



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT SERASI TUNGGAL MANDIRI**

SKRIPSI

Syaiful Bahari

1602025121

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT SERASI TUNGGAL MANDIRI**

SKRIPSI

Syaiful Bahari

1602025121

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SERASI TUNGGAL MANDIRI”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 19 November 2020  
Yang Menyatakan,



(Syaiful Bahari)  
NIM 1602025121

**PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**JUDUL** : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SERASI TUNGGAL MANDIRI**



**NAMA** : **SYAIFUL BAHARI**

**NIM** : **1602025121**


**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

**TAHUN AKADEMIK** : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Andi Sescu, Dr., M.Si	
Pembimbing II	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.	

**Mengetahui,**  
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SERASI TUNGGAL MANDIRI**

Yang disusun oleh :  
Syaiful Bahari  
1602025121

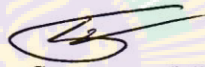
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal : 2 Agustus 2020

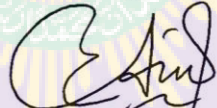
#### **Tim penguji :**

Ketua, merangkap anggota :



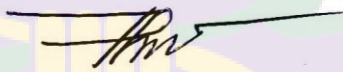
(Dr. Asep Sutarman, MBA.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

Anggota :



(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

#### **Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)



**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

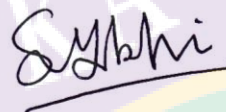
Nama : Syaiful Bahari  
NIM : 1602025121  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SERASI TUNGGAL MANDIRI”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 19 November 2020  
Yang Menyatakan,



(Syaiful Bahari)

## ABSTRAK

**Syaiful Bahari (1602025121)**

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SERASI TUNGGAL MANDIRI”.**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara Gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan diantaranya, analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien korelasi berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kedua variabel bebas, yaitu Gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan.

***Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Kinerja Karyawan***

## **ABSTRACT**

**Syaiful Bahari (1602025121)**

**"THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLES AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT SERASI TUNGGAL MANDIRI".**

*Essay. Program Strata One Management Studies Program. Faculty of Economics and Business Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. JAKARTA.*

*This study aims to determine how the effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance.*

*This study the survey method was used. This research was conducted on employees in one of the PT Serasi Tunggal Mandiri. Data collection techniques are carried out through questionnaires. Data processing and analysis techniques used include, descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classic assumption tests, correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis, and hypothesis testing.*

*The results showed that Self-efficacy partially had a positive and significant effect on employee performance and partially Employee Engagement had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously the two independent variables, Self Efficacy and Employee Engagement together have a positive and significant effect on the dependent variable, employee performance.*

**Keywords: Self-Efficacy, Employee Engagement, and Employee Performance**



## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puja serta syukur selalu di ucapkan kepada tuhan semesta alam, sang Khaliq Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Sholawat serta salam tak luput penulis panjatkan kepada baginda besar Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa umat muslim dari jaman jahiliyah dan gelap akan ilmu sampai jaman yang terang benderan saat ini yang kaya akan ilmu, begitu pula pengorbanan dan kesetiaan para sahabat dalam menemani dan berjuang bersama Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wassalam, menjadi suri tauladan bagi umat manusia seluruh dunia. Semoga kelak kita dapat berkumpul bersama pada kondisi dan tempat yang lebih baik. *Aamiin Aamiin Yaa Rabbal Alaamiin.*

Dalam mengerjakan skripsi bukanlah hal yang mudah bagi penulis, banyak persoalan yang penulis teliti secara bijak dalam memasukan kedalam skripsi ini. Hal-hal demikian penulis dibantu oleh beberapa orang yang berperan penting dalam pembuatan skripsi ini dan banyak juga orang yang mendukung dan membantu selama penyusunan sehingga banyak kata yang ingin penulis ucapkan kepada semua orang yang mendukung dan membantu segala kegiatan penelitian skripsi penulis.

Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membatu dalam menjalankan proses penelitian ini, yaitu:

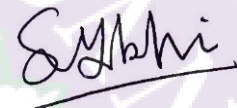
1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup dan kelancaran untuk bisa menyelesaikan skripsi yang diberikan pada penulis.
2. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan dukungan, motivasi, kasih sayang, arahan serta doa yang tiada henti diberikan kepada saya.
3. Bapak Prof. Dr. H Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
4. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono,S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

5. Bapak Dr. Zulpahmi,S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Sunarta,S.E., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Tohirin Sanmiharja M.Pd.I., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi danBisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
9. Bapak Dr. Andi Sesu M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan masukan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Seluruh Bapak/Ibu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atas ilmu pendidikan maupun pengetahuan yang diberikan kepada saya selama menjalani perkuliahan.
12. Karyawan PT Serasi Tunggal mandiri yang telah membantu saya dalam pengisian kuisisioner penulis.
13. Pengurus Hima Manajemen periode 2017/2018 dan BEM FEB UHAMKA periode 2018/2019 yang telah mendukung dan mensupport saya selama ini.
14. Umar Syah Putera, Abdul Hadi, Ichsan Rizaldi, Safira Fauzia, Annisa Bachria, M Rafly, Indri Enturinenne, M imam S, Sayyid Akbar, M Shafwan, M Tri Saputro, Bagus Putra P dan segenap kawan-kawan yang selalu *mensupport* saya selama penyusunan skripsi.
15. Reghina Ni'mah Auliya Robby yang selalu menemani saya selama penyusunan skripsi.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, petunjuk, dan bimbingan-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat diharapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan khususnya dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...*

Jakarta, 19 November 2020



Syaiful Bahari

Penulis  
(Syaiful Bahari)

## DAFTAR ISI

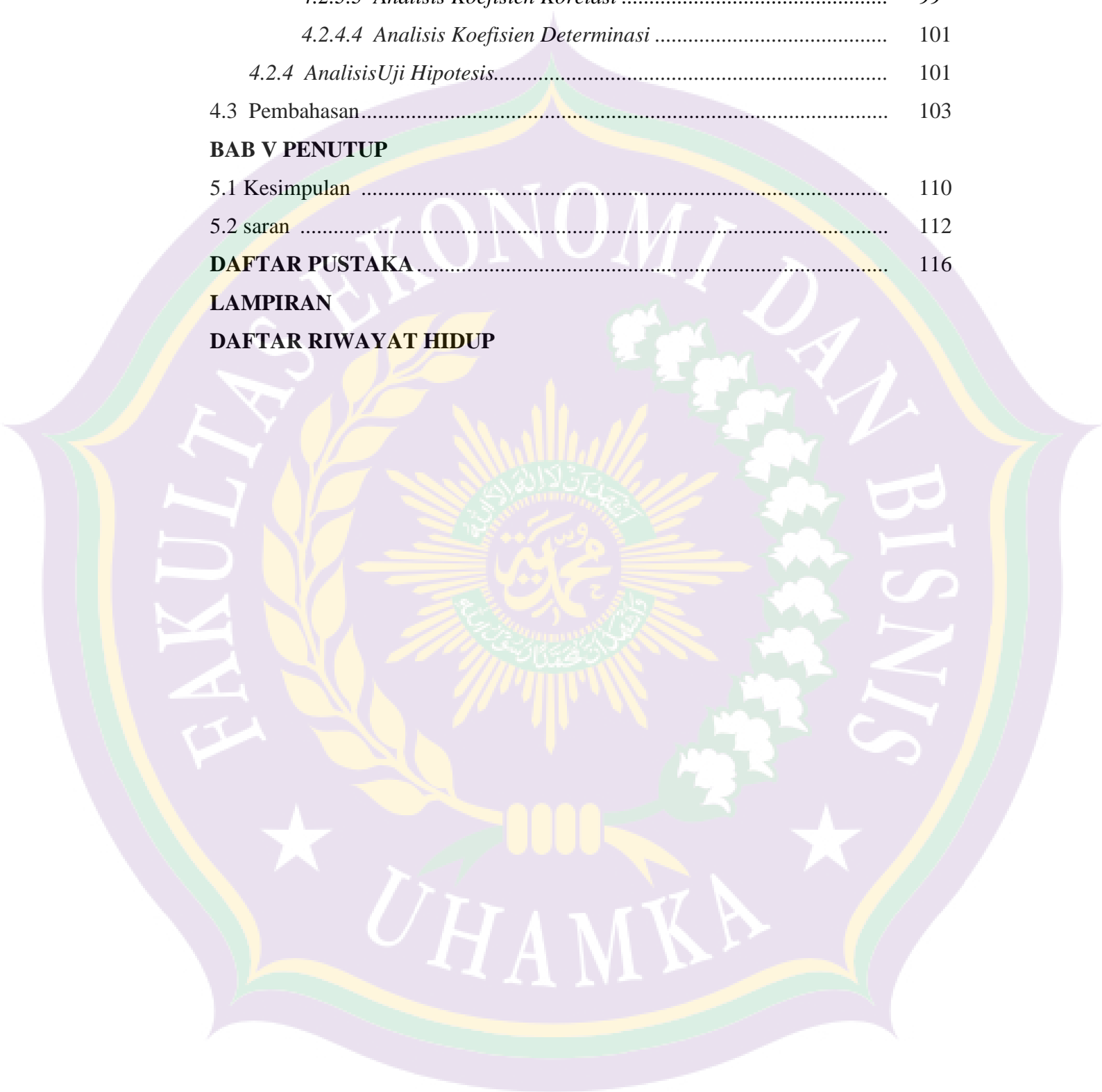
	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Permasalahan .....	5
<i>1.2.1 Identifikasi Masalah</i> .....	5
<i>1.2.2 Pembatasan Masalah</i> .....	6
<i>1.2.3 Perumusan Masalah</i> .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Telaah Pustaka .....	23
2.2.1 <i>Manajemen</i> .....	23
2.2.1.1 <i>Pengertian Manajemen</i> .....	23
2.2.2 <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	24

