



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KALA INDAH PRIMA**

SKRIPSI
Abdussalam Fadhil
1602025153

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KALA INDAH PRIMA**

SKRIPSI
Abdussalam Fadhil
1602025153

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 PENGEMBANGAN SDM DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KALA INDAH PRIMA”** 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 pada 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 Desember 2020
Yang Menyatakan



(Abdussalam Fadhil)
NIM 1602025153

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH PENGEMBANGAN SDM
DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. KALA
INDAH PRIMA**

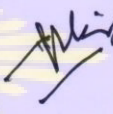
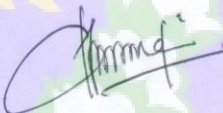
NAMA : **ABDUSSALAM FADHIL**

NIM : **1602025153**


PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019/2020**

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

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, MM	
Pembimbing II	Dicky Chandra, SE., MM.	

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


Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul :

**PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN *SELF EFFCACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. KALA INDAH PRIMA**

Yang disusun oleh :
ABDUSSALAM FADHIL
1602025153

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal: 19 Desember 2020

Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :

(Dr. Ahmad H. Abubakar, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Dr. Nendi Juhandi, S.E., M.M.)

Anggota :

(Emardial Uza, S.E., MA.)

Mengetahui,

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

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

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

(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

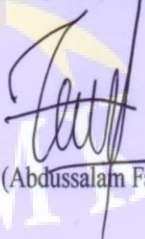
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abdussalam Fadhil
NIM : 1602025153
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KALA INDAH PRIMA”** 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 Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 19 Desember 2020
Yang menyatakan


(Abdussalam Fadhil)

ABSTRAK

Abdussalam Fadhil (1602025153)

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KALA INDAH PRIMA.

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

Kata Kunci: Pengembangan SDM, *Self Efficacy*, dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pengembangan SDM dan *sel efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Kala Indah Prima. Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Kala Indah Prima dengan jumlah 100 orang. Dan sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan, dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengolahan dan teknik analisis data meliputi Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda (Model Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Analisis Koefisien Korelasi, dan Analisis Koefisien Determinasi), Uji Hipotesis (Uji t, Uji F). Penelitian diolah menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 25.0. Hasil uji t menunjukkan secara parsial bahwa pengembangan SDM memiliki nilai thitung ($5,728$) $>$ ttabel ($1,98472$) dan nilai signifikansi $0,000$ dimana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H1 diterima yang berarti bahwa pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *self efficacy* memiliki nilai thitung ($9,872$) $<$ ttabel ($1,98472$) dan nilai signifikansi sebesar $0,003$ dimana nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka H2 diterima atau berpengaruh yang berarti bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa simultan memperoleh nilai Fhitung ($265,126$) $>$ Ftabel ($3,09$) dengan nilai signifikansi $0,000$ dimana nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H3 diterima, yang artinya bahwa pengembangan SDM dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar $0,845$. Artinya variabel independen yaitu Pengembangan SDM (X1) dan *Self Efficacy* (X2) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar $84,2\%$ dan sisanya $15,8\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

ABSTRACT

Abdussalam Fadhil (1602025153)

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. KALA INDAH PRIMA.

A Paper . The Study Programme of Management. Faculty of Economics and Business The University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Keywords: human resource development, self efficacy, and Employee Performance.

