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif secara fisik maupun moral menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi.

Selain itu, QS. Al-Mujadilah ayat 11 menjelaskan sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَقْسِحُوا فِي الْمَجَلِسِ فَأَفْسِحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ اتَّشِرُّوا فَانْتَشِرُوا يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ حَسِيرٌ

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan. (Al Mujadilah:11)*

Menjelaskan bahwa Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan berilmu. Menurut Shihab, (2002), menjelaskan memberikan dorongan spiritual bahwa orang-orang berilmu dan beriman akan ditinggikan derajatnya. Lingkungan kerja yang memberikan kesempatan belajar, suasana positif, dan penghargaan terhadap upaya pegawai mendorong mereka untuk lebih termotivasi. Dengan demikian, motivasi kerja bukan hanya didorong oleh kebutuhan duniawi, tetapi juga oleh nilai-nilai iman dan keinginan untuk memperoleh kemuliaan di sisi Allah SWT.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan *SmartPLS* 4.0 pada data yang dikumpulkan dari kuesioner di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya, semakin besar peluang mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.
2. *Training* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin meningkat kemampuan, keterampilan, dan kualitas kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik aspek fisik maupun sosial, semakin tinggi kinerja yang mampu dicapai.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi dorongan, semangat, dan kesediaan untuk bekerja secara optimal, semakin tinggi kinerja yang dicapai.
5. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin tinggi keyakinan terhadap kemampuan diri, semakin besar dorongan internal mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih tekun.

6. *Training* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum mampu menjadi faktor pendorong motivasi kerja secara nyata.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Suasana, fasilitas, hubungan kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja menjadi pendorong penting bagi semangat dalam melaksanakan tugas.
8. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, motivasi kerja menjadi jembatan yang memperkuat hubungan antara keyakinan diri dan kinerja mereka.
9. *Training* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum mampu memediasi pengaruh *training* terhadap kinerja.
10. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain, motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya memperkuat kinerja.

5.2 Saran

1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. Pertama, variabel penelitian yang digunakan masih terbatas pada *self-efficacy*, *training*, lingkungan kerja, motivasi

kerja, dan kinerja. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan variabel dengan menambahkan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, stres kerja, kepuasan kerja, kecerdasan emosional, maupun kepemimpinan digital. Penambahan variabel tersebut penting mengingat adanya perbedaan gaya kepemimpinan, karakteristik tugas, serta dinamika kerja pada setiap unit atau divisi dalam organisasi.

Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama, sehingga belum sepenuhnya mampu menggali pengalaman, persepsi, dan faktor subjektif yang dirasakan pegawai secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*), seperti wawancara mendalam atau *focus group discussion (FGD)*, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja.

Ketiga, penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lain atau melakukan studi komparatif antar-lembaga, sehingga hasil penelitian menjadi lebih kuat secara empiris dan memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

2. Implikasi Manajerial dan Strategis bagi Disperindag Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat sejumlah implikasi manajerial dan strategis yang dapat diterapkan oleh Disperindag sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi dan kinerja secara berkelanjutan. Dari sisi *self-efficacy*, hasil penelitian menunjukkan bahwa keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, pimpinan perlu membangun kepercayaan diri pegawai melalui pemberian tugas secara bertahap, pendampingan kerja (*coaching*), serta umpan balik yang konstruktif. Pemberian kesempatan kepada pegawai untuk terlibat langsung dalam penyusunan laporan, pengelolaan program, atau pelaksanaan kegiatan, disertai arahan dan evaluasi yang jelas, dapat membantu pegawai merasa lebih mampu dan yakin terhadap hasil pekerjaannya.

Dari aspek training, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya berdampak optimal terhadap peningkatan motivasi dan kinerja. Kondisi ini mengindikasikan perlunya pelaksanaan *Training Need Analysis (TNA)* secara berkala agar materi pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan kompetensi pegawai serta selaras dengan tujuan dan target kerja yang ditetapkan oleh Disperindag. Pelatihan sebaiknya difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis dan administratif, khususnya yang berkaitan dengan pelaporan, pengelolaan data, dan pelayanan berbasis digital. Selain itu, pelatihan perlu diperkuat dengan penciptaan budaya pembelajaran (*learning culture*), di mana pimpinan memberikan ruang bagi pegawai untuk mencoba metode kerja baru, menerapkan hasil pelatihan, serta melakukan inovasi tanpa rasa takut gagal selama

masih dalam batas yang wajar. Budaya ini penting agar pelatihan tidak hanya berhenti pada transfer pengetahuan, tetapi benar-benar diimplementasikan dalam pekerjaan sehari-hari.