2.2.2.1	<i>Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....</i>	24
2.2.2.2	<i>Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia .....</i>	25
2.2.2.3	<i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....</i>	27
2.2.3	<i>Kinerja Karyawan.....</i>	28
2.2.3.1	<i>Pengertian Kinerja Karyawan.....</i>	28
2.2.3.2	<i>.Faktor Kinerja Karyawan .....</i>	30
2.2.3.3	<i>Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja Karyawan.....</i>	30
2.2.3.4	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja.....</i>	31
2.2.4	<i>Gaya Kepemimpinan Transformasional.....</i>	32
2.2.4.1	<i>Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional .....</i>	34
2.2.4.2	<i>Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional.....</i>	34
2.2.4.3	<i>Unsur Gaya Kepemimpinan Transformasional.....</i>	37
2.2.5	<i>Self Efficacy.....</i>	38
2.2.5.1	<i>Pengertian Self Efficacy .....</i>	38
2.2.5.2	<i>Perbedaan Antara Individu dengan Individu Lainnya.....</i>	39
2.2.5.3	<i>Faktor-faktor yang mempengaruhi Self Efficacy.....</i>	40
2.2.5.4	<i>Dimensi Self Efficacy.....</i>	41
2.2.5.5	<i>Indikator Self Efficacy .....</i>	41
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis .....</i>	42
2.4	<i>Rumusan Hipotesis .....</i>	43
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>		
3.1	<i>Metode Penelitian.....</i>	45
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel.....</i>	45
3.3	<i>Populasi dan Sampel .....</i>	47
3.3.1	<i>Populasi .....</i>	47
3.3.2	<i>Sampel.....</i>	48
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data .....</i>	48
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian .....</i>	49
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data.....</i>	49
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....</i>	50
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data .....</i>	50



3.5.1.1 Uji Validitas Instrumen .....	51
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	51
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	52
3.5.3 Analisis Model Regresi Linier Berganda.....	53
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda .....	53
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	54
3.5.3.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	56
3.5.3.4 Uji Hipotesis .....	57
3.5.3.4.1 Uji $t$ .....	57
3.5.3.4.2 Uji $F$ .....	58
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	58
3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial.....	58
3.5.4.2 Analisis Korelasi Berganda.....	59
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil dan Pembahasan .....	60
4.1.1 Sejarah PT Serasi Tunggal Mandiri.....	60
4.1.2 Visi dan Misi PT Serasi Tunggal Mandiri .....	61
4.1.3 Struktur Organisasi PT Serasi Tunggal Mandiri.....	62
4.1.4 Bidang Usaha.....	63
4.1.5 Karakteristik Responden PT Serasi Tunggal Mandiri .....	63
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan .....	65
4.2.1 Hasil Uji Kualitas Data .....	65
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas .....	66
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	68
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	69
4.2.2.1 Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	69
4.2.2.2 Persepsi Karyawan Terhadap Self Efficacy .....	77
4.2.2.3 Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan .....	85
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	93
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda .....	93
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	95

