

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS PADANG

Putri Azizi¹, Ai Elis Karlinda², Mardhatila Fitri Sopali³

Departemen Manajemen¹, Manajemen², Manajemen³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis¹, Fakultas Ekonomi dan Bisnis², Fakultas Ekonomi dan Bisnis³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang¹, Universitas Putra Indonesia YPTK

Padang², Universitas Putra Indonesia YPTK Padang³

putriazizi@upiyptk.ac.id¹, aeliskarlinda@upiyptk.ac.id², mardhatila@upiyptk.ac.id³

Received: June 9, 2021; **Revised:** June 30, 2021; **Accepted:** July 8, 2021 **Page:** 539-545

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi berganda. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu Karyawan PT. Pos Padang. Dari hasil analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa : (a) budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, (b) pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, (c) *self efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap pengembangan kinerja karyawan, (d) budaya organisasi, pengembangan karir dan *self efficacy* secara bersama-sama terhadap pengembangan karir, (e) kontribusi variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan *self efficacy* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 71,4% sedangkan sisanya sebesar 28,6% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan

Abstract : This study aims to determine how much influence Organizational Culture, Career Development, and Self Efficacy have on Employee Performance. The analytical method used is correlation analysis and multiple regression. The method of data collection in this study is to use a questionnaire filled out by respondents, namely employees of PT. Padang Post. From the results of multiple regression analysis, it shows that: (a) organizational culture has a partially significant effect on employee performance, (b) career development has a partially significant effect on employee performance, (c) self-efficacy has a partially significant effect on employee performance development, (d)) organizational culture, career development and self-efficacy together on career development, (e) the contribution of organizational culture, career development, and self-efficacy variables together on employee performance is 71.4% while the remaining 28.6 % influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture, Career Development, Self Efficacy and Employee Performance



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i2.473>

I. PENDAHULUAN

Salah satu kebutuhan hidup yang tidak kalah penting di era globalisasi ini adalah kebutuhan akan jasa pengiriman barang. Banyaknya yang saling mengirim barang dari tempat yang jauh membuat jasa ini menjadi sangat penting. Perkembangan teknologi di era modern saat ini juga memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kebutuhan masyarakat akan jasa pengiriman barang. Penjualan barang tidak hanya dilakukan melalui tatap muka, akan tetapi sudah menggunakan media online sehingga barang yang diinginkan setelah disepakati dan dikirimkan uangnya, maka barang akan dikirim melalui jasa pengiriman. Berdasarkan kenyataan tersebut banyak bermunculan jasa pengiriman barang.

PT. Pos merupakan salah satu perusahaan berorientasi bisnis yang melayani jasa pos dan produk-produk pendukung jasa pos. PT. Pos merupakan Perusahaan Milik Negara yang diberi subsidi dan sekaligus menjadi agen pemerintah dalam memberikan pelayanan sosial jasa pos kepada pemerintah dan masyarakat. PT. Pos merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos. Perusahaan ini bergerak dibidang layanan pos, maka tentu saja perusahaan tersebut memiliki tujuan organisasi yang jelas untuk dapat bersaing dalam persaingan layanan pos. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melalui sikap kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan lain sebagainya.

Karyawan merupakan asset yang sangat vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Kinerja mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya maka kinerja menjadi hal penting yang harus dicapai setiap perusahaan, menurut [1] kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karena penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya Sistem Informasi SDM. Sistem Informasi SDM menurut [2] mengartikan Sistem informasi SDM merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM. Sebagai suatu organisasi yang bergerak dibidang jasa maka bank berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, melalui penerapan sistem yang efektif, dan terus melakukan perbaikan pada semua proses yang ada. Agar semua proses berjalan dengan baik perlu ditunjang oleh sumber daya manusia, infrastruktur. Sumber daya manusia mencakup pimpinan pengelola, karyawan.

Menurut [3] karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau pula dapat dikatakan bahwa karier adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Kemudian selain sistem informasi SDM, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, dimana budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. pengembangan karir mengindikasikan bahwa seorang karyawan ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama, misalnya sampai usia pensiun.

Menurut [4], pengembangan karier adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana kariernya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut.

