



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN
KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BAYER INDONESIA DEPOK**

SKRIPSI

Moch. Chana El Achyar

1602025048

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN
KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BAYER INDONESIA DEPOK**

SKRIPSI

Moch. Chana El Achyar

1602025048

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA, DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BAYER INDONESIA DEPOK”** 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 penelitian Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 21 September 2020
Yang Menyatakan,



(Mochammad Chana El Achyar)
NIM 1602025048

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA, SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BAYER INDONESIA DEPOK**

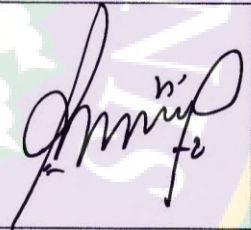
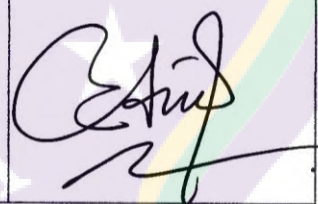
NAMA : **MOCHAMMAD CHANA EL ACHYAR**

NIM : **1602025048**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN S1**

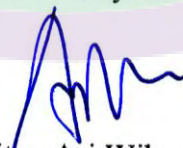
TAHUN AKADEMIK : **2019/2020**

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

Pembimbing I	Faizal Ridwan Zamzany., S.E.,M.M	
Pembimbing II	Edi Setiawan., S.E., 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 KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA,
DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BAYER
INDONESIA DEPOK**

Yang disusun oleh :
Mochammad Chana El Achyar
1602025048

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

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 26 Agustus 2020

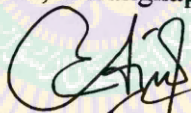
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



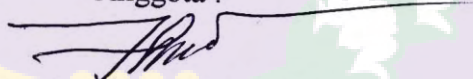
(Dr. Asep Sutahman, MBA.)

Sekretaris, merangkap anggota :



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

Anggota :



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

Mengetahui,

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

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



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



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

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA

ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

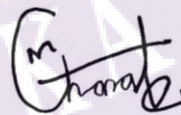
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mochammad Chana El Achyar
NIM : 1602025048
Program Studi : Manajemen S1
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 : **“KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA, DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BAYER INDONESIA DEPOK”**. 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 peneliti/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 21 September 2020
Yang Menyatakan,



(Mochammad Chana El Achyar)
NIM. 1602025048

ABSTRAKSI

Mochammad Chana El Achyar (1602025048)

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA, DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BAYER INDONESIA DEPOK

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

Kata kunci : Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Self Efficacy, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Bayer Indonesia Depok periode 2015-2019.

Dalam penelitian ini digunakan metode eksplanasi. Variabel dalam penelitian ini adalah karakteristik individu (X_1), lingkungan kerja (X_2), *self efficacy* (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi penelitian ini adalah perusahaan PT Bayer Indonesia Depok. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dan diperoleh 80 (delapan puluh) responden sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu menelusuri laporan kinerja karyawan perusahaan PT Bayer Indonesia Depok (www.bayerindonesia.co.id). analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil persamaan regresi linear berganda $Y = -3,401 + 0,285X_1 + 0,608X_2 + 0,155X_3$. Hasil uji hipotesis (t) menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. secara parsial *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara simultan (F) variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan signifikansi sebesar

0,000 < 0,05. Berdasarkan tabel di atas nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,612 atau 61,2%, hal ini berarti variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan *self efficacy* hanya dapat menjelaskan 61,2% variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 38,8% (100%-61,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengganti maupun menambahkan variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti Motivasi, stress kerja dan kompetensi agar memberikan pengaruh yang signifikan, atau menambah tahun pengamatan dan menggunakan sampel selain perusahaan pada PT Bayer Indonesia Depok.

ABSTRACT

Mochammad Chana El Achyar (1602025048)

THE EFFECT OF INDIVIDUAL CHARATERISTICS, WORKING ENVIRONMENT, AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT BAYER INDONESIA DEPOK

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Faculty of Economics and Business of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA University. 2020. Jakarta

Keywords: Individual Characteristics, Work Environment, Self Efficacy, Employee Performance.