4.2.3.3 Analisis Koefisien Korelasi .....	99
4.2.4.4 Analisis Koefisien Determinasi .....	101
4.2.4 Analisis Uji Hipotesis.....	101
4.3 Pembahasan.....	103
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	110
5.2 saran .....	112
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	116
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Rekapitulasi Kehadiran Karyawan pada PT Serasi Tunggal Mandiri Periode 2017-2019.....	3
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	14
3.	Operasional Variabel.....	46
4.	Bobot Nilai Skala Likert.....	50
5.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	52
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi.....	56
7.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier.....	59
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	63
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
11.	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	66
12.	Uji Validitas Self Efficacy.....	67
13.	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	67
14.	Hasil Uji Reliabilitas.....	68
15.	Pemimpin merupakan Role Model (Panutan) Karyawan dalam Perusahaan.....	69
16.	Pemimpin Mendapatkan Rasa Hormat dari Para Karyawan.....	69
17.	Pemimpin Memberikan Petunjuk kepada Karyawan Bagaimana Menyelesaikan Suatu Pekerjaan.....	70
18.	Pemimpin Memberikan Inspirasi kepada Karyawan dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	71
19.	Pemimpin Membangkitkan Antusiasme Karyawan untuk Menyelesaikan Pekerjaan.....	71
20.	Pemimpin Mendorong Karyawan untuk Selalu Inovatif dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	72
21.	Pemimpin Mendorong Karyawan untuk Menggunakan Kreativitas dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	73
22.	Pemimpin Memperlakukan Karyawan Sebagai Individu yang Memiliki Kebutuhan, Kemampuan dan Aspirasi yang Berbeda.....	73
23.	Pemimpin Bersedia Mendengarkan Kesulitan dan Keluhan yang Dialami Karyawan.....	74

