



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XACTI INDONESIA**

SKRIPSI

Resvina Amalia

1502025220

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XACTI INDONESIA**

SKRIPSI

Resvina Amalia

1502025220

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI STRATA SATU MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XACTI INDONESIA”** 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 mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 06 - 12 - 2019

Yang Menyatakan,



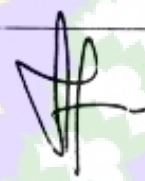

(Resvina Amalia)
NIM 1502025220

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

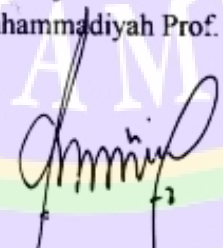
JUDUL : **PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT XACTI
INDONESIA**

NAMA : **RESVINA AMALIA**
NIM : **1502025220**
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**
TAHUN : **2015**
AKADEMIK

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

Pembimbing I	Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri, MM	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, SE., MA	

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


Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XACTI INDONESIA**

Yang disusun oleh :
Resvina Amalia
1502025220

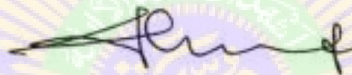
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 06 Desember 2019

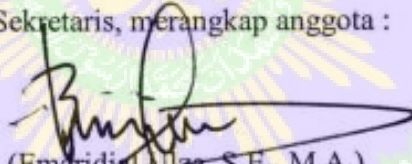
Tim penguji :

Ketua, merangkap anggota :



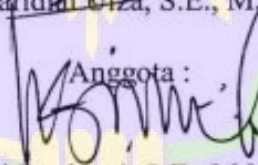
(Dr. Nendi Juhandi, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Emeraldia Ulza, S.E., M.A.)

Anggota :



(Eti Rochaeti, S.E., M.M.)

Mengetahui,

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

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



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)



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

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Resvina Amalia
NIM : 1502025220
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 SELF EFFICACY DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XACTI INDONESIA”**, 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 : 29 - 11 - 2019
Yang Menyatakan,



(Resvina Amalia)

ABSTRAKSI

Resvina Amalia (1502025220)

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Studi awal pada PT Xacti Indonesia menunjukkan bahwa terdapat gejala-gejala adanya kinerja karyawan yang diperlihatkan oleh karyawan dalam menjalankan rutinitas kerja.

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey* karena penelitian ini menggunakan data sampel yang diambil dari populasi tertentu. Dengan metode ini akan dijelaskan pengaruh bebas (X_1) adalah *Self Efficacy*, Keterlibatan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Data yang digunakan adalah Data Primer dan Sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Xacti Indonesia yaitu sebanyak 108 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi parsial variabel *Self Efficacy* (X_1), pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,491 dengan tingkat signifikansi secara keseluruhan lebih besar dari p 0,05. nilai koefisien korelasi parsial variabel Keterlibatan Kerja (X_2) pada kinerja karyawan (Y) sebesar sebesar 0,508 dengan

tingkat signifikansi secara keseluruhan lebih besar dari $p > 0,05$ Dapat disimpulkan bahwa manajemen dan peneliti lain perlu meneliti variable lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Xacti Indonesia. Selain itu perusahaan juga disarankan untuk mempertahankan kualitas manajemen yang diterapkan dengan sebaik-baiknya.



ABSTRACT

Resvina Amalia (1502025182)

THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY AND JOB INVOLVEMENT OF THE PERFORMANCE OF AN EMPLOYEE OF PT XACTI INDONESIA

Final Task. Tier One Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keywords: Self Efficacy, Job Involvement, Employee Performance.

Performance is the result of work that has a strong relationship with the goals of the organization's strategy, customer satisfaction, and contributing to the economy. An initial study at PT Xacti Indonesia showed that there were symptoms of employee performance that was shown by employees in carrying out work routines.

This research uses explanatory survey method because this study uses sample data taken from a particular population. With this method the free influence (X1) will be explained as Self Efficacy, Job Involvement (X2) on the dependent variable (Y) is Employee Performance. The data used are Primary and Secondary Data. The population in this study were all employees of PT Xacti Indonesia as many as 118 people. The sample in this study used the Probability Sampling method. Data collection techniques in this study were questionnaires or questionnaires. Data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classic assumption test, using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, hypothesis testing partial test (t test), simultaneous test (F test), analysis of the partial correlation coefficient and multiple correlation coefficient.

Suggested employees are given examples of the application of civilizing 3 S programs (smiles, greetings, greetings) so that employees have the formation of good character or character, provide motivation and enthusiasm for employees to minimize conflicts in the office or family in order to become a responsible and

professional employee and will always feel comfortable working and creating a good organizational culture.