This study aimed to determine the effect of human resource development, self efficacy on Employee Performance in pt. kala indah prima. The population in this study were all 100 employees of PT Kala Indah Prima. The sample of the study amounted to 100 employees, with saturated sampling technique. Processing techniques and data analysis techniques include Data Quality Test (Validity and Reliability Test), Descriptive Statistics Analysis, Multiple Linear Regression Analysis (Multiple Linear Regression Model, Classical Assumption Test, Correlation Coefficient Analysis, and Determination Coefficient Analysis), Hypothesis Test (t test, F test). The study was processed using the IBM SPSS 25.0 software. The results of the t test showed partially that human resource development have a t-count (5.728) > t-table (1,98472) and a significance value of 0.000 where a significance value of 0.000 < 0.05. It means that H1 was accepted, which means that partially human resource development had a significant positive effect on Employee Performance. Self efficacy variable has a tcount (9,872) > t-table (1,98472) and a significance value of 0.003 where a significance value of 0.003 < 0.05, then H2 is accepted or has an effect. It means that Self efficacy partially affect the Employee Performance. The results of the F test showed that simultaneously obtaining the value of F-count (265,126) > F-table (3,09) with a significance value of 0.000 where the significance value (0.000 < 0.05) then H3 is accepted, which means that human resource development and self efficacy simultaneously affect the employee performance. The coefficient of determination showed that the value of R Square is 0,845. Thus, the independent variables namely human resource development (X1) and self efficacy (X2) affect the dependent variable, namely employee performance (Y) which could be explained by this equation model of 84,2% and the remaining 15,8% is influenced by other factors that were not included in the model.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang Berjudul “Pengaruh Kreatifitas Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Media Nusantara Citra Televisi Indonesia”. dengan sebaik- baiknya yang merupakan syarat untuk memenuhi ujian akhir (Skripsi).

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa tanpa bantuan, dukungan, bimbingan , kritik dan saran dari berbagai pihak, tugas skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan dan rasa terima kasih serta doa semoga Allah menambah kebaikan pada mereka khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pro. DR. HAMKA.
4. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, MM, selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dicky Chandra, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dalam penyusunan skripsi ini.

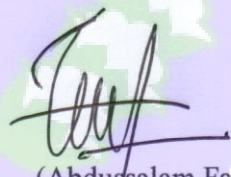
7. Ayahanda Rukmansyah Tirtakusumah dan Ibunda Aas Asiyah serta adik-adik saya Laina Zata Ismah dan Muhammad Mursyid yang tak hentinya memberikan doa, cinta dan dukungan sepenuh hati serta selalu memberikan cahaya inspirasi dalam melewati setiap langkah kehidupan peneliti.
8. Zik, Arifah, Pangestu, Aji, Putra, Retno, Dinda, Zara, dan semua teman yang saya tak bisa sebutkan namanya satu persatu yang senantiasa selalu memberikan dukungan serta kebahagiaan dan menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Bapak/Ibu karyawan serta teman-teman di PT. Kala Indah Prima yang selalu memberikan support dan doa doa baiknya.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 19 Desember 2020

Penulis


(Abdussalam Fadhil)