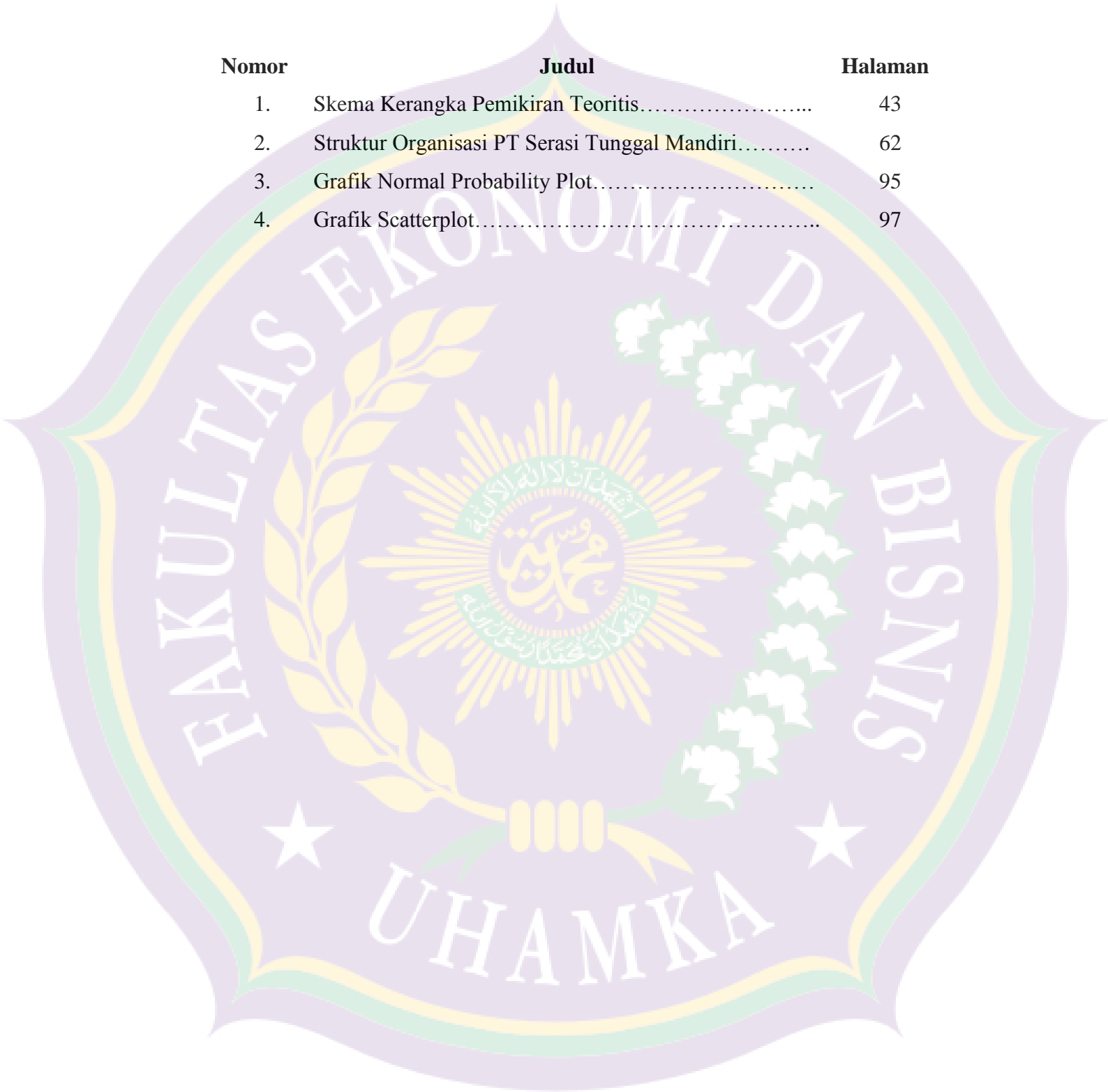
24.	Pemimpin Memberikan Motivasi kepada Karyawan untuk Bekerja Lebih Baik.....	75
25.	Skor Rata-rata Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ).....	75
26.	Karyawan Menggunakan Pengalaman Hidup Sebagai Suatu Langkah untuk Mencapai Keberhasila.....	77
27.	Karyawan Memiliki Keyakinan Terhadap Kemampuan dalam Mengambil Tindakan Untuk Mencapai Suatu Hasi... ..	78
28.	Karyawan Mempunyai Keterampilan yang Berbeda dari Karyawan yang Lain.....	78
29.	Karyawan Memiliki Semangat dan Tidak Mudah Menyerah Ketika Mengalami Hambatan dalam Menyelesaikan Tugas.....	79
30.	Karyawan Memiliki Keyakinan terhadap Kemampuan dalam Mengambil Tindakan untuk Mencapai Suatu Hasil .....	80
31.	Karyawan Memiliki Keyakinan yang Kuat terhadap Potensi Diri dalam Menyelesaikan Tugas.....	80
32.	Karyawan Memiliki Pandangan yang Positif terhadap tugas yang Dikrjakan.....	81
33.	Karyawan Bisa Tetap Tenang Ketika Menghadapi Kesulitan dalam Pekerjaannya, karena Karyawan dapat Mengandalkan Kemampuannya.....	82
34.	Karyawan Memiliki Komitmen untuk Menyelesaikan Tugas dengan Baik.....	82
35.	Pada Saat Stress dan Beban Kerja Meningkat, Karyawan Tetap Yakin dapat Menyelesaikan Tugas dengan Baik.....	83
36.	Skor dan Rata-rata Indikator Self Efficacy ( $X_2$ ).....	84
37.	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Target yang ditetapkan.....	85
38.	Saya Mengerjakan Pekerjaan dengan Hasil yang Memuaskan.....	86
39.	Saya Menyelesaikan Pekerjaan dan Diterima dengan Baik .....	87
40.	Hasil Kerja Saya Sudah Sesuai dengan Standar Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan.....	87
41.	Saya Selalu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Benar dan Cepat.....	88
42.	Saya dapat Membangun Komunikasi dan Bekerjasama dengan Baik, Sesama Karyawan Lain saat Bekerja.....	89
43.	Saya Mencoba Meningkatkan Kreativitas dalam Melakukan Pekerjaan.....	89