And besides, to always socialize employees with employees so that communication between employees is increasingly well established or there is a need for a Gathering to establish better friendship so that solidarity and communication are well established. Based on the partial correlation coefficient of the variable Self Efficacy (X1), the employee performance (Y) of 0.345 with an overall significance level greater than $p > 0.05$. partial correlation coefficient value Job Involvement (X2) on employee performance (Y) of 0.491 with an overall significance level greater than $p > 0.05$ It can be concluded that management and other researchers need to examine other variables that affect the Employee Performance of PT Xacti Indonesia . In addition the company is also advised to maintain the quality of management that is implemented as well as possible.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul **“PENGARUH SELF EFFICACY DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XACTI INDONESIA”**. Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan tidak luput dari dukungan, bantuan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankanlah penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT sebagai tempat pelarian berkeluh kesah dalam segala kondisi.
2. Kedua orang tua tercinta Papa, Mama, terimakasih sudah menjadi sumber kebahagiaanku.
3. Bapak Prof. Dr. 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 dan jajaranya.
5. Ibu Dr. Ir. Sintha Wahjusaputri., MM, Selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus selaku Dosen Pembimbing Skripsi I. Terimakasih telah meluangkan waktu untuk menyampaikan masukan, kritik dan saran dalam proses penyelesaian skripsi saya ini.
6. Bapak Emaridial Ulza, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing Skripsi II, Terimakasih pak atas segala bimbingan, motivasi dan ilmu yang diberikan selama penyusunan skripsi saya ini.

7. Rahma, Elis, Wani, Hesti, Tya, Wiya, Sasi, Sarah, Mamoy, Laras, Rani, Vina, Doni, Misbah, Dzafer, Tyo, Pai, Aini, Marsila, Syana, Ayun, Mira terimakasih karena selalu memberi suasana canda tawa selama kuliah.
8. PT Xacti Indonesia dan staf serta pegawai yang telah membantu menjadi objek penelitian sehingga skripsi ini dapat terlesaikan.
9. Teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia dan angkatan 2015 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas perjuangan kita bersama.
Akhir kata, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Jakarta, 22 Agustus 2019


Resvina Amalia

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	12
1.2.1 Identifikasi Masalah	12
1.2.2 Pembatasan Masalah	12
1.2.3 Perumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	15
2.2 Telaah Pustaka	24
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	24
2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	24
2.2.1.2 Dimensi Kinerja Karyawan.....	24
2.2.1.3 Indikator - Indikator Kinerja Karyawan	26
2.2.2 Self Efficacy.....	26
2.2.2.1 Pengertian Self Efficacy	26

2.2.2.2	<i>Indikator Self Efficacy</i>	27
2.2.2.3	<i>Dimensi Self Efficacy</i>	28
2.2.3	<i>Keterlibatan Kerja</i>	28
2.2.3.1	<i>Pengertian Keterlibatan Kerja</i>	28
2.2.3.2	<i>Indikator Keterlibatan Kerja</i>	29
2.2.3.3	<i>Dimensi-Dimensi Keterlibatan kerja</i>	30
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis	30
2.3.1	<i>Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan</i>	30
2.3.2	<i>Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	30
2.4	Rumusan Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	Metode Penelitian	33
3.2	Operasionalisasi Variabel	34
3.3	Populasi dan Sampel	36
3.3.1	<i>Populasi</i>	36
3.3.2	<i>Sampel</i>	36
3.4	Teknik Pengumpulan Data	37
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Pengumpulan Data</i>	37
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	38
3.5	Analisis Statistik Deskriptif	39
3.5.1	<i>Uji Kualiatas data</i>	39
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	40
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	40
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	41
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	41
3.5.4	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	45
3.5.5	<i>Uji Hipotesis</i>	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum PT. Xacti Indonesia	50
4.1.1	<i>Sejarah Perusahaan</i>	50
4.1.2	<i>Profil PT. Xacti Indonesia</i>	53

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	54
4.1.4 Gambaran Umum Perusahaan	55
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	57
4.2.1 Uji Kualitas Data	57
4.2.1.1 Uji Validitas	57
4.2.1.2 Uji Reabilitas	60
4.2.2 Analisis statistik deskriptif	61
4.3 Uji Asumsi Klasik	92
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	99
4.4.1 Model Analisis Regresi Linier Berganda	99
4.4.2 Koefisien Korelasi	100
4.4.3 Uji Statistik T	102
4.4.4 Uji Statistik F	103
4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi	104
4.5 Pembahasan	105
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	108
5.2 Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