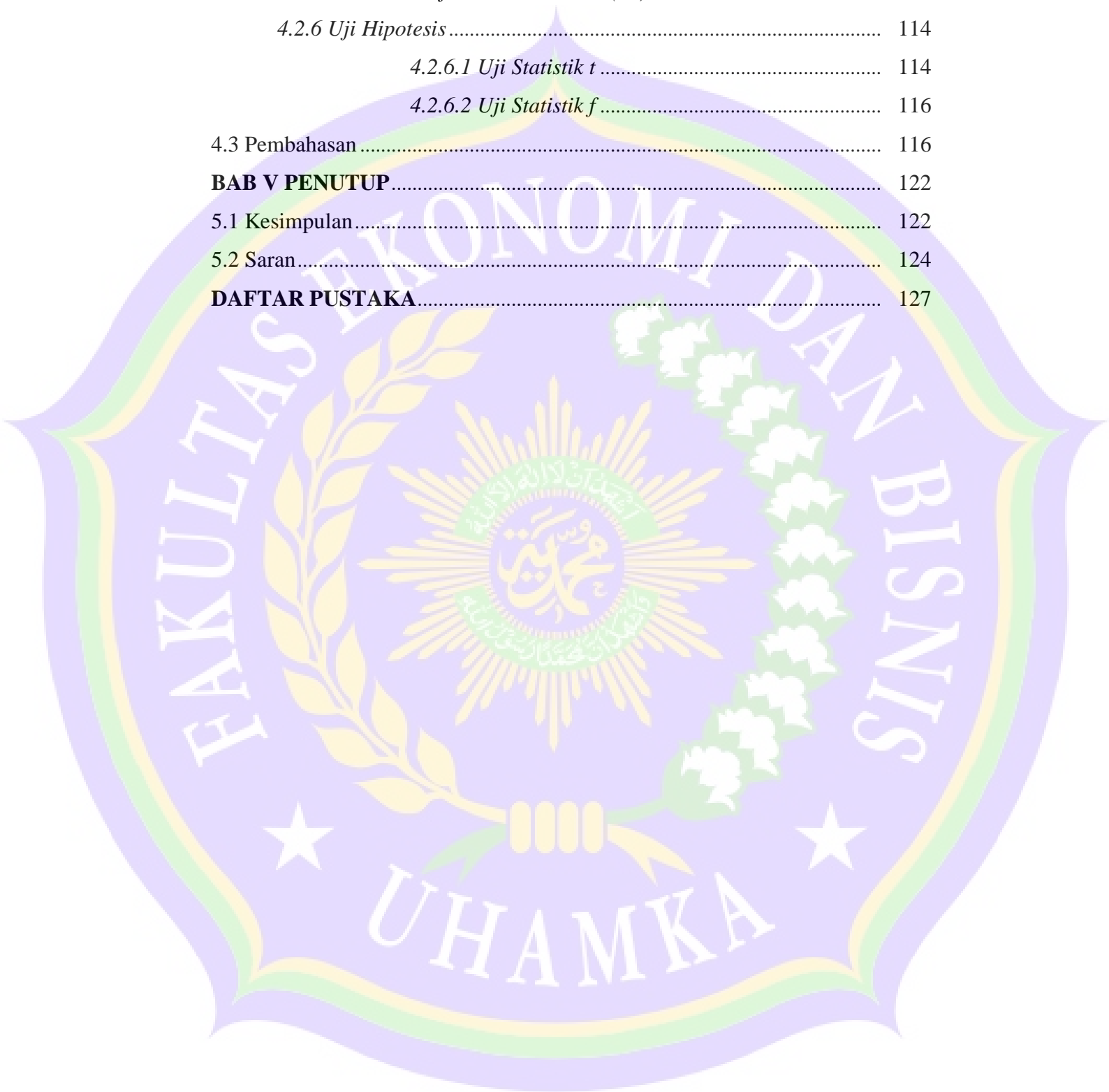
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Pembatasan Masalah	10
1.2.3 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Telaah Pustaka.....	30
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	30
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	30
2.2.1.2 Faktor yang Kinerja Karyawan.....	33
2.2.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawa	34
2.2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	35

2.2.2.1	<i>Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia...</i>	35
2.2.2.2	<i>Tujuan dan Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>	
	<i>Manusia</i>	37
2.2.2.3	<i>Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>	39
2.2.2.4	<i>Dimensi dan Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>	41
2.2.3	<i>Self Efficacy</i>	42
2.2.3.1	<i>Pengertian Self Efficacy</i>	42
2.2.3.2	<i>Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy</i>	43
2.2.3.3	<i>Dimensi dan Indikator Self Efficacy</i>	45
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	45
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	49
	BAB III METODOLOGI PENELITIAN	50
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	50
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	52
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	54
3.3.1	<i>Populasi</i>	55
3.3.2	<i>Sampel</i>	55
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	55
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	55
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	55
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	56
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	56
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	56
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	58
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	59
3.5.3	<i>Analisis Model Regresi Linier Berganda</i>	60
3.5.3.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	60
3.5.3.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	61
3.5.3.3	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	65
3.5.3.4	<i>Analisis Koefisien Determinasi (r^2)</i>	66

3.5.4 Uji Hipotesis	68
3.5.4.1 Uji Parsial (Uji <i>t</i>)	68
3.5.4.2 Uji Simultan (Uji <i>F</i>)	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	70
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	70
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	70
4.1.2 Visi dan Misi PT. Kala Indah Prima	73
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Kala Indah Prima	73
4.1.4 Budaya Kerja Perusahaan	74
4.1.5 Fokus Bisnis PT. Kala Indah Prima.....	74
4.1.6 Gambaran Umum Karyawan PT. Kala Indah Prima	75
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	77
4.2.1 Uji Kualitas Data	77
4.2.1.1 Uji Validitas Instrumen	77
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	79
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	80
4.2.2.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1).....	81
4.2.2.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Self Efficacy (X_2).....	89
4.2.2.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	97
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	104
4.2.3.1 Model Regresi Linear Berganda	104
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik	106
4.2.3.2.1 Uji Normalitas	106
4.2.3.2.2 Uji Multikolonieritas	108
4.2.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas	109
4.2.3.2.3 Uji Autokolerasi.....	110
4.2.3.2.4 Rangkuman Uji Asumsi Klasik	111
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi	112