This study aims to determine how the influence of individual characteristics, work environment, and self-efficacy on the employee performance of PT Bayer Indonesia Depok for the period 2015-2019.

In this research, the method of explanation is used. The variables in this study are individual characteristics (X1), work environment (X2), self-efficacy (X3), and employee performance (Y). The population of this research is the company PT Bayer Indonesia Depok. The sample selection technique used was purposive sampling and obtained 80 (eighty) respondents as the sample. The data collection technique used in this research is primary data, namely tracing the performance reports of the employees of the company PT Bayer Indonesia Depok (www.bayerindonesia.co.id). determination coefficient analysis. The results of this study indicate that the results of the multiple linear regression equation $Y = -3.401 + 0.285X_1 + 0.608X_2 + 0.155X_3$. Hypothesis test results (t) indicate that individual characteristics partially affect employee performance with a significance level of $0.031 < 0.05$. partially, the work environment has an effect on employee performance with a significance level of $0.000 < 0.05$. Partially self-

efficacy affects employee performance with a significance level of $0.043 < 0.05$. In addition, the results also show that simultaneously (F) individual characteristics, work environment, and self-efficacy variables for employee performance have a significance of $0.000 < 0.05$. Based on the table above, the Adjusted R Square value is 0.612 or 61.2%, this means that individual characteristics, work environment, and self-efficacy can only explain 61.2% of employee performance variables, while the remaining 38.8% ($100\% - 38.8\%$) influenced by other variables not included in the study

It is hoped that further researchers can replace or add independent variables that can affect employee performance such as motivation, work stress and competence to have a significant effect, or add years of observation and use samples other than companies at PT Bayer Indonesia Depok.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahiim

Assalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillahil robbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala* atas rahmat, karunia serta hidayah-Nya, serta tidak lupa penulis haturkan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad *Shalallahu Alaihi Wassalam* yang telah yang telah membawa kita dari jaman jahiliyah sampai jaman yang terang kian benderang ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA, DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BAYER INDONESIA DEPOK"**.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak sekali bimbingan, arahan, bantuan, pengetahuan dan dukungan dari berbagai pihak. Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
4. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
5. Bapak Dr. Sunarta, S.E, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

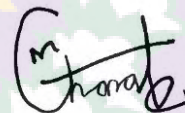
6. Bapak Tohirin, S.H.I, M.Pd.I selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E.,M.M. selaku ketua Program studi Sarjana Manajemen dan selaku dosen pembimbing I Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
8. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku dosen pembimbing I Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
9. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M Selaku dosen pembimbing II Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
10. Seluruh dosen dan segenap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA atas ilmu bantuan yang telah di berikan.
11. Ayahanda tercinta Robby Muhammad FaroeKh Bharos dan Ibunda Entjik Chaasanah serta yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis untuk pantang menyerah dan selalu berusaha serta doa dan kasih sayang yang tak pernah terputus.
12. Kakak tersayang, Mochammad Chana El Kahfi senantiasa memberikan dukungan, kepercayaan serta doa dan kasih sayang.
13. Keluarga EMCH yang tak henti-hentinya memberikan penulis dorongan untuk menjadi pribadi yang jauh lebih baik serta doa dan kasih sayang.
14. Teman-teman Prodi Manajemen 2016 yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, ilmu serta doa selama perkuliahan kepada penulis.

15. Eka, Isham, dan teman-teman lainnya yang telah membantu penulis dalam proses mengerjakan skripsi.
16. Seluruh teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA angkatan 2016.
17. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam mengerjakan skripsi.

Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala*, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh penulis. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 21 September 2020



Mochammad Chana El Achyar
NIM. 1602025048

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN JUDUL	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA	v
ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI.....	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	5
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	5
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	6
1.2.3 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Telaah Pustaka	17
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	17
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan	18
2.2.1.3 Dimensi Kinerja Karyawan	18
2.2.2 Karakteristik Individu	19
2.2.2.1 Pengertian Karakteristik Individu	19
2.2.2.2 Indikator Karakteristik Individu.....	21
2.2.2.3 Dimensi Karakteristik Individu	21
2.2.3 Lingkungan Kerja	22

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	22
2.2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja	23
2.2.3.3 Dimensi Lingkungan Kerja.....	24
2.2.4 Self Efficacy.....	24
2.2.4.1 Pengertian Self Efficacy	24
2.2.4.2 Indikator Self Efficacy	25
2.2.4.3 Dimensi Self Efficacy	26
2.2.5 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.2.6 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	28
2.4 Rumusan Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Metode Penelitian.....	31
3.2 Operasionalisasi Variabel	33
3.3 Populasi dan Sampel	37
3.3.1 Populasi	37
3.3.2 Sampel.....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4.1 Tempat dan Waktu	40
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	40
3.5 Teknik Pengelolaan dan Analisis Data	41
3.5.1 Uji Kualitas Data	41
3.5.1.1 Uji Validitas.....	41
3.5. Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.5.1. Model Regresi Linier Berganda.....	47
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.6 Analisis Koefisien Korelasi	50
3.7 Analisis Koefisien Determinasi (r^2)	52
3.8 Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	53
3.9 Pengujian Secara Parsial (Uji T)	54
BAB IV HASIL DAN PENELITIAN	55
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	55
4.1.1 Lokasi Penelitian.....	55
4.1.2 Sejarah Singkat PT Bayer Indonesia	55

4.1.3 Visi dan Misi PT Bayer Indonesia	57
4.1.4 Logo Bayer Indonesia	57
4.1.5 Struktur Organisasi PT Bayer Indonesia	58
4.1.6 Karakteristik Responden Bayer Indonesia	58
4.2 Hasil Pengolahan Data	61
4.2.1 Uji Validitas Data	61
4.2.2 Uji Reliabilitas	64
4.2.3 Persepsi Bayer Indonesia Terhadap Variabel Karakteristik Individu (X ₁).....	66
4.2.4 Analisis Statistik.....	110
4.2.4.1 Analisis Statistik Deskripsif.....	110
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda	111
4.2.5.1 Model Regresi Linier Berganda	111
4.2.5.2 Uji Asumsi Klasik	113
4.2.5.3 Analisis Koefisien Korelasi	120
4.2.6 Analisis Uji Hipotesis.....	122
4.2.7 Pembahasan Umum	124
4.2.7.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	124
4.2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	125
4.2.7.3 Pengaruh Self Efficacy Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	126
4.2.7.4 Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan	127
4.2.7.5 Analisis Uji Koefisien Determinasi (R ²)	128
BAB V PENUTUP	129
5.1 Kesimpulan	129
5.2 Saran – saran	131
DAFTAR PUSTAKA	133

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Laporan Kinerja Karyawan 2016-2018	3
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	12
3.	Operasionalisasi Variabel	32
4.	Sampel Dari Penelitian.....	36
5.	Bobot Nilai Sekala Likert.....	37
6.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	43
7.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier.....	48
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..	57
11.	Uji Validitas Karakteristik Individu (X_1).....	59
12.	Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2).....	59
13.	Uji Validitas Self Efficacy (X_3).....	60
14.	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	61
15.	Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik, Lingkungan Kerja, Dan Self Efficacy Dan Kinerja Karyawan.....	62
16.	Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Oleh Atasan.....	63
17.	Saya Memiliki Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Keahlian Tanpa Bantuan Orang Lain.....	64
18.	Saya Mampu Memberikan Solusi Terhadap Penyelesaian Pekerjaan.....	65
19.	Rekan Kerja Bagi Saya Adalah Tim Untuk Menyelesaikan Tugas.....	66
20.	Pimpinan Selalu Memberikan Contoh Kepada Bawahannya.....	67
21.	Dalam Mengambil Keputusan, Berdasarkan Data-Data/Informasi, Agar Tepat Dalam pengambilan	