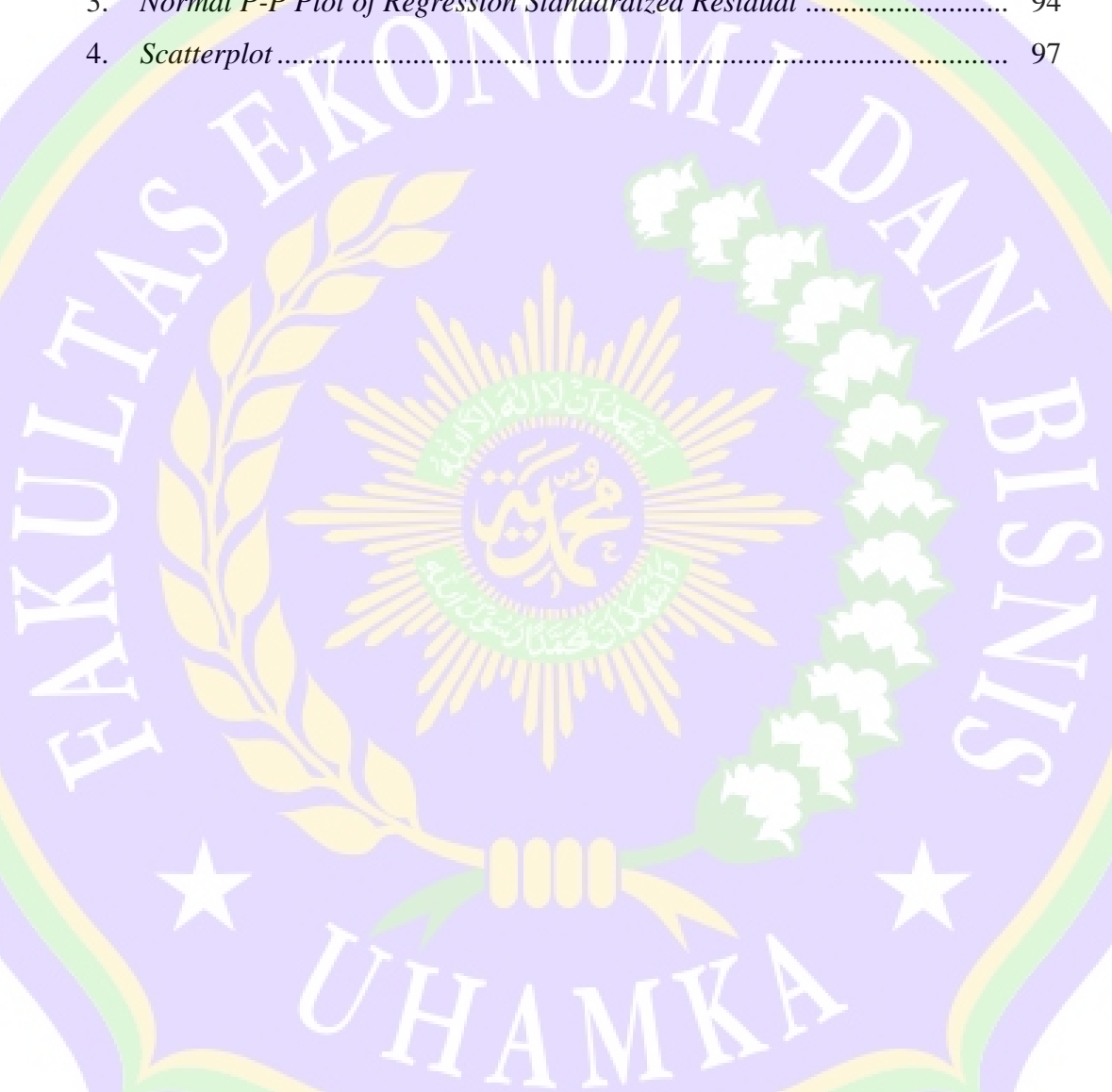
No.	Judul	Halaman
1.	Faktor Penurunan Kinerja karyawan PT Xacti Indonesia.....	11
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	19
3.	Operasional Variabel penelitian.....	35
4.	Kegiatan dan Waktu penelitian	38
5.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	39
6.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	41
7.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	44
8.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	46
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
12.	Uji Validitas Self Efficacy (X_1)	58
13.	Uji Validitas Keterlibatan Kerja (X_2).....	60
14.	Hasil Uji Realibilitas	61
15.	Hasil statistik Deskriptif	61
16.	Saya yakin bisa mengerjakan tugas saat orang lain bisa mengerjakan	62
17.	Saya selalau mengambil pelajaran dari pengalaman saya dalam mengerjakan tugas.	63
18.	Saya memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan ini	63
19.	Kesuksesan rekan kerja.....	64
20.	Kesuksesan perusahaan.....	65
21.	Hasil evaluasi kerja	65
22.	Hubungan baik atasan dengan pegawai	66
23.	Peran pemimpin dalam penganan kemampuan	66
24.	Hubungan dengan atasan tidak kaku.....	67
25.	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki	68
26.	Saya yakin memiliki kemampuan lebih dari orang lain.....	68