4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	113
4.2.6 Uji Hipotesis	114
4.2.6.1 Uji Statistik t	114
4.2.6.2 Uji Statistik f	116
4.3 Pembahasan	116
BAB V PENUTUP	122
5.1 Kesimpulan	122
5.2 Saran	124
DAFTAR PUSTAKA	127



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Analisis Capaian Kinerja PT. Kala Indah Prima Tahun 2017-2019	6
2	Penilaian Kinerja Karyawan Periode Tahun 2017-2019 PT. Kala Indah Prima	7
3	Analisis Kepuasan Kinerja Bulan September-Desember 2019 PT. Kala Indah Prima	8
4	Penelitian Terdahulu	24
5	Oprasional Variabel Penelitian.....	53
6	Bobot Nilai Skala <i>Likert</i>	56
7	Krikeria Presentase Skor Responden terhadap Skor Ideal	60
8	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya <i>Autokorelasi</i>	64
9	Koefisien Korelasi.....	66
10	Data Perkembangan Gypsum di Indonesia	72
11	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	75
12	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
13	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	76
14	Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia	77
15	Uji Validitas <i>Self Efficacy</i>	78
16	Uji Validitas Kinerja Karyawan	79
17	Hasil Uji Reliabilitas	80
18	Analisis Statistik Deskriptif	80
19	Setelah mengikuti program pengembangan yang diberikan perusahaan, saya bisa memberikan saran dan masukan tanpa harus ada yang tersinggung.....	81
20	Program pengembangan karyawan memberikan saya kualifikasi yang mungkin akan meningkatkan karir	82
21	Program pengembangan karyawan membuat saya menjadi lebih percaya diri dalam menyelesaikan masalah	82

22	Program pengembangan karyawan menambah pengetahuan saya dalam mengatasi masalah perusahaan.....	83
23	program pengembangan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan dapat meningkatkan prestasi dalam berkerja.....	84
24	Program pengembangan karyawan meningkatkan keahlian kerja pada pekerjaan saya saat ini	84
25	Setelah mengikuti perogram pengembangan karyawan membuat saya berani memberikan masukan agar produktivitas meningkat...	85
26	Setelah mengikuti program pengembangan saya dapat menciptakan suatu hal yang dapat meningkatkan produktivitas.....	85
27	Program pengembangan karyawan memberikan saya keterampilan yang mungkin mendukung ke arah promosi	86
28	Program pengembangan karyawan memberikan saya keterampilan yang mungkin mendukung pada saat menepati jabatan baru	87
29	Indikator Pengembangan SDM	87
30	Saya dapat menyikapi dengan positif situasi dan kondisi yang beragam	89
31	Saya dapat menyikapi masalah yang terjadi di luar pekerjaan dengan profesional	90
32	Saya selalu memiliki sikap keinginan dan keyakinan diri yang besar pada seluruh proses pekerjaan yang ada	90
33	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk mengembangkan potensi diri dalam pekerjaan	91
34	Saya selalu menggunakan realita hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan sesuai orientasi yang telah ditetapkan sebelumnya	92
35	Saya mampu mengambil suatu keputusan atau tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.....	92
36	Saya memiliki padangan positif terhadap tugas yang diberikan sesuai tingkat kemampuan.....	93

