

ABSTRAK

Novika Artamevia, No.BP 18101155310773, Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis (2022), Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Incasi Raya Muara Sakai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Incasi Raya Muara Sakai sebanyak 71 orang Responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya uji t, uji f, analisis regresi berganda dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura. Dengan tingkat signifikan ($0,003 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura. Dengan tingkat signifikan ($0,030 < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura. Dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura. karna tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,124 > 0,05$) maka dapat diartikan tidak berpengaruh Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Muara Sakai Inderapura. Dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Kepuasan Kerja tidak memediasi *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,151 < 0,239$), maka dapat diperoleh tidak memediasi. Kepuasan Kerja tidak memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,108 < 0,122$), maka dapat diperoleh tidak memediasi.

Kata kunci : *self efficacy*, lingkungan kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja

ABSTRACT

Novika Artamevia, No.BP 18101155310773, Management Faculty of Economics and Business (2022), Research related to how the influence of self-efficacy and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable on employees of PT. Incasi Raya Muara Sakai.

The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy and work environment on performance through job satisfaction. Respondents in this study were employees of PT. Incasi Raya Muara Sakai as many as 71 respondents. The data collection method used is a questionnaire. Quantitative analysis techniques used in this study include t test, f test, multiple regression analysis and path analysis.

The results of this study indicate that the variable has a positive and significant influence between Self Efficacy on work at PT. Incasi Raya Muara Sakai Indrapura. With a significant level ($0.003 < 0.05$). There is a positive and significant influence between the work environment on the work objectives at PT. Incasi Raya Muara Sakai Indrapura. With a significant level ($0.030 < 0.05$). There is a positive and significant influence between Self Efficacy on Employee Performance at PT. Incasi Raya Muara Sakai Indrapura. With a significant level ($0.000 < 0.05$). There is no positive and significant effect between the work environment on employee performance at PT. Incasi Raya Muara Sakai Indrapura. because the significant level is greater than alpha ($0.124 > 0.05$), it can be interpreted that there is no positive and significant effect between work on employee performance at PT. Incasi Raya Muara Sakai Indrapura. With a significant level ($0.000 < 0.05$). Work goals do not mediate Self Efficacy on Employee Performance Where the indirect relationship is smaller than the direct relationship ($0.151 < 0.239$), it can be obtained that it does not mediate. Work objectives do not mediate the Work Environment on Employee Performance. Where the indirect relationship is smaller than the direct relationship ($0.108 < 0.122$), it can be obtained that it is not mediating.

Keywords: *self efficacy, work environment, employee performance, job satisfaction*