44.	Saya Hadir dan Pulang Kerja Sesuai dengan Jam Kerja Yang Telah Ditentukan.....	90
45.	Saya Memiliki Pengetahuan Keterampilan Tentang Pekerjaan Yang Diberikan.....	91
46.	Saya dapat Menyelesaikan Semua Pekerjaan yang Diberikan dengan Tepat Waktu.....	91
47.	Skor dan Rata-rata Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	92
48.	Hasil Regresi Linier Berganda.....	94
49.	Hasil Uji Normalitas.....	96
50.	Hasil Uji <i>Durbin-Watson</i> .....	98
51.	Analisis Koefisien Korelasi Parsial.....	99
52.	Hasil Uji Statistik t.....	102
53.	Hasil Uji Statistik F.....	103



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis.....	43
2.	Struktur Organisasi PT Serasi Tunggal Mandiri.....	62
3.	Grafik Normal Probability Plot.....	95
4.	Grafik Scatterplot.....	97



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Kuisisioner.....	1/28
2.	Tabulasi Excel hasil dari Kuisisioner.....	6/28
3.	Output SPSS Uji Validitas .....	12/28
4.	Output SPSS Uji Reliabilitas.....	15/28
5.	Output SPSS Uji Asumsi Klasik .....	16/28
6.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	17/28
7.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	17/28
8.	Hasil Auto Korelasi .....	18/28
9.	Hasil Uji Koefesien Korelasi Parsial.....	18/28
10.	Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	18/28
11.	Hasil Uji T .....	19/28
12.	Hasil Uji F .....	19/28
13.	Tabel r .....	20/28
14.	Tabel T .....	21/28
15.	Tabel F.....	22/28
16.	Formulir Pengajuan Judul Skripsi .....	23/28
17.	Formulir Persetujuan Judul Skripsi .....	24/28
18.	Surat Tugas.....	25/28
19.	Catatan Konsultasi Pembimbing I.....	26/28
20.	Catatan Konsultasi Pembimbing II .....	27/28
21.	Daftar Riwayat Hidup .....	28/28

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Globalisasi mempengaruhi berbagai bidang, salah satunya bidang ekonomi atau disebut globalisasi ekonomi yang mana merupakan suatu proses dari kegiatan ekonomi dan perdagangan di seluruh dunia. Hal ini dibuktikan dengan perdagangan antar negara di seluruh dunia menjadi semakin tidak terbatas. Globalisasi ekonomi menyangkut hubungan internasional dan menyebabkan terjadinya persaingan antar negara di seluruh dunia. Pelaku usaha di dunia mempunyai kesempatan yang cukup besar untuk dapat membuat bisnisnya berkembang, namun mereka harus siap menghadapi persaingan yang cukup besar untuk dapat membuat bisnisnya berkembang, namun mereka harus siap menghadapi persaingan yang cukup ketat di era globalisasi ini. Secara tidak langsung kondisi globalisasi ekonomi ini berdampak cukup kuat terhadap kinerja suatu organisasi, dimana mereka harus bisa meningkatkan keunggulan kompetitifnya bila ingin tetap berada di persaingan yang cukup ketat.

Menghadapi perubahan bisnis ini terdapat beberapa para pelaku usaha di Indonesia mulai melebarkan sayapnya ke seluruh dunia demi meningkatkan bahan, mendongkrak pendapatan dan akan dikenal dunia. Tidak terkecuali perusahaan berplat merah atau badan usaha milik negara Indonesia. Keputusan yang baik yang sudah diambil, namun hal ini belum tentu berjalan dengan mulus mengingat persaingan antar pelaku usaha di dunia semakin ketat. Untuk dapat bersaing di pasar global, mereka para pelaku usaha harus melakukan langkah yang

tepat dalam menghadapi perubahan bisnis. Salah satunya dengan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi merupakan asset terpenting yaitu perannya dalam membantu memajukan perusahaan. Organisasi harus bisa membina dan mengelola sumber daya manusia yang ada dengan sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individunya, dalam hal ini, sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi yaitu merupakan karyawan, yaitu mereka yang memiliki potensi atau keahlian atau kemampuan yang baik dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pengolahan dan pembinaan yang baik yang dilakukan organisasi yaitu pada bagian manajemen personalia terhadap karyawan, maka kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat.