Keputusan.....	68
22. Saya Senang Apabila Ada Karyawan Baru Yang Bergabung Kedalam Perusahaan.....	69
23. Saya Membantu Karyawan Baru Beradaptasi Dengan Perusahaan	70
24. Saya Dapat Membuat Ide Yang Kompleks Menjadi Mudah Dimengerti Dengan Menyusun Suatu Penjelasan Yang Berarti.....	71
25. Saya Mampu Bekerja Dibawah Tekanan.....	72
26. Skor Dan Rata-Rata Indikator Karakteristik Individu	73
27. Penerangan Di Ruang Kerja Cukup Baik Dan Tidak Menyilaukan Sehingga Mendukung Aktivitas Pekerjaan Saya.....	74
28. Temperatur Ruangan Cukup Membuat Ruang Kerja Menjadi Sejuk Sehingga Saya Bekerja Menjadi Lebih Nyaman.....	75
29. Saya Merasa Nyaman Dengan Suasana Kerja Yang ada Diperusahaan.....	76
30. Sirkulasi Udara Diruangan Kerja Saya Sudah Cukup Baik...	77
31. Tingkat Kebisingan Dalam Bekerja Mempengaruhi Fokus Dan Mengganggu Perkerja Saya.....	78
32. Tingkat Getaran Mekanis Mengganggu Suasana Pekerja.....	79
33. Lingkungan Kerja Tidak Terdapat Bau Yang Mengganggu pekerjaan.....	80
34. Perusahaan Tempat Saya Berkerja Memiliki Dekorasi Yang baik.....	81
35. Saya Sering Mendengarkan Music Dalam Bekerja Diruang Kerja.....	82
36. Tingkat Keamanan Ditempat Saya Bekerja Cukup Baik.....	83
37. Skor Dan Rata-Rata Indikator Lingkungan Kerja	84
38. Memiliki Keyakinan Terhadap Kemampuan Dalam Mengambil Tindakan Untuk Mencapai Suatu Hasil.....	85

39.	Memiliki Keyakinan Terhadap Kemampuan Yang Dimiliki Untuk Mengatasi Hambatan Dalam Tingat Kesulitan Tugas Yang Dihadapi.....	86
40.	Memiliki Pandangan Yang Positif Terhadap Tugas yang Dikerjakan.....	87
41.	Memiliki Keyakinan Dari Yang Kuat Terhadap Potensi Dari Menyelesaikan Tugas.....	88
42.	Memiliki Semngat Juang Dan Tidak Mudah Menyerah Ketika Mengalami Hambatan Dalam Menyelesaikan Tugas.	89
43.	Memiliki Komitmen Untuk Menyelesaikan Tugas Dengan Baik.....	90
44.	Mampu Menyikapi Situasi Dan Kondisi Yang Beragam Dengan Sikap Positif.....	91
45.	Menggungkan Pengalaman hidup Sebagai Suatu Langkah Untuk Mencapai Keberhasilan.....	92
46.	Menampilkan Sikap Yang Menujukkan Keyakinan Diri Pada Seluruh Proses Pekerja.....	93
47.	Memiliki Keyakinan yang tinggi dalam pekerja.....	94
48.	Skor Dan Rata – Rata Indikator <i>Self Efficacy</i>	95
49.	Saya Selalu Berusaha Memperbaiki Kesalahan Yang Pernah Saya Lakukan Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	96
50.	Saya Selalu Berusaha Mencapai Target Kerja Yang Diterapkan Perusahaan.....	97
51.	Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Lebih Dari Yang Ditargetkan.....	98
52.	Saya Mempunyai Tanggung Jawab Dan Komitmen Dalam Pekerjaan.....	99
53.	Saya Memiliki Pengatahuan Atas Pekerjaan Yang Saya Lakukan.....	100
54.	Memiliki Antusias Tinggi Dalam Melaksanan Pekerjaan....	101