27. Saya berusaha keras untuk mencapai target (prestasi).....	69
28. Di setiap tugas yang ada saya yakin akan berhasil	69
29. Memiliki inisiatif yang tinggi.	70
30. Saya yakin mendapatkan apa yang saya inginkan dengan usaha.....	71
31. Variable Self Efficacy	71
32. Saya berusaha keras mengambil bagian dalam tugas saya	73
33. Saya jarang mengambil bagian dalam setiap kesempatan	74
34. Dalam melakukan pekerjaan selalu antusias.....	74
35. Saya menyelesaikan tugas lebih dahulu sebelum mengerjakan yang lainnya.....	75
36. Bagi saya pekerjaan adalah segalanya	75
37. Saya bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan.....	76
38. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya.....	77
39. Saya sanggup menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.	77
40. Saya sanggup menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya.	78
41. Saya yakin sapat menyelesaikan pekerjaan.	78
42. Saya tidak bekerja tepat waktu.....	79
43. Saya mempunyai tugas yang harus segera diselesaikan	80
44. Saya tidak menunda pekerjaan.....	80
45. Variable keterlibatan kerja.	81
46. Karyawan konsisten karena bertanggung jawab dalam kerja	82
47. Dapat membantu perusahaan dalam mencapai target.....	83
48. Saya menguasai pekerjaan yang saya jalani	83
49. Karyawan datang tepat waktu	84
50. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan.....	84
51. Tiba ditempat kerja tepat waktu.....	85
52. Kuantitas kerja sesuai standar	86
53. Pekerjaan tidak membuat saya sulit.....	86
54. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan	87
55. Pekerjaan dinilai dari presentase.....	87

56. Pekerjaan dapat diukur dari target	88
57. Hasil kerja memenuhi standar	89
58. Saya tidak bisa mandiri dalam kerja	89
59. Saya tidak sering melakukan kesalahan.....	60
60. Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah.....	90
61. Variabel kinerja karyawan	91
62. Hasil Uji normalitas	93
63. Hasil Uji Multikolonieritas	95
64. Hasil Uji Heteroskedastisitas	96
65. Hasil Uji Auto Korelasi	97
66. Koefesien Korelasi Parsial antara Self-Efficacy dan Kinerja Karyawan...	99
67. Koefesien Korelasi Parsial antara Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan	100
68. Hasil Regresi Linier Berganda.....	101
69. Hasil Uji T (Parsial)	102
70. Hasil Uji F (Simultan).....	103
71. Hasil Uji Koefisien Determinasi	104

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	31
2.	Struktur Organisasi PT. Xacti Indonesia.....	54
3.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	94
4.	<i>Scatterplot</i>	97



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini globalisasi telah menjangkau berbagai aspek kehidupan. Seiring dengan meningkatnya persaingan dibidang perusahaan baik perdagangan, industri, maupun jasa. Semakin memunculkan tantangan-tantangan dan peluang dalam bisnis perusahaan harus memiliki strategi yang baik untuk dapat mempertahankan kualitas perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam suatu perusahaan. Karena keberhasilan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan, bukan hanya mengandalkan kecanggihan teknologi, lengkapnya fasilitas namun yang utama perusahaan membutuhkan sumber daya yang unggul.

Sumber daya yang unggul dapat dilihat dari bagaimana dia bekerja sehingga mempengaruhi kualitas perusahaan. Turunnya semangat bekerja dapat memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan seperti turunnya tingkat produktivitas perusahaan, tingkat absensi yang tinggi, tingkat turnover yang tinggi. Suatu organisasi atau perusahaan didirikan karena adanya tujuan yang ingin dan harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus menyiapkan berbagai komponen yang akan digunakan sebagai penunjang pencapaian tujuan tersebut. Salah satu komponen yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya Sumber Daya Manusia. Salah satu kegiatan yang dihasilkan oleh Sumber Daya Manusia ini yaitu kinerja karyawan, bagaimana seseorang tersebut melakukan suatu kegiatan yang terkait dengan

pekerjaan di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*).