Kinerja karyawan yakni hasil kerja karyawan dimana perannya dalam menyelesaikan apa yang dimiliki menjadi tanggung jawabnya didalam organisasi berkaitan dengan tugas yang diberikan. Hasil kerjanya sendiri tidak hanya berupa kuantitas tetapi juga kualitasnya. Keberhasilan organisasi antara lain dipengaruhi oleh kinerja karyawan di organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi harus bisa meningkatkan kerja serta kemampuan kerja karyawan sehingga kinerjanya optimal, karena kinerja atau hasil kerja yang baik yang diberikan oleh karyawan merupakan harapan setiap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang meningkat maka akan mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk dapat mencapai tujuannya, namun jika kinerja dari karyawan menurun, maka dapat mempengaruhi kemunduran suatu organisasi, dimana perusahaan sulit

dalam berkembang dan mencapai tujuannya. Hal inilah yang perlu menjadi perhatian bagi pihak manajemen personalia didalam organisasi terutama dalam mengelola dan membina sumber daya manusia yang dimiliki agar tercapai tujuan suatu organisasi.

**Tabel 1**  
**Rekapitulasi Kehadiran Karyawan pada PT Serasi Tunggal Mandiri Periode 2017-2019**

Kriteria Absensi	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Alpha	16	0	0
Izin tanpa bayar	49	121	108
Sakit	204	242	117
Izin dispensasi	242	158	147
Cuti	2289	2247	2328
Surat dokter	556	468	647

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2020

Berdasarkan table 1 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada PT Serasi Tunggal Mandiri periode 2017-2019 terjadi fluktuatif. Pada tahun 2017 tingkat kehadiran sangat tinggi, sedangkan pada tahun 2018 menurun dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2019. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya persentase ketidakhadiran karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini disebabkan karena kurangnya ketegasan dan motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik. Kondisi ini juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi karyawannya dan mengikutsertakan karyawan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya



kepemimpinan yang sesuai. Untuk itu, organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi penggerak (*transformation*) sehingga tercipta kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang menekankan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para bawahan untuk berprestasi melampaui harapannya adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dalam perubahan organisasi, baik yang terencana maupun yang tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas atau pemimpin. Pentingnya gaya transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan gaya transaksional.

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawan-karyawannya. Faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan. Karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan atau kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. *Self efficacy* merupakan penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau tindakan buruk, tepat atau salah untuk mengerjakan sesuai yang disyaratkan.

Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi, mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekelilingnya. Sedangkan seorang yang memiliki *self efficacy* rendah, menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekelilingnya. Dalam situasi sulit,

orang yang memiliki *self efficacy* yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Serasi Tunggal Mandiri**”.

## **1.2 Pembahasan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa nilai-nilai kepercayaan yang diberikan oleh pemimpin tidak adanya perubahan yang lebih baik untuk karyawan.
2. Diduga bahwa keyakinan seorang karyawan tidak mempengaruhi kinerja yang ada diperusahaan.
3. Diprediksi bahwa karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri tidak adanya transparansi antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
4. Diduga bahwa tidak adanya pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih baik.
5. Diprediksi bahwa proses kerja dan kondisi pekerjaan terhambat karena kurangnya kinerja karyawan.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Untuk mempelajari dan serta membatasi ruang lingkup permasalahan dengan tujuan menghasilkan uraian sistematika serta penilaian ini menjadi lebih spesifik

dalam membahas permasalahan yang di teliti. Maka, penulis membuat pembatasan masalah yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transasformasional dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Serasi Tunggal Mandiri.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah pada penulisan ini adalah:

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Serasi Tunggal Mandiri?
2. Adakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT Serasi Tunggal Mandiri?
3. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT Serasi Tunggal Mandiri?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan Transfromasional terhadap kinerja karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT Serasi Tunggal Mandiri.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai masalah gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy* dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi penelitian yang akan datang dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