55.	Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Ketelitian Tinggi.....	102
56.	Menemukan Temuan Baru Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Dan Masalah yang Dihadapi.....	103
57.	Skill yang Saya Miliki Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Saya Kerjakan.....	104
58.	Saya Mampu Bekerja Sama Dengan Baik Dalam melakukan Pekerjaan.....	105
59.	Skor Dan Rata-Rata Indikator Kinerja Karyawan.....	106
60.	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	107
61.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	109
62.	Hasil Uji Normalitas.....	111
63.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	112
64.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	114
65.	Hasil Uji Auto Kolerasi.....	115
66.	Hasil Uji Runs Test.....	116
67.	Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	117
68.	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	118
69.	Uji Statistik T.....	119
70.	Uji Statistik F.....	120

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Laporan Kinerja 2016 - 2018	3
2.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	28
3.	Logo PT Bayer Indonesia Depok	54
4.	Struktur Organisasi PT Bayer Indonesia Depok	55
5.	Grafik Normal Probability Plot	111
6.	Grafik Scatter Plot	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) didalam perusahaan merupakan seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada didalam perusahaan, betapa canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain. Saat karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja maka akan semakin terpacu untuk meningkatkan kontribusi dan kinerjanya kepada perusahaan.

Berdasarkan hal itu banyak perusahaan berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar para pekerja dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal Nopiani, (2016).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai karyawan perusahaan tersebut. Kinerja atau prestasi kerja hasil (*output*) secara kualitas dan

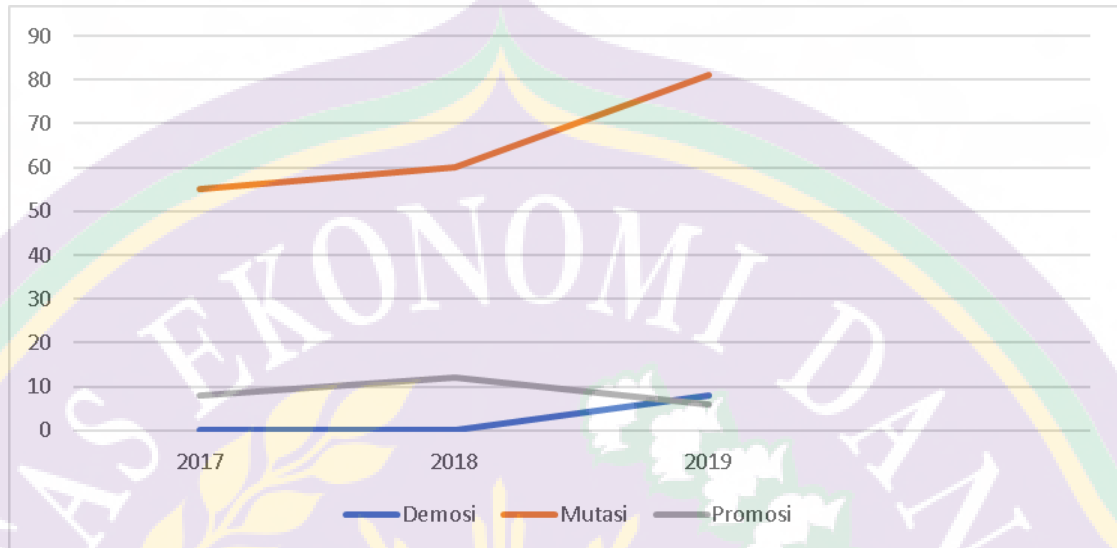
kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Pranata, (2018).