37	Saya memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada	93
38	Saya memiliki semangat yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan	94
39	Saya tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	95
40	Indikator Self Efficacy	95
41	Selama pelaksanaan pekerjaan saya telah memenuhi dan tidak pernah mengubah prosedur perusahaan secara manual.....	97
42	Selama ini saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur manual yang diterakpkan oleh perusahaan	98
43	Saya melaksanakan tugas seusiai dengan inspection manual yang ditetapkan perusahaan	98
44	Selama pelaksanaan pekerjaan saya telah memenuhi target yang di tetapkan oleh perusahaan.....	99
45	Saya mampu mengerjakan pekrjaan lain dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan.....	99
46	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan pada perusahaan	100
47	Saya tidak akan menyia-nyiakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi perusahaan	101
48	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.....	101
49	Saya mampu bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan tugas.	102
50	Saya mampu berkomunikasi dengan baik pada rekan kerja maupun atasan	102
51	Indikator Kinerja Karyawan	103
52	Hasil Regresi Linier Berganda	105
53	Hasil Uji Normalitas.....	106
54	Hasil Uji Autokorelasi.....	110
55	Koefisien Korelasi Parsial.....	112
56	Koefisien Korelasi Parsial.....	113
57	Uji Koefisien Determinasi.....	114

58	Uji t (Parsial)	115
59	Uji f (Simultan)	116



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Kerangka Pikir Pengaruh Pengembangan SDM dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	48
2	Struktur Organisasi PT.Kala Indah Prima.....	73
3	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	107
4	<i>Scatterplot</i>	109

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kesioner	1/37
2	Data Kuesioner	8/37
3	Output Data SPSS	17/37
4	Tabel r	29/37
5	Tabel t	30/37
6	Tabel f	31/37
7	Tabel Durbin Watson	32/37
8	Lembar Konsultasi I	34/37
9	Lembar konsultasi II	35/37
10	Surat Tugas	36/37
11	Surat Keterangan Penelitian	37/37

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia bukanlah sesuatu hal yang baru di lingkungan organisasi atau perusahaan, maka sumber daya manusia merupakan sebuah aset dan berfungsi sebagai modal (non material / non finansial) dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (Anggi, 2020). Dalam era globalisasi saat ini organisasi menuntut sumber daya manusia untuk lebih kreatif, inovatif, dan cekatan dalam berkerja. Dalam keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan pada kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem berjalan sesuai aturan, maka dari itu pengelolaanya tentu harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti memberikan peluang kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan (Lukiyana dan Arsinta, 2019). Salah satu faktor keberhasilan organisasi dalam bersaing tergantung dengan kinerja karyawan.

Potensi dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dikelola dengan sebaik mungkin sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan ekspektasi organisasi, maka akan membuat organisasi semakin mudah mencapai tujuan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengelolaan karyawan dengan baik dan membentuk hubungan kerja sama antara karyawan dan atasan dengan baik juga. Karena

karyawan merupakan salah satu aset yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Proses pengembangan kinerja karyawan membutuhkan usaha yang khusus dan mendalam. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah aset non finansial penting dalam perusahaan yang seharusnya dijaga dan dikembangkan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan diatur melalui pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Kinerja karyawan merupakan istilah yang digunakan perusahaan untuk mengetahui tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan (Gaol, 2014). Dengan asas efisiensi waktu dan biaya, serta dapat mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya tersebut.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012), maka kinerja karyawan dalam perusahaan dapat meningkat apabila karyawan merasa puas. Untuk mendapatkan rasa puas tersebut ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Seperti penerapan manajemen talenta dalam perusahaan, efikasi diri, motivasi kerja yang tinggi, gaya kepemimpinan yang tidak otoriter, lingkungan kerja yang nyaman, dan sebagainya.

Agar dapat bertumbuh dan berkembang dengan baik di tengah perubahan lingkungan eksternal yang semakin bertumbuh pesat, sebuah perusahaan harus memfokuskan kepada perubahan faktor internalnya yaitu untuk mencari, dan mempertahankan orang-orang terbaik dalam jumlah pada porsi yang tepat dan

dengan pendayagunaan yang optimal, yang dapat mendorong perusahaan untuk terus berkembang. Dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas diperlukan peranan oleh perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia agar menciptakan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan bersaing.