Selanjutnya, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, Disperindag perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik dari sisi fisik maupun nonfisik. Perbaikan fasilitas kerja, ketersediaan sarana pendukung, serta stabilitas jaringan internet menjadi aspek penting untuk mendukung kinerja berbasis digital. Di samping itu, lingkungan kerja yang harmonis, komunikatif, dan saling mendukung juga perlu terus dijaga agar tercipta suasana kerja yang kondusif.

Motivasi kerja terbukti berperan penting sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini. Oleh karena itu, pimpinan perlu memberikan dukungan motivasional secara berkelanjutan melalui pemberian penghargaan atas kinerja, pengakuan terhadap kontribusi pegawai, serta komunikasi yang terbuka dan supportif. Apresiasi sederhana, seperti pengakuan atas capaian kerja, kepercayaan dalam penugasan, atau kesempatan pengembangan karier, dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja di Disperindag Kabupaten Pasuruan perlu dilakukan secara terintegrasi melalui penguatan self-efficacy pegawai, pelatihan yang sesuai kebutuhan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan motivasi kerja, dengan didukung evaluasi kinerja yang jelas dan berkelanjutan dan transparan juga diperlukan agar pegawai memahami target dan standar kinerja, sehingga kinerja organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis (1st ed.). In *Andi Offset*.
- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation : CCI's ecumenical and religious relationships. In *Aswaja Pressindo*.
- Abdurrahim. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru ips di smp. *Pandawa : Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, Vol 3 No 2.
- Abun, D. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3958247>
- Ade Mela, D., & Davidra, D. (2022). Studi Komparasi Hadis dan Sunnah Dalam Perspektif Fazlur Rahman. *Al-Fahmu: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.58363/alfahmu.v1i1.9>
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. In *Pekanbaru: Zanafa Publishing*.
- Agustin, D., Widyani, 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.
- Akbar, D., & Gandung, M. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lingkar Aneka Kontruksi Indonesia Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2, 4199–4212. jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Akbar, S., & Akbar, D. D. (2024). *Pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada umkm di bekasi*. 2(10), 211–224.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer, Volume 14*.
- Aniska, S., Yulasmri, Y., & Kumbara, V. B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Mukomuko. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 2(2), 1980–1990. <https://doi.org/10.70248/jmie.v2i2.1999>
- Arikunto, S. (2010). Manajemen Penelitian. In *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Az-Zuhaili, W. (2015). Tafsir Al wajiz. In *Tafsir Al wajiz*.
- Bandura, A. (1997). The Exercise Of Control. In *W. H Freeman and Company, New York*.
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i3.255>
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186–201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management. In *New York : Pearson*.

- Dewi, N. M. R. K., Sihombing, I. H. H., & Witarsana, I. G. A. G. (2023). The Effect of Training on Employee Performance: A Case Study of Employees in the Food and Beverage Service Department at The Laguna, a Luxury Collection Resort and Spa. *Journal of Hotel Management*, 1(1), 31–38. <https://doi.org/10.52352/jhm.v1i1.1017>
- Dian Rizki Noviawati. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol 4 No 3.
- Diansyah, & Juliani, H. (2022). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Self-Efficacy as a Moderating Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 14759–14773.
- Disperindag, K. P. (2024). *Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan*. Disperindag Kabupaten Pasuruan. <https://disperindag-kabpasuruan.com/struktur-organisasi/>
- Duryadi. (2021). Metode Penelitian Ilmiah. In *YPAT Stekom*.
- Ekayani, K. D., Suarmanayasa, I. N., & Heryanda, K. K. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XL Axiata Tbk. Singaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol 5 No 2. <https://doi.org/https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/15209>
- Fahmi, M. A. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 12(1), 1147–1152. <https://doi.org/doi.org/10.21009/JRMSI.012.1.05>
- Fierly Fiqqy, Setyorini Rizki, Nurwathoniyah, & Suyono Joko. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Menangani Potensi Kejadian Luar Biasa (KLB) Dengan Motivasi Kerja Segbagai Variabel Intervenin. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, Volume 3 N, 72–84. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i1.54>
- Firdaus, F. Z., Manurung, A. H., Widjanarko, W., Khan, M. A., & Fikri, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Remunerasi dan Adaptasi Teknologi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Sentratama Jaya Usaha. *JURNAL ECONOMINA*, 3(2), 411–421. <https://doi.org/10.55681/economina.v3i2.1219>
- Fuadi, Z., Ibrahim, M., & Djalil, M. A. (2020). The Influence of Self-efficacy, Training, And Motivation toward Employee's Performance and Its Implications on Performance of Government Work Work Unit of Aceh Jaya Regency, Aceh Province, Indonesia. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, Vol 3 No 2. <https://doi.org/10.36349/easjebm.2020.v03i02.004>
- Ghozali, I. (2008). Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square. In *Semarang: BP Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2011). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). In *Undip*.