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu karakteristik individu hal ini didukung dengan pernyataan berikut, kepribadian pekerjaan yang berbeda-beda menjadikan pekerjaan mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada pekerjaan. Baik buruknya karakteristik individu pegawai tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya karakteristik individu yang berbeda-beda ini disebabkan oleh usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan, status pernikahan, dan pengalaman kerja pekerjaan Nopiani, (2016).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang lain lingkungan pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang berada didalam perusahaan tersebut. Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri Nurtjahjono, (2015)

Lingkungan kerja berupa fasilitas kerja memberikan pengaruh yang cukup berarti dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif. Fasilitas kerja yang lengkap meliputi sarana prasarana yang dimiliki berupa gedung, peralatan kantor, perlengkapan, kendaraan dan sebagainya Amalia, (2018).

Gambar 1
Laporan Kinerja Karyawan 2016-2018



Sumber Data: PT. Bayer Indonesia, Depok

Tabel 1
Laporan Kinerja Karyawan 2016-2018

Tahun	Demosi	Mutasi	Promosi
2016	-	55	8
2017	-	60	12
2018	8	81	6

Sumber Data: PT. Bayer Indonesia, Depok

PT. Bayer merupakan perusahaan global dengan kompetensi utama di bidang perawatan kesehatan, gizi, dan material berteknologi tinggi. PT. Bayer Indonesia memproduksi dan memasarkan serangkaian produk farmasi dan produk obat tanpa resep, serta produk untuk industri agrikultural. Sebuah Pabrik di Cimanggis digunakan untuk memproduksi produk farmasi dan produk obat tanpa resep, yang dipasarkan didalam negeri, serta diekspor ke beberapa negara-negara Asia Pasifik lainnya (www.bayer.co.id, 2019).

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar 1 dari laporan ketidakhadiran karyawan dan laporan kinerja berdasarkan laporan demosi, mutasi dan promosi karyawan.

Berdasarkan data diatas, kinerja karyawan dari laporan demosi, mutasi dan promosi karyawan adanya demosi 8 karyawan dan menurunnya promosi karyawan pada tahun 2019, sehingga kinerja karyawan rendah. Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda karena setiap pekerjaan tertentu memerlukan kemampuan intelektual yang sesuai untuk mendapatkan hasil yang efektif. Bahwa kemampuan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Selain kemampuan intelektual, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy*. Keyakinan seseorang dalam *self efficacy* tidak terkait dengan seberapa banyak kemampuan yang dimiliki seseorang namun terkait dengan keyakinan yang dapat dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki dalam berbagai kondisi.

Penelitian sebelumnya banyak membahas studi tentang kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan hasil yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, (2017) disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupun pada penelitian yang dilakukan oleh Handayati, (2016), Setyaningsih, (2019) dan Yusuf, (2018) disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Amalia, (2018) dan Nurtjahjono, (2014) Lingkungan kerja berupa fasilitas kerja memberikan pengaruh yang cukup berarti dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sugmawati, (2018) dan Wulantika., (2019) disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sari, (2015) mengungkapkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Aprillia, (2015) variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Noviawati, (2016) Hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh *self efficacy* dengan kinerja karyawan menunjukkan Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan tugas akhir penelitian ini difokuskan pada masalah kaitan antara Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bayer Indonesia, Depok, maka dari itu penulis mengambil judul sebagai berikut: “Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bayer Indonesia, Depok”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis memperoleh beberapa identifikasi masalah:

1. Perberdaaan karakteristik individu memberikan gagasan dan inovasi terhadap kinerja karyawan PT. Bayer Indonesia, Depok.
2. Situasi lingkungan kerja memiliki kenyamanan dan keamanan sesuai dengan prosedur kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia, Depok.
3. Masih banyak karyawan memiliki *self efficacy* atau kepercayaan diri terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil kinerja karyawan PT. Bayer Indonesia, Depok.
4. Terdapat pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bayer Indonesia, Depok.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan masalah yang terlalu luas sehingga membuat penelitian kurang terfokus dan dapat menyimpang dari sasaran penelitian yang telah ditentukan, maka penulis memfokuskan pada masalah mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Pekerjaan, dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Bayer Indonesia, Depok.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka peneliti menerapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Bayer Indonesia, Depok?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bayer Indonesia, Depok?

3. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bayer Indonesia, Depok?
4. Bagaimana pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bayer Indonesia, Depok?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Bayer Indonesia, Depok.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bayer Indonesia, Depok.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bayer Indonesia, Depok.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bayer Indonesia, Depok.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka peneliti menetapkan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia

pendidikan khususnya bagi ilmu pengetahuan di bidang sosial yakni manajemen untuk menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tempat untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah dipahami ke dalam kehidupan sehari-hari.

2) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap bidang manajemen pemasaran sehingga ilmu-ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia akan terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Akhmad Subkhi dan Moh. Jauhar, (2013), *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Prestasi Pustaka
- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.
- Alwisol. (2014). *Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi)*. Malang: UMM Press.
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardana, I Komang dkk. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Dessler, (2015:3). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ds, V. A. (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

- Fitriana, Siti, dkk. (2015). Pengaruh Efikasi Diri, Aktivitas, Kemandirian Belajar dan Kemampuan Berpikir Logis Terhadap Hasil Belajar Matematika Pada Siswa Kelas VIII SMP. *Jurnal of EST* Volume 1, Nomor 2, hal 86-101.
- Flora puspitaningsih. (2016). Pengaruh pendidikan kewirausahaan dan lingkungan keluarga terhadap minat berwirausaha dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan*. Vol.2 no.1 hal 75-88.
- Gitahi Njenga Samson.2015. *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Volume 3, Issue 12, PP 76-89.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *JURNAL PENELITIAN EKONOMI DAN AKUNTANSI (JPENSI)*, 1(2), 14-Halaman.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. EdisiRevisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 337-347.
- Husein&Hady (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik IndividuTerhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan BanjarmasinTengah .*Jurnal Manajemen dan Akuntansi*Vol 13 No 1.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Moses, Rendi Mahardhika, Dkk. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT.Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*. ISSN 2502-4078, Vol. 12, No. 1, Hal. 1-10.
- Lita Wulantika. (2019). *Effect of Career Planing and Self Efficacy of ThePerformance of Employees*.*Economics, Business and Management Research* volume 112.

- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media.
- Nurhidayah, S., & Umam, M. O. H. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Surakarta).
- Nopiani, N. M., Cipta, W., & Yudiaatmaja, F. (2016). Pengaruh pendapatan asli daerah, dana alokasi umum, dan belanja modal terhadap pertumbuhan ekonomi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Pranata, E. (2018). *PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN KESESUAIAN TUGAS TEKNOLOGI (Task Teknologi Fit) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survey pada PT Pinus Merah Abadi Bandung)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Putra, F. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Putri Ardi, V. T., Astuti, E. S., & Sulisty, M. (2017). Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163-172.
- Ramdani, H. C., Handayani, F., & Madiastuti, N. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI BANTEN. *JIPIS*, 27(1), 18-32.
- Rizki Noviawati, D. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Robbins, P. Stephen, Mary Coulter. (2014). *Management. Twelfth Edition*. United States: Pearson Education Limited.
- Sari, S. D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Di Manding Kabupaten Bantul Yogyakarta. *Universitas PGRI Universitas*.
- Sari, T. I. P. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi kasus p ada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)*

(Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

Sedarmayanti.(2014).*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS PADJADJARAN. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112.

Setyaningsih, U. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DELTA MINA PERKASA TULUNGAGUNG.

Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Subyantoro. (2015). "Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11, No. 1, hal 11-19.

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

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

_____. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugmawati, D., & Afrianty, T. W. (2018). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP IN-ROLE PERFORMANCE KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATOR (Studi pada Karyawan Bank Central Asia KCU Borrobudur Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 20-28.

Yakin, D. C., Handoko, V. R., & Sutrisno, E. (2013). Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Sekretaris Desa Di Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Administrasi Publik (DIA)*, 11(1), 129-145.

Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Yusuf, I. (2018). Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Beta Mandiri Wiradana).