Pengembangan karyawan merupakan sebuah kepentingan jangka panjang dan satu hal yang penting dalam suatu organisasi. Melalui pengembangan karyawan yang ada, organisasi akan mengurangi ketergantungan pada penggunaan tenaga-tenaga kerja ahli dari luar organisasi. Jika karyawan dikembangkan dengan baik, maka posisi pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi dalam organisasi itu sendiri. Organisasi mendapatkan manfaat dari kelanjutan operasional dengan kinerja yang terus meningkat. Oleh karena itu disetiap perusahaan atau organisasi perlu mengembangkan sumber daya manusia agar tidak bergantung dengan sumber daya manusia dari luar perusahaan atau organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah program yang dilakukan perusahaan untuk menyiapkan individu dalam menghadapi tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi, yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan agar lebih baik (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2016). Di dalam organisasi sumber daya manusia memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan dengan efektif dan efisien.

Adapun untuk memperkuat penelitian ini, penulis merujuk kepada beberapa penelitian terdahulu. Hal tersebut dijelaskan dari beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh (Krisdianto dan Nurhajati 2017; Lolowang dkk 2016; Panjaitan 2017; Selviana 2020; Widjaja dan Supriyatna 2020; Hermawati dan Suganjar 2020; Widiarni dkk 2019; Khaerana 2020; Nurbiyanti 2019; Sulastri dan Uriawan 2020; Sari dan Candra 2020). Krisdiyanto & Nurhajati, (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu”. Menyatakan bahwa hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Kota Batu, sedangkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata Kota Batu.

Lolowang, dkk (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado”. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.

Panjaitan (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa”. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indojoya Agrinusa.

PT. Kala Indah Prima merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, Sub Kontraktor Interior, yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh perusahaan dan hampir sebagian masyarakat. Manajemen perusahaan PT. Kala Indah Prima, tentunya telah memiliki kemampuan perencanaan dan pengelolaan yang baik. Namun apabila dilihat dari manajemen sumber daya manusia, perusahaan ini masih memiliki beberapa kekurangan yang dimiliki ialah terkait kinerja karyawan.

Menurut hasil survei dan wawancara yang telah dilakukan dengan ibu Puspa Sari Dewi selaku *manager finance* PT. Kala Indah Prima, peneliti menyimpulkan bahwa dalam menentukan permasalahan yang terjadi pada PT. Kala Indah Prima memiliki masalah dengan kinerja karyawan yaitu belum sesuai teori pengembangan sumber daya manusia dan *self efficacy*.

Dilihat sumber daya manusia masih memiliki beberapa kekurangan terkait kinerja karyawan pada PT. Kala Indah Prima, menyatakan bahwa mereka memiliki masalah dengan kinerja karyawan, dikarenakan kinerja karyawan yang belum sesuai dengan target yang direncanakan setiap tahunnya. Sesuai laporan analisis capaian kinerja PT. Kala Indah Prima pada tahun 2017-2019 dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 1
Analisis Capaian Kinerja PT. Kala Indah Prima Tahun 2017-2019

Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019		
Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
100%	76%	76%	100%	81%	81%	100%	68%	68%

Sumber: Wawancara Ibu Puspa Sari Dewi (08176660367) manager finance PT. Kala Indah Prima

Dari analisis data di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian dari target kinerja mulai dari tahun 2017-2019 mengalami pasang surut pada kinerja karyawan pada PT. Kala Indah Prima. Misalkan pada tahun 2017 capaian kinerja mencapai 76% sedangkan pada tahun 2018 meningkat menjadi 81%, hal ini dikarenakan karyawan telah memanfaatkan waktu pekerjaan secara optimal seperti karyawan selau tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, akan tetapi pada tahun 2019 mengalami penurunan yang signifikan menjadi 68%, hal ini dikarenakan tugas yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga mengerjakan tugas tidak tepat waktu, kurang menghargai waktu sehingga capaian kinerja yang ditargetkan perusahaan turun.

Dalam strategi pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas diperlukan individu yang senantiasa berdedikasi tinggi dan profesional yang mampu memberikan sumbangsih berarti bagi perusahaan, dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, dan wewenang di bidang kegiatannya.