- Gunawan, K., Lianto, & Verianto, H. (2022). the Impact of Self-Efficacy and Job Stress on Employee Performance At Pt Sumber Fajar Inti Abadi in Pontianak. *Economics And Accounting (TiCMEA)*, 1, 2022.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol 3 No 6.
- Hadi, P. (2023). The influence of self-efficacy on employee performance mediated by work motivation and work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(2), 653–661. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2465>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2011). *Multivariate Data Analysis. Fifth edition*: New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hakim, M. I. (2002). Pokok-pokok materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. In *Jakarta: Ghilia Indonesia*.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6>
- Handoko, A., Djastuti, I., & Manajemen, J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4, 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Hardisman. (2021). Analisis Partial Least Square Equation Modelling. In *Padang: Bintang Pustaka Madani*.
- Hendra. (2015). Identifikasi Motivasi Belajar dan Faktor-Faktor yang Berkontribusi terhadap Keseriusan Belajar Siswa SMP Muhammadiyah Kota Bima. *Jurnal MIPA*, Vol 3 No 2.
- Husna Luthfi Umamul, & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- (Inspektorat Kabupaten Pasuruan). (2024). *Laporan Evaluasi Kinerja Pemkab Pasuruan 2024*. Pasuruan: Pemkab Pasuruan.
- Irawan, S. E., Kristiawati, I., Prastyorini, J., Widyawati, N., Perak, J., No, B., Utara, P., Cantian, K. P., & Timur, J. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di PT PAL Indonesia. *Stiamak*, 1–15.
- Jogiyanto. (2009). *Konsep & Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*.
- Jovenka, F. M., & Rosy, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMKN 2 Buduran. *Journal of Office Administration : Education and Practice*, 1(2), 153–163. <https://doi.org/10.26740/joaep.v1n2.p153-163>

- Khaerani, R., Mohamad Trio Febriyantoro, Zulkifli, Dede Suleman, Fendi Saputra, & Yohanes Totok Suyoto. (2022). The Effect of Competence, Training and Career Development on Employee Performance at PT. Citibank. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(3), 71–79. <https://doi.org/10.56127/iekma.v1i3.418>
- Khafidz Akhmad Nizam Zuhri, & Sulhan, M. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(4), 43–54. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i4.1212>
- Kusnoto, K., & Sitorus, T. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja, Self Efficacy, dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 198–224. <https://doi.org/10.25170/jm.v13i2.805>
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *S E I K O : Journal of Management & Business*.
- Lianto, L. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55–61. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Lisnawati, E., & Patandung, H. (2022). Pengaruh motivasi dan Kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai di Lingkungan Perkumpulan pembina lembaga pendidikan dasar dan menengah kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, Vol. 8, No(1), 1–20.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+motivasi+dan+kemampuan+kerja+terhadap+kinerja+pegawai+di+lingkungan+perkumpulan+pembina+lembaga+pendidikan+dasar+dan+menengah+kota+sukabumi&btnG=#d=gs_qabs&t=1753018210718&u=%23p%3Duggx4EUBVQA
- Makawimbang, C. J. N., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2023). Kajian Kualitatif terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Kharisma Indah Lestari Mokupa. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1337–1346. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.51060>
- Mangkunegara, A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *PT Remaja Rosdakarya*.
- Mardinata, T. S., Yulasmri, Y., & Cahrli, C. O. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Pakan Rabaa Kab. Lima Puluh Kota. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(4), 227–241. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i4.2135>
- Marks, D. F. (2002). The Health Psychology Reader. In *London : SAGE*.
- Mega Langi, C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder The Influence Of Self Esteem, Self Efficacy And Work Environment On Employee Performance At PT. Timurjaya Dayatama (. *Jurnal EMBA*, 10(1), 450–460.
- Memorandum. (2025). *Target PAD Pasar Kabupaten Pasuruan Tahun 2025*. Diakses Dari Memorandum.Co.Id.
- Mesriyani Tiara, & Mayliza, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pesisir

- Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 21–37. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.275>
- Mulyaningsih, Y., Rochman, C., Malik, A. Students' Science Literacy on Discussion-Based Contextual Approaches of Human Reproductive System Learning. *Alfabeta Pendidikan Sains, Query* date: 2025-11-10 09:38:17. <https://citeus.um.ac.id/jps/vol12/iss2/4/>
- Muslimin Z, A. D. N. U. P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merbaujaya Indahraya Kecamatan Laeya Kabupaten Konawe Selatan. *Sultra Journal of Economic and Business*, Vol 5 No 1, 158–173.
- Nisa, A., & Robi' Nurwahyudi, M. (2025). *The Influence of Work Environment, Motivation and Commitment to Employee Performance (Case Study of Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta)*. 9(1), 22–31. <https://doi.org/10.36761/suffix>
- Niu, H. J. (2012). Erratum to “Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees” career commitment [Int. J. Hospitality Manage. 29 (2010) 743–750]”. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1336. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.12.010>
- Paroli, P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Griya Pratama Garut. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 8 No. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.13856>
- Pattihahuan, L., & Mukti, A. H. (2022). Analysis of the Effect of Training on Employee Work Productivity through Intervening Variables of Employee Competence, and the Effect of Work Productivity on Company Performance (Case Study of Training Participants at BNI Corporate University). *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 9(3), 25–38. <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v9.i3.2022.1131>
- Pemkab Pasuruan. (2023). *Laporan Realisasi Retribusi Pasar 2023*. Pasuruan: Disperindag.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 14 No.
- Purwanti, T., Subkhan, M., & Purwanto, W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV Prima Indah II Bantul (Studi Kasus pada Karyawan CV Prima Indah II Bantul). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, Vol 4 No 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i1.962>
- Putri, A. S. D., & Maimun, M. H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada PT UP3 Surakarta. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(4), 453–470. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i4.2282>
- Rachmawati, Y. E. (2012). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Awal Dan Tingkat Akhir Di Universitas Surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1(1), 1–12.
- Rahmadania, A., & Aly, H. N. (2023). Implementasi Teori Hirarchy Of Needs Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Di Yayasan Cahaya Generasi Islam Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(4), 261–272. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i4.17456>

- Raudatusyifa Sari, Sari, M. W., & Selvi Zola Fenia. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Yasiga Sarana Utama Padang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(2), 342–354. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i2.1679>
- Restiani Widjaja, Y., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692>
- Ridhania, A., & Fauzi, A. (2019). the Relation of Leadership and Motivation Training in Increasing Pt Krakatau Steel Cilegon City Employees Performance. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 4(2), 174–189. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2380635>
- Rizkiawati, N. L., & Haryono, N. A. (2018). Pengaruh Demografi, Financial Knowledge, Financial Attitude, Locus of Control dan Financial Self-Efficacy terhadap Financial Management Behavior Masyarakat Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3).
- Rusmawan, U. (2019). Teknik Penulisan Tugas Akhir dan Skripsi Pemrograman. In *Jakarta :PT Elex Media Komputindo*.
- Rusydi A. Siroj, W. A. F. D. S. G. Z. Salsabila. (2024). Metode penelitian kuantitatif: Pendekatan ilmiah untuk analisis data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran, Volume 7 Nomor 3*. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Sandu Siyoto, M. A. S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*.
- Satria, M. Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, Vol 11 No.
- Satriawan, N. N., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2016). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Instruktur di Lembaga Bimbingan Belajar Ganesha Operation. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol 4 No 1.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *PT. Refika Aditama*.
- Setiawan, A. A. K. A., Sujana, I. W., & Ari, N. N. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adi Sarana Armada Tbk Badung. *Values*, 1(2), 31–40.
- Shefani, A. N., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 862–872. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4013>
- Shihab, M. Q. (2002). Tafsir Al-Mishbah; Pesan, Kesan Dan Keserasian Al- Qur'an. In *Jakarta: Lentera Hati*.
- Siagian, S. P. (2012). Manajemen sumber daya manusia. In *Bumi Aksara*.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2003). Social Cognitive Theory and Self -efficacy: Implications for Motivation Theory and Practice. *Motivation and Work Behaviour*, 1986, 126–139.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>

- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In (*Sembilan belas*)Alfabeta.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Sulastri, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, Vol 4 No 1.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia. In *Malang*: UIN Maliki Press.
- Susanto, P. C., Murdiono, J., & Susita, D. (2025). Analysis of Training, Self-Efficacy, and Discipline on Employee Performance Mediated by Employee Engagement: A Study in Freight Forwarding. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 7(1). <https://doi.org/10.51214/002025071248000>
- Syahputra, Y., & Nainggolan, N. P. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Vasan Mandiri Indonesia. *Scientia Journal*, 4(5). https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/4724
- Tampubolon, H. (2016). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. In *Jakarta Papas Sinar Sinanti*.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Zulaspan. *MANEGGIO:Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen*, 5(2), 161–176. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). The Influece Of Self-Efficacy, Training and Work Enviroment on Employee Performance at PT. Cipta Perkasa Oleindo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 7154–7166. <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- Ulama, K. (2012). *at- Tafsir al- Muyassar* (p. 420). <https://qurancomplex.gov.sa/en/>
- Ulya, N., & Mutia Rahmah, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi*, 16(01), 63–69. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v16i01.6362>
- Wati, T. F. W., & Wijono, S. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, Vol 14 No.1
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. In *Yogyakarta Pustaka Pelajar*.
- Widodo, S., & Tandiyono, T. E. (2024). The influence of self-efficacy on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Wahana Andika Mandiri IT Services department. *Digital Innovation : International Journal of Management*, Vol 1 No 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/digitalinnovation.v1i3.32>