Pengembangan karir perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Dengan terbukanya peluang karir yang realistis dan wajar dapat menimbulkan suatu prestasi kerja yang memuaskan, pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya untuk melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Pertumbuhan karir adalah proses yang membutuhkan banyak karakteristik karyawan untuk mengamati tujuan dan rencana karir mereka untuk pengembangan dan implementasi yang lebih baik.



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i2.473>

Selain itu yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *self efficacy*. Menurut [5] *self efficacy* merupakan kemampuan diri seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan. *Self efficacy* para karyawan yang tinggi diperlukan untuk mengatur dan melaksanakan program dan kegiatan. Sehingga konsep *self efficacy* berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi dimasa yang akan datang.

Menurut [6], *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. *Self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian dilingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self efficacy* adalah fondasi keagenan manusia. *Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performance kerja.

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Persero Kota Padang Tahun 2019

Keterangan	2019
Triwulan I	71%
Triwulan II	72%
Triwulan III	65%
Triwulan IV	73%

Sumber : PT. Pos Persero Kota Padang

Tabel 1.1 menunjukan hasil fluktuasi pencapaian kinerja karyawan PT. Pos Persero Kota Padang. Ditahun 2019 pada triwulan 1 pencapaian kinerja karyawan sebesar 71% lalu mengalami kenaikan pada triwulan 2 menjadi 72%. Penurunan persentase terjadi pada triwulan 3 menjadi 65% lalu kembali meningkat pada triwulan 4 menjadi 73%. Informasi yang diberikan oleh manajer di bagian SDM menyatakan bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan dapat disimpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT. Pos Persero Kota Padang.

Penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan budaya organisasi yang kurang bagus, pengembangan karir yang rendah dan rendahnya *Self Efficacy* hal ini berdasarkan wawancara dengan manager personalia PT. Pos Persero Kota Padang, diperoleh bahwa kinerja karyawan di PT. Pos Persero Kota Padang saat ini dapat dikatakan menurun.

II. METODE DAN MATERI

METODE

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Menurut [7] desain penelitian kausalitas yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel terikat.

Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh yaitu terdiri dari 108 orang karyawan PT Pos Padang.

Analisis yang digunakan yaitu menurut [7] Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- X_1 = Budaya Organisasi
- X_2 = Pengembangan Kerier
- X_3 = *Self Efficacy*



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i2.473>

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi masing-masing variabel
e	= Standar error

MATERI

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma untuk menjadi pedoman terhadap tingkah laku anggota organisasi agar dapat mengatasi masalah yang telah terjadi baik secara eksternal maupun internal menurut [8]. Budaya organisasi juga erat kaitannya dengan pemberdayaan karyawan di sebuah organisasi, setiap perusahaan mengharapkan terciptanya rasa kekeluargaan antara anggota yang satu dengan anggota yang lain dan akhirnya berpengaruh kepada peningkatan kinerja.

Pengembangan Karir

Menurut [4] pengembangan karir adalah dorongan (motivasi) untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu perusahaan. Dengan adanya program pengembangan karir dapat lebih meningkatkan dorongan (motivasi) kepada karyawan untuk lebih berprestasi dalam memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi karena memotivasi seseorang akan menimbulkan pengembangan karir pada perusahaan.

Self Efficacy

Menurut [9] *self-efficacy* merupakan panduan untuk tindakan, yang telah dikonstruksikan dalam perjalanan pengalaman interaksi sepanjang hidup individu. *Self-efficacy* yang berasal dari pengalaman tersebut yang akan digunakan untuk memprediksi perilaku orang lain dan memandu perilakunya sendiri. *Self Efficacy* mengacu kepada keyakinan individu pada keyakinannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Setelah *self efficacy* diketahui dapat memiliki pengaruh yang kuat pada organisasi, penting untuk mengidentifikasi asal-usulnya.

Kinerja

Menurut [10] kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Kinerja juga keluaran (*result*) yang merupakan *real value* bagi perusahaan, misalnya berupa jumlah penjualan, jumlah produksi, tingkat kualitas, efisiensi biaya, profit dan sebagainya. Untuk menghasilkan result tersebut dibutuhkan kompetensi tertentu seperti kemampuan mengoperasikan mesin, kemampuan mengatur sumber daya, dan lain-lain.