Kinerja dapat dikatakan hasil dari pekerjaan karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya. Dilihat dari kekuatan dan kelemahan karyawan perlu adanya training untuk memberikan kesempatan baik bagi karyawan.

Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia dengan Aparatur Sipil Negara, penilaian kinerja pasal 76 No. 1 tahun 2014 yang menyebutkan penilaian kinerja dilakukan berdasarkan perencanaan kerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi, dengan memperhatikan target, pencapaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku.

Kinerja karyawan dalam perusahaan rendah dipengaruhi beberapa faktor, seperti tidak adanya kesempatan pengembangan karir, tidak memiliki *self-efficacy*, rendahnya keyakinan atas nilai dirinya sendiri, upah atau gaji yang tidak dapat minim, dan berkerja tidak sesuai dengan bidangnya. Sebaliknya kinerja karyawan dapat meningkat apabila di perusahaan tersebut terdapat kesempatan untuk mengembangkan karir, karyawan tersebut memiliki *self-efficacy* yang tinggi, karyawan dapat menghargai nilai dirinya, motivasi kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman, budaya organisasi yang menarik, dan sebagainya.

Kinerja karyawan pada dasarnya dapat dikatakan hasil kerja seorang karyawan yang diberikan untuk perusahaan. Dengan asas efisiensi waktu dan biaya, serta dapat dipertanggung jawabkan hasil kerjanya tersebut.

Bandura (2014:1) berpendapat untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dibutuhkan *self-efficacy* yang seimbang dan menjadi konsep perusahaan dalam membangun kompetensi pribadi atau teori kemandirian untuk mendapatkan psikologi klinis, sosial dan kepribadian yang lebih baik.

Self-efficacy menjadi suatu strategi dalam manajemen perusahaan yang memiliki efek langsung atas hasil kerja dan keberhasilan perusahaan. *Self-efficacy* dapat berhasil dengan adanya kompetensi pribadi pada karyawan. *Self-efficacy* mencoba untuk mengintegrasikan fungsi organisasi atau perusahaan yang melibatkan seluruh elemen perusahaan. Memimpin untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan.

Rimper & Kawet (2014:200) berpendapat *self-efficacy* akan cenderung menghindari masalah maupun keadaan yang sulit. Berbeda dengan yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan cenderung menghadapi masalah dan mencari penyelesaiannya.

Joanne (2014:21) berpendapat *self-efficacy* yang berkualitas dapat dilihat dari penilaian kemampuan pribadi, pencapaian kinerja, disiplin diri, memprediksi upaya dan motivasi produk, dan refleksi yang menghasilkan pencapaian tujuan.

Self-efficacy yang menjadi konsep memaksimalkan daya saing karyawan melalui evaluasi kerjanya. *Self-efficacy* dapat dikatakan sebagai usulan lanjut bahwa persuasi sosial memiliki kemampuan untuk meningkatkan keyakinan seseorang tentang kemampuannya (Michael, 2014:21).

Alwisol (2015:334) berpendapat kepercayaan diri sangat diperlukan dalam mengembangkan hasil kerja karyawan yang dapat menumbuhkan kepercayaan dirinya bahwa mampu dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan tidak hanya mengandalkan *self-efficacy* tetapi ada faktor lain yang juga andil dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ada faktor internal yang harus ditumbuhkan dari dalam diri seseorang karyawan dan didukung oleh perusahaan yaitu keterlibatan kerja. Hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT Xacti Indonesia bahwa inisiatif keterlibatan kerja di PT Xacti Indonesia ini sangat rendah. Penyebab keterlibatan kerja karyawan PT Xacti rendah dipicu karena kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya motivasi serta inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. Dilihat dari semakin banyaknya perusahaan manufaktur yang lebih maju, menjadikan PT Xacti Indonesia berusaha keras untuk tetap bertahan dalam persaingan. Salah satunya dengan meningkatkan kualitas produk dan fasilitasnya. Namun PT Xacti Indonesia lupa tidak hanya produknya dan fasilitasnya, melainkan harus pula ditingkatkan kualitas karyawan serta kinerjanya. Upaya peningkatan tersebut juga diikuti dari cara kepemimpinannya, yaitu sikap pemimpin yang tidak otoriter. Maksudnya pada saat akan pengambilan keputusan pemimpin tidak hanya melakukannya sendiri melainkan mengajak karyawannya untuk berdiskusi sehingga terciptalah pengambilan keputusan yang mufakat.