- Wijaya Wati, T. F., & Sutarto Wijono. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT Wijaya Intan Nuryaksa. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 14(1). <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i3.39113>
- Wulandari, D., Valentine, F., Melinda, M., Regilsa, M., Andini, R. C., Studi, P., Bimbingan, P., Konseling, D., & Jambi, U. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dalam Budaya pada Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 9875–9879.
- Yusuf, B., & Arif, M. N. R. Al. (2015). Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah. In *Rajawali Pers*.
- Z, M., Djauhar, A., & Pausia, N. U. (2024). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pt. merbaujaya indahraya kecamatan laeya kabupaten konawe selatan. *Sultra Journal of Economic and Business*, Vol 5 No 1, 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.54297/sjeb.v5i1.584>
- Zahro, Y., & Irawanto, D. W. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(1), 205–213. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.1.18>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

LAMPIRAN LAMPIRAN

Lampiran 1 Bukti Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 220501110024
Nama : Ardelia Salsabila Intana
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Self-efficacy, Training, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi
(Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	3 September 2025	Konsultasi Mengenai Judul	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
2	17 September 2025	Revisi Bab 1, 2, 3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
3	24 September 2025	Revisi Bab 1, 2, 3	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
4	1 Oktober 2025	Populasi dan Sampel Penelitian	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
5	2 Oktober 2025	Validitas kuesioner	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
6	29 Oktober 2025	Revisi proposal dan Menyusun Instrumen penelitian kuesioner	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
7	14 November 2025	Penajaman Instrument Kuesioner	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	10 Desember 2025	Konsultasi Bab 4 dan 5	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 10 Desember 2025
Dosen Pembimbing

Lampiran 2 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama : Ardelia Salsabila Intana
Tempat, Tanggal Lahir : Pasuruan, 11 November 2003
Alamat : Dusun Klampis Selatan, Desa Klampis rejo RT 012 RW 004 Kec. Kraton Kab. Pasuruan
Telepon : 085733008190
E-mail : ardeliasalsabilaintana@gmail.com

Pendidikan Formal

2008 – 2010 : TK PKK 02 Ngabar
2010 – 2016 : SDN Ngabar 1
2016 – 2019 : SMP Negeri 1 Wonorejo
2019 – 2022 : MAN Kota Pasuruan
2022 – 2024 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2022 – 2023 : Program Khusus Pengembangan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Malang
2022 – 2023 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly UIN Malang
2023 – 2024 : Program Khusus Pengembangan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Malang

Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ardelia Salsabila Intana
NIM : 220501110024
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Self-efficacy, Training, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan)

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	16%	13%	12%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 Desember 2025
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH SELF-EFFICACY, TRAINING, DAN LINGKUNGAN

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI

MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Disusun oleh : Ardelia Salsabila Intana

NIM : 220501110024

Mahasiswa Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi – UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Dimohon untuk menjawab setiap item pertanyaan dengan memberikan tanda centang (✓) pada pilihan jawaban yang dirasa sesuai dengan kondisi Anda.
2. Jawaban Anda akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini.

Keterangan Skala Penilaian:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

1. Self Efficacy

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya yakin bisa menyelesaikan tugas yang sulit.					
2	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi pekerjaan yang rumit.					
3	Saya percaya diri terhadap kemampuan saya untuk mencapai target kerja.					
4	Saya percaya pada kemampuan diri saya dalam bekerja.					
5	Saya yakin dapat bekerja dengan baik di mana pun saya ditempatkan.					
6	Saya tetap bisa fokus bekerja walaupun menghadapi kondisi yang sulit.					

2. Training

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya merasa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.					
2	Saya merasa metode pelatihan yang digunakan mudah dipahami.					
3	Saya merasa metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya di tempat kerja					
4	Saya merasa instruktur menjelaskan materi dengan jelas.					
5	Saya merasa fasilitas pelatihan mendukung kegiatan belajar dengan baik.					
6	Saya merasa fasilitas pelatihan yang disediakan sudah memadai.					
7	Saya merasa evaluasi pelatihan membantu saya memahami hal-hal yang perlu saya perbaiki.					
8	Evaluasi pelatihan membuat saya tahu sejauh mana kemampuan saya meningkat.					

3. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya merasa kondisi ruang kerja nyaman untuk digunakan bekerja.					
2	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
3	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja.					
4	Saya merasa pimpinan memberikan arahan yang jelas dalam bekerja.					
5	Saya merasa pimpinan memberikan dukungan ketika saya menghadapi kesulitan					
6	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai.					
7	Saya merasa peralatan kerja tersedia dengan lengkap.					

4. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup saat bekerja.					
2	Saya merasa kondisi tempat kerja membuat saya bisa bekerja dengan nyaman.					
3	Saya merasa aturan dan kebijakan di tempat kerja membuat saya merasa terlindungi.					
4	Saya merasa memiliki hubungan yang akrab dengan rekan kerja.					
5	Saya senang bekerja sama dengan tim dalam menyelesaikan tugas.					
6	Saya merasa atasan menghargai kontribusi saya dalam pekerjaan.					
7	Saya mendapat apresiasi ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
8	Saya berusaha memberikan hasil kerja terbaik sesuai kemampuan saya.					
9	Saya merasa pekerjaan ini memberi kesempatan bagi saya untuk berkembang.					

5. Kinerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya memahami dengan baik tugas yang harus diselesaikan.					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
4	Saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibanding rekan kerja dengan tanggung jawab yang sama.					
5	Saya tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
6	Saya jarang terlambat dalam menyerahkan hasil pekerjaan kepada atasan.					
7	Saya berinisiatif untuk mencari cara baru agar pekerjaan menjadi lebih efisien.					
8	Saya mampu memanfaatkan teknologi yang ada dengan baik untuk mendukung pekerjaan.					
9	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					
10	Saya menghargai pendapat rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.					

Lampiran 5 Distribusi Frekuensi

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-Laki	153	89,50 %
2	Perempuan	18	10,50 %
Jumlah		171	100%

Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Presentase
1	20-30 Tahun	9	5,26 %
2	31-40 Tahun	51	29,82 %
3	41-50 Tahun	108	63,16 %
4	51-60 Tahun	3	1,75 %
Total		171	100

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1	1-19 Tahun	157	91,81 %
2	20-30 Tahun	14	8,19 %
Total		171	100%

2. Deskripsi Jawaban Responden

Distribusi Frekuensi Variabel Self Efficacy (X1)

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	65	65%	58	58%	44	44%	4	4%	0	0%	4,240
2	69	69%	65	65%	33	33%	4	4%	0	0%	4,287
3	65	65%	61	61%	41	41%	4	4%	0	0%	4,088
4	56	56%	71	71%	40	40%	4	4%	0	0%	4,047
5	67	67%	60	60%	40	40%	4	4%	0	0%	4,187
6	57	57%	69	69%	39	39%	6	6%	0	0%	4,199

Mean	4, 174
------	--------

Distribusi Frekuensi Variabel Training (X2)

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	79	46%	46	27%	46	27%	0	0%	0	0%	4, 193
2	70	41%	59	35%	42	25%	0	0%	0	0%	4,164
3	61	36%	61	36%	47	27%	2	1%	0	0%	4,058
4	63	37%	65	38%	38	22%	5	3%	0	0%	4,088
5	77	45%	49	29%	42	25%	3	2%	0	0%	4,170
6	72	42%	66	39%	33	19%	0	0%	0	0%	4,228
7	70	41%	55	32%	44	26%	1	1%	0	0%	4,152
8	55	32%	70	41%	42	35%	4	2%	0	0%	4,029
Mean											4,135

Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	73	43%	63	37%	33	19%	2	1%	0	0%	4, 193
2	81	47%	55	32%	34	20%	1	1%	0	0%	4,164
3	69	40%	56	33%	44	26%	2	1%	0	0%	4,058
4	75	44%	52	30%	40	23%	4	2%	0	0%	4,088
5	72	42%	60	35%	36	21%	3	2%	0	0%	4,170
6	74	43%	60	35%	34	20%	3	2%	0	0%	4,228
7	71	42%	60	35%	37	22%	3	2%	0	0%	4,152
Mean											4,135

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (M)

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	67	39%	58	34%	46	27%	0	0%	0	0%	4,123
2	64	37%	58	34%	49	29%	0	0%	0	0%	4,088
3	69	40%	54	32%	48	28%	0	0%	0	0%	4,123
4	67	39%	60	35%	44	26%	0	0%	0	0%	4,135
5	68	40%	58	34%	45	26%	0	0%	0	0%	4,135
6	61	36%	62	36%	48	28%	0	0%	0	0%	4,076
7	65	38%	67	39%	39	23%	0	0%	0	0%	4,152
8	68	40%	64	37%	39	23%	0	0%	0	0%	4,170
9	66	39%	57	33%	48	28%	0	0%	0	0%	4,105
Mean											4,123