Dalam PT. Kala Indah Prima memiliki masalah pada pengembangan sumber daya manusia, hal ini dikarenakan program pengembangan yang dirancang oleh PT. Kala Indah Prima belum mampu membuat para karyawan mengembangkan

kualitas dan kompetensi yang ada untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dapat dilihat dari penilaian kinerja para pegawai yang dilakukan PT. Kala Indah Prima selama 6 bulan sekali bertujuan untuk mengetahui program pengembangan yang dirancang oleh PT. Kala Indah Prima sudah berjalan dengan baik atau tidak.

Tabel 2
Penilaian Kinerja Karyawan Periode Tahun 2017-2019
PT. Kala Indah Prima

NO	Tahun	Indikator Kinerja Utama	Persentase
1.	2017	SDM yang kompetitif, persentase karyawan yang telah memenuhi standar kompetensi	76%
2.	2018		81%
3.	2019		68%

Sumber: Wawancara Ibu Puspa Sari Dewi (08176660367) manager finance PT. Kala Indah Prima.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan penilaian kinerja karyawan PT. Kala Indah Prima, dinamika penilaian kinerja pada perusahaan ini mengalami penurunan pada tahun 2019 yaitu 68% dari sebelumnya tahun 2018 sebesar 81%, dikarenakan para karyawan yang telah mengikuti program pengembangan belum memenuhi standar kompetensi setelah mengikuti program pengembangan baik itu dalam hal moralitas dan kecerdasan, hal ini dilihat masih banyak yang tidak hadir pada program pengembangan yang diadakan oleh perusahaan.

Agar tercipta sumber daya manusia yang memiliki keyakinan akan kemampuan diri (*self efficacy*) yang berdampak pada keberlangsungan suatu organisasi. Keyakinan akan kemampuan diri (*Self efficacy*) mampu mendorong para karyawan untuk menunjukkan keterkaitan kerja (*work engagement*) dan juga perilaku proaktif karena keyakinan akan kemampuan diri (*self efficacy*) mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian tindakan efektif untuk

mengubah lingkungan. Dalam hal ini, keyakinan terhadap kemampuan diri (*self efficacy*) berperan sebagai sebuah mekanisme motivasi diri (*self-motivating mechanism*) dimana seseorang memandang tinggi kompetensinya akan menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan terdorong untuk mengeluarkan upaya serta tidak mudah menyerah dalam mengatasi rintangan-rintangan (Bandura, 2006).

Dalam PT. Kala Indah Prima terdapat dinamika permasalahan yang terjadi adalah permasalahan pada beberapa karyawan yang merasa dirinya kurang percaya terhadap pekerjaan apa yang dia lakukan sehingga merasa dirinya menjadi tersaingi, minder, dan juga memiliki keyakinan bahwa dia tidak mampu untuk menjalankan suatu pekerjaan yang akan dilakukan sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi suatu beban baginya, mengakibatkan menurunnya kepuasan dan kinerjanya.

Tabel 3
Analisis Kepuasan Kinerja Bulan September – Desember 2019
PT. Kala Indah Prima

Kategori	Frekuensi				Total	Presentase
	September	Oktober	Nopember	Desember		
Kurang puas	32	27	30	38	127	57.21%
Puas	22	15	17	25	79	35.58%
Sangat Puas	4	3	5	4	16	7.21%
Total (bulanan)	58	45	52	67	222	100%

Sumber: Wawancara Ibu Puspa Sari Dewi (08176660367) manager finance PT. Kala Indah Prima.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa frekwensi dan persentase mengenai Analisis Kepuasan Kinerja Bulan September – Desember yang dimiliki PT. Kala Indah Prima, dinamika yang memiliki katagori kurang puas berjumlah 57.21%, sedangkan yang memiliki katagori puas berjumlah 35.58%, dan katagori sangat puas berjumlah 7.21%, Presentase tertinggi mayoritas terletak pada kurang puas, hal ini dikarenakan merasa dirinya tersaingi, minder, sehingga mekanisme motivasi diri (*self-motivating mechanism*) menurun, mengakibatkan pekerjaan yang diberikan menjadi beban, dimana karyawan malu bertanya saat mendapatkan kesulitan dalam tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan paparan masalah di atas seperti turunnya capain kinerja, penilaian kinerja karyawan, dan kepuasan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa fenomena yang terjadi. Penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan SDM dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kala Indah Prima”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakan masalah di atas maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pengembangan sumber daya manusia di PT. Kala Indah Prima?
2. Bagaimanakah *self efficacy* karawan di PT. Kala Indah Prima?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan di PT. Kala Indah Prima?