Kejadian seperti diatas akan sangat merugikan perusahaan. Dimana seharusnya pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu sehari namun

dikarenakan karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga waktu pengerjaan lebih lama yang otomatis menambah beban biaya operasional.

Rendahnya *self-efficacy* dan keterlibatan kerja karyawan menjadi tanggung jawab perusahaan untuk berupaya meningkatkan kembali gairah bekerja karyawan. Ada beberapa hal untuk perusahaan untuk berupaya meningkatkan kembali gairah bekerja karyawan. Misalnya dengan diadakannya Family Gathering untuk mempererat hubungan antara atasan dengan karyawan, mengadakan pelatihan, mengadakan seminar kerja dan mengadakan evaluasi kerja akan pentingnya bertanggung jawab pada tugas atau pekerjaannya.

Torang (2015:901) berpendapat dalam meningkatkan hasil kerja ada keterkaitannya dengan keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal. Jika karyawan memberikan hasil kerja yang baik, maka perusahaan harus adil dengan memberikan karyawan penghargaan.

Untuk memperkuat penelitian ini penulis merujuk beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dari kedua variabel yaitu *Self Efficacy* dan Keterlibatan Kerja masing-masing memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh :

Agus (2015:196) dengan judul penelitian “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi” berdasarkan hasil analisis uji hipotesis menyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja diketahui nilai thitung 4,143 dengan taraf signifikansi p-value sebesar $0,00 <$

0,50. Oleh karena itu, keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alfine (2016:905) dengan judul penelitian “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bangun Wenang Beverages Manado” berdasarkan hasil analisis uji hipotesis menyatakan bahwa variabel Keterlibatan Kerja diketahui nilai thitung 3,387 dengan taraf signifikan p-value sebesar $0,000 < = 0,5$. Oleh karena itu Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Karena dengan terpenuhinya *self-efficacy*, *self-esteem* dan keterlibatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sapta Rini (2015:61) dengan judul penelitian “Pengaruh *Self-Esteem*, *Self-Efficacy* dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dwi Fajar Semesta Denpasar” berdasarkan hasil analisis uji hipotesis menyatakan bahwa variabel Keterlibatan kerja diketahui nilai thitung 1,007 dengan taraf p-value sebesar $0,000 < = 0,05$. Oleh karena itu keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena semakin tinggi keterlibatan karyawan, dalam hal ini karyawan semakin mampu mengambil peran aktif sehingga kinerja karyawan meningkat.

Rimper (2014:1309) dengan judul “Pengaruh Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Manado”. *The result of self efficacy has a significant effect and not partial effect on employee performance.*

Kakinsale (2015:905) dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Manado”. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Cherian, Jacob (2013:4) dengan judul “*Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees*” hasil penelitian tabel ANOVA korelasi positif antara *self-efficacy* dan komitmen karir telah diidentifikasi menggunakan uji chi-square. Dalam studi ini, karyawan dengan *self-efficacy* yang lebih tinggi ditemukan sangat berkomitmen dalam pekerjaan mereka.

Widyawati et.all (2018:21145) dengan judul “*The Role of motivation in Mediating the Effect Self-Esteem and Self-Efficacy on Employee Performance at CV Alam Tanpaka*” Hasil penelitian bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Alam Tanpaka. Berdasarkan hasil analisis, tidak diketahui bahwa koefisien regresi bernilai signifikan $0,652 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 ditolak. Dengan demikian disimpulkan bahwa harga diri tidak mempengaruhi motivasi kerja pada CV. Alam Tanpaka. Dan *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa *self efficacy* memiliki koefisien regresi sebesar 0,055 dan hasil uji signifikansi menunjukkan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,698 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 ditolak. Dengan demikian disimpulkan bahwa *self-efficacy* tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Alam Tanpaka.

Akgunduz (2015:12) dengan judul "*The Influence of self-esteem and role stress on job performance in hotel businesses*" hasil penelitian bahwa harga diri berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga diri (β -value = 0,64, $p < 0,01$) memiliki efek yang kuat pada kinerja pekerjaan, seperti yang diprediksikan.

Ema (2017:27) dengan judul "*Work Engagement and Spiritually at PT Bukit Asam Persero*" adanya pengaruh positif terhadap kinerja jo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (β -value = 0,00, $p < 0,01$) memiliki efek yang kuat pada kinerja pekerjaan, seperti yang diprediksikan.