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	67	39%	58	34%	42	25%	4	2%	0	0%	4,099
2	80	47%	55	32%	33	19%	3	2%	0	0%	4,240
3	85	50%	36	21%	46	27%	4	2%	0	0%	4,181
4	72	42%	52	30%	42	25%	5	3%	0	0%	4,117
5	68	40%	59	35%	39	23%	5	3%	0	0%	4,111
6	77	45%	49	29%	42	25%	3	2%	0	0%	4,170
7	78	46%	54	32%	36	21%	3	2%	0	0%	4,211
8	81	47%	52	30%	35	20%	3	2%	0	0%	4,234
9	94	55%	45	26%	27	16%	5	3%	0	0%	4,333
10	78	46%	63	37%	27	16%	3	2%	0	0%	4,263
Mean											4,196

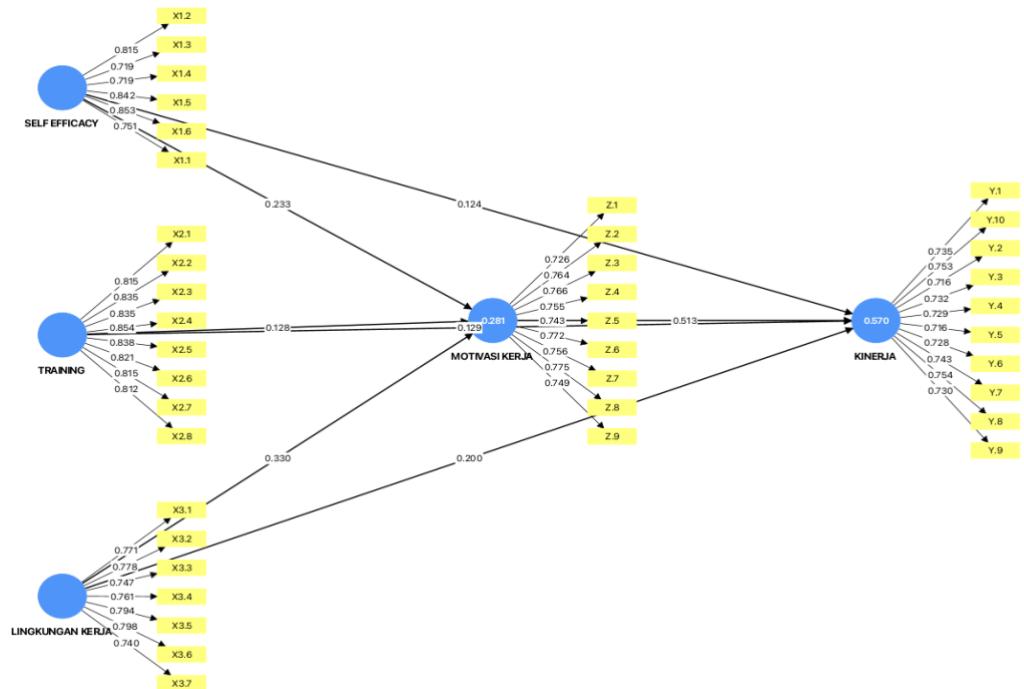
Lampiran 6 Hasil Uji Penelitian

Hasil *Outer Loading*

Outer loadings - Matrix					
	KINERJA	LINGKUNGAN KERJA	MOTIVASI KERJA	SELF EFFICACY	TRAINING
X1.2				0.815	
X1.3				0.719	
X1.4				0.719	
X1.5				0.842	
X1.6				0.853	
X2.1					0.815
X2.2					0.835
X2.3					0.835
X2.4					0.854
X2.5					0.838
X2.6					0.821
X2.7					0.815
X2.8					0.812
X3.1		0.771			
X3.2		0.778			
X3.3		0.747			
X3.4		0.761			
X3.5		0.794			
X3.6		0.798			
X3.7		0.740			

Y.1	0.735				
Y.10	0.753				
Y.2	0.716				
Y.3	0.732				
Y.4	0.729				
Y.5	0.716				
Y.6	0.728				
Y.7	0.743				
Y.8	0.754				
Y.9	0.730				
Z.1		0.726			
Z.2		0.764			
Z.3		0.766			
Z.4		0.755			
Z.5		0.743			
Z.6		0.772			
Z.7		0.756			
Z.8		0.775			
Z.9		0.749			
X1.1			0.751		

Hasil PLS Algorithm



Hasil AVE, Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KINERJA	0.905	0.905	0.921	0.539
LINGKUNGAN KERJA	0.886	0.888	0.911	0.593
MOTIVASI KERJA	0.906	0.907	0.923	0.572
SELF EFFICACY	0.875	0.887	0.906	0.617
TRAINING	0.935	0.938	0.946	0.686