4. Bagaimanakah pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Kala Indah Prima?
5. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Kala Indah Prima?
6. Bagaimanakah pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Kala Indah Prima?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Puspa Sari Dewi (08176660367) selaku *manager finance* PT. Kala Indah Prima yang menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja akan tetapi Pengembangan Sumber Daya manusia dan *Self Efficacy* dua hal yang tidak sesuai dengan teori, berbeda dengan keadaan realita yang terjadi. Dari hal tersebut maka peneliti membatasi masalah pada 2 variabel bebas dan variabel terikat yaitu: Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai variabel bebas (X_1), *Self Efficacy* sebagai variabel bebas (X_2), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y) dengan tujuan agar menghasilkan uraian yang sistematis serta menjadi lebih spesifik.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka yang akan dijadikan perumusan masalah adalah: “Bagaimanakah Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan *Self Efficacy* mempengaruhi Kinerja Karyawan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian dengan baik dan mengenai sasaran, maka peneliti harus mempunyai tujuan, adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di PT. Kala Indah Prima.
2. Untuk mengetahui *self efficacy* karyawan di PT. Kala Indah Prima.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Kala Indah Prima.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Kala Indah Prima.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *Self Efficacy* terhadap Kinerja PT. Kala Indah Prima.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kala Indah Prima.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja, serta perluasan wawasan belajar menjadi praktisi dalam analisis dan pengambilan keputusan serta kesimpulan.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggi Silvana. (2020). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. BPRS Aman Syariah. Sekampung Lampung Timur. Skripsi Institut Agama Islam Negri Metro.
- Aji Pangestu. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan *Human Relation* (Hubungan Antara Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medani. Skripsi Universitas Medan Area.
- Anak Agung Ayu Sriatih dan Iwan Restu Ary. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan di Studi Pada Ramayana Mal Bali. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 8.
- Chris Rowley dan Keith Jacson. (2014). *Human Resource Management*. New York : McGraw-Hill Irwin.
- Gaol. L. J. (2014). *Human Capital* Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grasindo Anggota Ikapi.
- Harahap Ardiansyah. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karywan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. Skripsi Universitas Medan Area.
- Hasan. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Lita Wulantika. (2019). *Effect of Career Planing and Self Efficacy of The Performance of Employees. Economics, Business and Management Research volume 112*.
- Lukiyana, Arsinta. (2019). Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Oleh *Organizational Justice* dan *Self Efficacy*. *Business Management Journal*. Vol.15. No.2.
- Marzuki. (2019). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Politeknik Maritim AMI di Makasar. Prosiding Seminar Nasional 2019 Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Vol. 2.

- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Reflika Diatama.
- Mangkunegara Prabu Anwar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohammad Aziz Nur Sasongko. (2019). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Akuntansi dan Keuangan PT. PLN Kota Surabaya)*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Muhammad Busro. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Muhammad Isa, S.T., M.M. (2019). *Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syari'ah* Vol. 2. No.1.
- Muhammad Rijali Malik Sitepu. (2019). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antramitra Sembada Cabang Medan*. Skripsi Universitas Medan Area.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2016). *Manajemen Jilid 2*. Edisi Ketujuh. Jakarta : Erlangga.
- Sahnun Rangkuti, Idris, Syamurizal. (2020). *The Role of Human Resource Development In Improving Employee Performance*. *EPR International Journal of Research and Development (IJRD) Volume : 5*.
- Sebayang, Stevani, dan Jafar Sembiring. (2017). *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia*. *E- Proceeding of Management*. ISSN:2355-9357. Vol. 4. No. 1.
- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siti Hajar. (2019). *Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Cadong Catur di Yogyakarta*. Skripsi Universitas Islam

Indonesia.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Prenadamedia Grup.

Sunyoto, Danang. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung : PT. Refika Aditama.

Widodo Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.