Dewi (2017:27) dengan judul "*The Effect of Work Discipline and Job Involvement On the Performance with Incentive as Intervening Variabel*" Hasil penelitian bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (β -value = 0,000, $p < 0,39$) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerjaan.

Johanim (2019:7) dengan judul "*Organizational Structure, Work Involvement, and Job Performance On Public Servants*" Hasil penelitian bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. (β -value = 0,172 = 0,000, $p < 0,05$) memiliki efek positif terhadap kinerja.

Indrawati (2014:21) dengan judul penelitian "*Pengaruh Self-Esteem, Self-Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus perawat RS Siloam Manado)*". *The result of self efficacy has significant and self esteem not significant effect on employee performance.*

Santoso (2013:7) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan *Self-Esteem* dan *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Mediating” berdasarkan hasil penelitian dengan hipotesis ketiga bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan.

Utami (2019:2) dengan judul “Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan” *Self-efficacy* sebagai bentuk keyakinan individu dalam kemampuan sendiri untuk percaya dalam melakukan suatu tindakan. Hasil Penelitian bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Saifuddin Azwar (2016:3) dengan judul “Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resouce PT Coca Cola)” tinggi rendahnya *self-efficacy* akan memotivasi individu secara kognitif. Hasil penelitian ini bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lunenburg (2018:56) dengan judul “Pengaruh *Self-Esteem* dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT Finnest Indonesia” the result of self efficacy has significant effect on employee performance.

Martha (2015:5) dengan judul penelitian “Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi” hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Coulter (2018:54) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Keterlibatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sintesa Peninsula” Hasil penelitian ini menunjukan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hiriyappa (2017:40) dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dari penelitian terdahulu tersebut mereka menyatakan bahwa dari kedua variabel tersebut masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan baik parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Lain halnya dengan penelitian yang dibuat oleh Dian (2013), Aldi (2017), Rizki (2016), Trisanto (2017) dan Setyawan (2018). Mereka menyatakan bahwa dari kedua variabel tersebut yaitu *self efficacy* dan keterlibatan kerja masing-masing tidak memiliki pengaruh dan signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil fenomena yang telah dibahas sebelumnya, kinerja dapat dikatakan sebagai suatu masalah yang sering kali terdapat di setiap perusahaan sehingga menghambat tujuan perusahaan. Seperti halnya perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur PT Xacti Indonesia yang memiliki berbagai permasalahan. Permasalahan yang terdapat di perusahaan ini yaitu rendahnya kinerja karyawan. terbukti bahwa beberapa kinerja karyawan khususnya di bidang pemasaran pada Mei sampai Desember 2018 belum terealisasikan target yang ditetapkan. Maka dapat dikategorikan perusahaan sedang mengalami penurunan. Penurunan yang disebabkan kurangnya inovasi, daya saing tinggi dan kurangnya evaluasi kerja karyawan.

Kinerja juga suatu ukuran dari suatu hasil yang menjadikan sebuah perusahaan bisa dibidang berhasil atau tidak berhasilnya suatu pekerjaan. Hasil

dari suatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang tersebut. Semakin baik kinerja yang diberikan kepada perusahaan semakin baik juga pandangan sekitar terhadap perusahaan itu sendiri. Dari hasil wawancara pihak perusahaan PT Xacti Indonesia masih terdapat hambatan yang mempengaruhi perusahaan dalam mengembangkan produk yang ada di PT Xacti Indonesia. Berikut ini informasi penurunan kinerja karyawan PT Xacti Indonesia.

Tabel 1
Faktor Penurunan Kinerja karyawan PT Xacti Indonesia

No	Uraian	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Tidak tepat dalam penyelesaian tugas	3	30%
2	Kurangnya Kerjasama antar karyawan	2	20%
3	Ketidak sesuaian keahlian	3	30%
4	Kurangnya kepercayaan diri	2	20%
	Total	10	100%

Hasil Survey Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan

Hasil survey tersebut menunjukkan ketidaktepatan dari pimpinan. Kurangnya kerja sama antar karyawan, disebabkan oleh komunikasi yang buruk, sistem organisasi yang tidak efektif. Ketidak sesuaian keahlian terjadi karena sebagian pekerja menganggap sesuai bidang tidaklah terlalu penting. Kurangnya percaya diri terjadi karena kritik yang berlebihan, tidak adanya persiapan diri. dalam penyelesaian tugas dikarenakan kurangnya motivasi individu, faktor situasi dan kurangnya.