Hasil Cross Loading

Discriminant validity - Cross loadings					
	KINERJA	LINGKUNGAN KERJA	MOTIVASI KERJA	SELF EFFICACY	TRAINING
X1.2	0.362	0.215	0.282	0.815	0.498
X1.3	0.248	0.083	0.249	0.719	0.306
X1.4	0.284	0.097	0.252	0.719	0.407
X1.5	0.399	0.306	0.340	0.842	0.459
X1.6	0.396	0.270	0.339	0.853	0.492
X2.1	0.370	0.310	0.293	0.421	0.815
X2.2	0.417	0.292	0.285	0.479	0.835
X2.3	0.379	0.341	0.282	0.400	0.835
X2.4	0.417	0.273	0.401	0.497	0.854
X2.5	0.361	0.230	0.256	0.485	0.838
X2.6	0.352	0.282	0.248	0.411	0.821
X2.7	0.352	0.320	0.350	0.438	0.815
X2.8	0.351	0.252	0.303	0.456	0.812
X3.1	0.368	0.771	0.295	0.208	0.278
X3.2	0.369	0.778	0.321	0.245	0.275
X3.3	0.400	0.747	0.425	0.287	0.323
X3.4	0.403	0.761	0.346	0.238	0.293
X3.5	0.343	0.794	0.331	0.169	0.259
X3.6	0.444	0.798	0.324	0.111	0.216
X3.7	0.344	0.740	0.275	0.127	0.215

Y.1	0.735	0.377	0.498	0.247	0.402
Y.10	0.753	0.371	0.544	0.351	0.363
Y.2	0.716	0.367	0.518	0.253	0.250
Y.3	0.732	0.382	0.463	0.344	0.410
Y.4	0.729	0.333	0.505	0.460	0.422
Y.5	0.716	0.353	0.513	0.295	0.328
Y.6	0.728	0.437	0.485	0.295	0.235
Y.7	0.743	0.348	0.542	0.333	0.295
Y.8	0.754	0.419	0.522	0.307	0.349
Y.9	0.730	0.276	0.509	0.372	0.271
Z.1	0.512	0.306	0.726	0.340	0.329
Z.2	0.515	0.317	0.764	0.292	0.344
Z.3	0.545	0.343	0.766	0.256	0.232
Z.4	0.542	0.365	0.755	0.325	0.271
Z.5	0.546	0.368	0.743	0.270	0.349
Z.6	0.516	0.297	0.772	0.259	0.266
Z.7	0.504	0.284	0.756	0.361	0.262
Z.8	0.534	0.374	0.775	0.254	0.237
Z.9	0.512	0.294	0.749	0.284	0.213
X1.1	0.371	0.193	0.343	0.751	0.372

Hasil *R-Square* dan *R-Square Adjusted*

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
KINERJA	0.570	0.559
MOTIVASI KERJA	0.281	0.268

Hasil Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA	0.200	0.203	0.062	3.226	0.001
LINGKUNGAN KERJA -> MOTIV...	0.330	0.333	0.074	4.426	0.000
MOTIVASI KERJA -> KINERJA	0.513	0.512	0.059	8.618	0.000
SELF EFFICACY -> KINERJA	0.124	0.127	0.062	2.004	0.045
SELF EFFICACY -> MOTIVASI KE...	0.233	0.236	0.086	2.696	0.007
TRAINING -> KINERJA	0.129	0.129	0.062	2.085	0.037
TRAINING -> MOTIVASI KERJA	0.128	0.129	0.080	1.601	0.109

Hasil Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
SELF EFFICACY -> MOTIVASI KERJA -> KINERJA	0.120	0.121	0.047	2.517	0.012
TRAINING -> MOTIVASI KERJA -> KINERJA	0.066	0.066	0.041	1.599	0.110
LINGKUNGAN KERJA -> MOTIVASI KERJA -> KINERJA	0.169	0.170	0.041	4.118	0.000

Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-2090/F.Ek.1/PP.00.9/09/2025 22 September 2025
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **Pimpinan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan**
Gedung Satrya Emas, Jl. Raya Raci - Bangil No.Km. 9 Lt. 1 Lantai 1, Area
Sawah/Kebun, Raci, Kec. Bangil, Pasuruan, Jawa Timur 67153
di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Ardelia Salsabila Intana
NIM : 2205011110024
Program Studi : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Contact Person : 085733008190
Judul Penelitian : PENGARUH SELF-EFFICACY, TRAINING, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN PASURUAN "

Dosen Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

Waktu Pelaksanaan : 01 September 2025 s.d 08 September 2025

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Yuniarti Hidayah Suyoso Putra

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.