III. PEMBAHASAN DAN HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen : Budaya Organisasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), *Self Efficacy* (X_3), secara simultan terhadap variabel dependen : Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

Table 2.

Analisis Regresi Linier Berganda Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i2.473>

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.096	2.228		4.531	.000
	Budaya Organisasi	.477	.047	.600	10.160	.000
	Pengembangan Karir	.098	.038	.144	2.599	.011
	Self Efficacy	.228	.040	.351	5.660	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21

Berdasarkan table 2 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 10,096 + 0,477X_1 + 0,098X_2 + 0,228X_3 + e$$

Uji Hipotesa Secara Parsial (Uji t)

Dari hasil pengujian ini probabilitas signifikan lebih kecil dari pada α 0,05 maka hipotesa diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada α 0,05.

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari tabel terlihat t-hitung dan t-tabel, terlihat t-hitung 10,160 dan t-tabel 1,982 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($10,160 > 1,982$) atau tingkat signifikan sama dengan α ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima
Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan diantara variabel budaya organisasi terhadap kinerja .

H1: Terdapat pengaruh signifikan diantara variabel budaya organisasi terhadap kinerja.

Dari hasil perbandingan terlihat t-hitung dan t-tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel terlihat t-hitung 2,599 dan t-tabel 1,982 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,599 > 1,982$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari α ($0,011 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan diantara variabel pengembangan karir terhadap kinerja.

H2: Terdapat pengaruh signifikan diantara variabel pengembangan karir terhadap kinerja.

Dari hasil perbandingan terlihat t-hitung dan t-tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3. Pengaruh *Self Efficacy* (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel terlihat t-hitung 5,660 dan t-tabel 1,982 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,660 > 1,982$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari dari α ($0,000 < 0,05$)

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan diantara variabel *self efficacy* terhadap kinerja.

H3: Terdapat pengaruh signifikan diantara variabel *self efficacy* terhadap kinerja



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i2.473>

Dari hasil perbandingan terlihat t-hitung dan t-tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Uji Hipotesa Secara Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk menguji hipotesis keempat dalam penelitian ini yang Uji F dimaksudkan untuk menguji hipotesis tujuh dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan *self efficacy* (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja (Y). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) untuk nilai F_{tabel} menggunakan tingkat keyakinan 95%, alpha 5% (jumlah variabel-1) atau $4-1=3$ ($n-k1$) atau $108-3-1=105$, maka hasil untuk F_{tabel} adalah 2, 69.

Tabel 3.
Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2984.726	3	994.909	89.959	.000 ^a
	Residual	1150.191	104	11.060		
	Total	4134.917	107			

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21

Berdasarkan tabel 3 atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($89,959 > 2,69$). Nilai F 89,959 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi (X_1), pengembangan karir (X_2), dan *self efficacy* (X_3) secara simultan terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.714	3.326

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 21



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i2.473>

Berdasarkan table 4 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,714 hal ini menunjukan bahwa sumbangan variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan *self efficacy* sebesar 0,714 atau 71,4% sedangkan sisanya sebesar 28,6% di pengaruhi oleh variabel lain.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah yakni sebagai berikut :

1. Bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.
3. Bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.
4. Bahwa Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

REFERENASI

- [1] yulianda, "Pengaruh Gaya kepemimpinan, sikap kerja, keterampilan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar.," *ekonomi*, 2018.
- [2] sidharta, "Pengaruh Sistem informasi SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawanNo Title," vol. 10, 2016.
- [3] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta Utara: Raja Grafindo Persada, 2015.
- [4] S. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- [5] Dian, "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya.," *ekonomi*, vol. 3, no. 4, 2016.
- [6] J. S. Stevani Sebayang, "Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia," *ekonomi*, 2016.
- [7] A. Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis, disertai contoh proposal penelitian bidang ilmu ekonomi dan manajemen*. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- [8] A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- [9] H. Hidayat, "Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang)," *Ekon. Akunt.*, vol. VIII, 2016.
- [10] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i2.473>