Berdasarkan hasil fenomena dan penelitian terdahulu bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Maka penulis ingin meneliti dengan tujuan menggali informasi lebih dalam mengenai faktor kinerja karyawan. Maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil sebuah judul “*Self-Efficacy dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Xacti Indonesia*”

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja karyawan PT Xacti ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Xacti Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan PT xacti Indonesia?
4. Bagaimana *self-efficacy* pada kinerja karyawan PT Xacti ?
5. Apakah terdapat pengaruh antara *Self-Efficacy* dan Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Xacti Indonesia ?
6. Bagaimana Keterlibatan Kerja di PT Xacti Indonesia?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah hanya pada variabel bebas (*Exsogen atau Independen*) variabel yang mempengaruhi yaitu *Self-Efficacy* (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_2) serta variabel terikat (*Endogen atau Dependend*) variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja Karyawan (Y). Objek analisis dari penelitian ini adalah karyawan PT Xacti Indonesia.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan *Self-Efficacy*, Keterlibatan Kerja dan kinerja karyawan PT Xacti Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* dan Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menggambarkan dan mengetahui mengenai :

1. *Self-Efficacy*, Keterlibatan Kerja dan Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pengaruh *Self-Efficacy* dan Keterlibatan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Xacti Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Mahasiswa

Menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai *Self-Efficacy*, Keterlibatan Kerja dan kinerja Karyawan.

2. Bagi Akademik

Memberi sumbangsih berupa ilmu pengetahuan yang berdaya guna secara teoritis, metodologis dan empiris bagi kepentingan kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menjadi pertimbangan bagi pimpinan PT Xacti Indonesia dalam melakukan fungsi-fungsi manajemen terkait kinerja karyawan PT Xacti Indonesia.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdullah, M.M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bangun Wilson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Batur, A.N. (2013). *The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers*. European Journal of Research on Education.
- Colquitt, J.A. (2015:32-35). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: Mc Graw-Hill/Irwin.
- Coulter. (2013:51). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Dr. Riduwan, M.B.A (2015) *Metode dan Teknik Menyusun Porposal Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Dr. Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Edison, Emron, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Handoko (2011:4) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Haus dan Beutell (2013) *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Cetakan Pertama, Surabaya: Pena semesta.
- Jamal. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kinici, K. a. (2013). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Lukman, H. (2016:3). *Dasar-dasar Manajemen*. Surakarta: Jasmine.
- Mangkunegara. (2013). *Perilaku Organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mudrajad Kuncoro, (2011). *Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi keempat. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Payaman J. Simanjuntak. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- Prawirisentono. (2016:481). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktifitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Siswanto Bedjo. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*, cetakan ke sebelas, Alfabeta, CV Bandung.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman I.A. (2012) *Aplikasi Komputer dalam penyusunan karya ilmiah*. Tangerang: Pustaka Mandiri.
- Surtisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Uhamka FEB. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Prasada.

Jurnal

- Arianto, (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Erik,W.P. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semangat Baru Jaya*. Agora Vol. 4 No. 1.
- Fakhar Shahzad,I.Z. (2013). *Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan*. Journal of Business Studies Quarterly 2013 Volume 5 Number 2.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Hasan,S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Banjarmasin*.
- Ivan Marga Pratama. (2015) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Sejahtera Buana Trada Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 27
- Jackson. (2017). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinta Pertiwi*. Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumber Daya Manusia Dan Keuangan, Vol. 5, No.1, Oktober 2017
- Johanes Tangka,S.M. (2017). *Pengaruh Keadilan Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Dan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Bank OCBC NISP, Tbk Cabang Manado)*. Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4345-4354.
- Laras Tri Saputri, F. A. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Manajemen dan Pelayanan Farmasi Volume 4 Nomor 1.
- Lina, D. (2014). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating*.
- Lisa Dwi. (2018). *Pengaruh Work Family Conflict dan kepuasan kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah sakit Permata Bunda kandung)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 55 No. 2 Februari 2018

Made Ary (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja)*. Jurnal Pendidikan Ekonomi. Vol. 5 No. 1 Juni 2017

Made W. (2014). *Work Family Conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali)*. European Journal of Business and Management Vol.6, No.32.

Nanda N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan*. Jumantik Volume 2 Nomor 1.

Putri Natalia (2015). *Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Wanita Bagian Produksi PT Nyonya Meneer Semarang)*. Diponegoro Journal Of Accounting Volume 4, Nomor 2.

Teguh Hendra (2015) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru*. jurnal development

Website

<https://www.sinergiaconsultant.com/5-unsur-utama-dalam-organizational-culture/>

<https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-work-family-conflict/8847>