##### 2. Manfaat Praktis

- 1) Menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.
- 2) Menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.
- 3) Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah gaya kepemimpinan transformasional, *self efficacy* dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, E. (2018). Transformational Leadership, Technical Competencies And Self-Efficacy on Employee Performance (A Subsidiary of Dana Pensiun Bank Mandiri Empat-DPBME). *Jurnal Manajemen*, 9(1), 12-22.
- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Akbar D. P. P., Bayu A. P. (2019). The Effect of Transformational Leadership, Work Discipline and Competence on Employee Performance PT. Ice Cream Campina Surabaya. *Journal of world conference*.
- Bandura, A. (2010). Self- efficacy. *The Corsini encyclopedia of psychology*, 1-3.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bangun, N., Octavia, J., & Tarigan, K. B. (2012). Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, dan Profitabilitas terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Akuntansi*, 12(2), 717-738.
- Devi M. J., Erni M., & Marwan. (2018). The effect of transformational leadership, discipline and work motivation on employee performance at west sumatera BPMP. 2and padang international conference on education, economics, business and accounting (PIECEBA-2 2018), 64.
- Dr Busro Muhammad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1 cetakan ke-1. Yogyakarta: Expert.
- E. P. Sihombing., G. M. Sendow., & Y. Uhing. (2018). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) RAYON MANADO SELATAN. *Jurnal EMBA*: 6(4), 2858-2867.
- Gary, Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- George, M. Jeniver and Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organization Behavior*, Australia: PTY Ltd, 2005.
- Ghazali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gunawan, A., & Alfiah, A. (2019). PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA PUSKESMAS BEBER CIREBON). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 166-173.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmah, N., & Nugraha, H. S. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SELF EFFICACY, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIPBEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 181-188.
- Ida Ayu S. K. D., & I Gede R. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Distribusi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*. 7(2), 181-188.
- Iensufiie, Tikno. (2010). *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (1999). *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Ipda G. N., & Herman S. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1, 47-57.
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2009.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Langoy, K. C., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. (2019). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, PEMBERDAYAANDAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN



PADA PT. BANK SULUTGO KANTOR PUSAT MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).

Lunenburg, F. C., & Lunenburg, M. R. 2015. Developing high performance teams: Long-standing principles that work. *International Journal of Organizational Behavior in Education*, 3(1), 1-17.

Malayu S.P Hasibuan. (2014). *Manajemen*. Edisi revisi, cetakan kesepuluh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama.

\_\_\_\_\_. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Manusia*. Bandung: Rfika Aditama.

Mochammad A. S., Mochammad A. M., Aulia L. A. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo). *Jurnal Administrasi Bisnis*: 63 (1).

Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Narimawati, U. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.

Putra, I. K. A. P., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(10).

Putri, K. D. C., Sari, M. M. R., Ramantha, I. W., & Budiasih, I. G. A. N. (2019). Effect of self-efficacy, competence and compensation in performance of financial manager on motivation as moderation. *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(3), 83-93.

Ricky R., & Mukti R. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(2).

Riski D. U., Boedijono A., & Kholiq. (2012). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA APARATUR DESA DI DESA TAMANSARI KECAMATAN WULUHAN KABUPATEN JEMBER. *e-Journal ILMU ADMINISTRASI NEGARA UNIVERSITAS JEMBER* 2015. 1 (1). 1-15.

- Rivai, Veithzal dan Ella. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cetakan ketiga. Jakarta: PT Raja grafindo Persada.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. (2016). *Manajemen*. Edisi: ke-10, jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santrock, J. W., & Rollo, D. (2017). *Psicologia dello sviluppo*. McGraw-Hill Education.
- Setyosari, P. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Edisi 3. Jakarta: Kencana Pramedia Group.
- Siagian, Sondang. (2002). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sitti Wahidah. (2018). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KABUPATEN BANTAENG. *Jurnal Mirai Manajemen*, 3(1).
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. 2017. Differential effects of incentive motivators on work performance. *Academy of management journal*, 44(3), 580-590.
- Sugiyono, H. (2016). *Metode kualitatif dan kuantitatif*. Cetakan ke-23 Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suhardjo, Y. (2013). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PEMERINTAH KABUPATEN SORONG). *Jurnal STIE Semarang*, 5(3), 68-92.
- Veithzal, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal, dkk. (2016). *Manajemen Kinerja untuk Perusahaan dan Organisasi*. Yogyakarta; BPFE-Yogyakarta.

- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018, July). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. In Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar (Vol. 16, No. 2, pp. 54-64).
- Wirawan, Dr. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian, Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, T. (2015). Pengaruh Religiusitas Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Balikpapan. *Jurnal Geo Ekonomi*, 8(01).