

Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar di Era Pandemi Covid 19

Stefanie Inggried Gorap^{✉1}

Manajemen, Universitas Negeri Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, serta untuk menganalisis pengaruh secara bersama-sama budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar di era pandemi covid 19. Untuk memudahkan penelitian maka digunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi dan determinasi serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan, kemudian pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di masa *pandemi covid 19*, dimana temuan ini menemukan bahwa *self efficacy* memberikan dampak yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Selanjutnya pada penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi dan *self efficacy* secara bersama-sama (*simultan*) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata-kata Kunci : Budaya organisasi, self efficacy dan kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture on employee performance, the effect of self-efficacy on employee performance, and to analyze the joint influence of organizational culture and self-efficacy on employee performance at Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar in the era of the covid 19 pandemic. To facilitate the research, data collection techniques were used through distributing questionnaires using research instrument tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis and determination and hypothesis testing. The results showed that organizational culture had an impact on improving employee performance, then the effect of self-efficacy on employee performance during the covid 19 pandemic, where this finding found that self-efficacy had a significant impact on improving employee performance at PT. Port of Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Furthermore, this study found that organizational culture and self-efficacy simultaneously (*simultaneously*) have an influence on employee performance.

Keywords : Organizational culture, self-efficacy and employee performance

Copyright (c) 2022 Stefanie Inggried Gorap

✉ Corresponding author :

Email Address : stefanie@unm.ac.id.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia era globalisasi masih menjadi sorotan bagi suatu organisasi atau perusahaan yang saat ini masih tetap bertahan. Alasannya karena sumber daya manusia berperan utama bagi organisasi, Walaupun tersedianya sarana dan prasarana dan didukung oleh pemberdayaan sumber daya yang andal, namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia, maka akan menghambat kelancaran aktivitas organisasi, sehingga hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi kunci pokok yang perlu mendapatkan perhatian dalam memenuhi kebutuhan dalam perusahaan. Melalui pemberdayaan sumber daya manusia yang andal, diharapkan perusahaan dapat bertahan di arena persaingan yang saat ini semakin ketat guna memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan perusahaan dalam pencapaian visi dan misinya.

Pemberdayaan sumber daya manusia adalah salah satu aspek yang paling penting, sebab sumber daya manusia yang profesional, maka tujuan perusahaan dapat tercapai melalui kinerja karyawan. Kinerja menurut (Wibowo, 2016:47) adalah tingkat pencapaian hasil dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting, karena dengan kinerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi, terciptanya budaya organisasi, kinerja karyawan semakin tinggi. Budaya organisasi penting bagi perusahaan, karena terciptanya organisasi dan spesifik berkaitan dengan bagaimana organisasi dapat berperan guna menciptakan jati diri dan mengembangkan keikutsertaan pribadi dalam perusahaan serta memberikan pedoman mengenai perilaku kerja karyawan. Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lainnya, guna dapat menciptakan etos kerja yang berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi (Busro, 2018:5)

(Amalia et al., 2021) serta (Meutia et al., 2019) hasil temuannya bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan (Kapsari, 2013), (Aulia, 2016) yang penelitiannya menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini ditemukan ada perbedaan dan adanya riset gap penelitian.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Lunenburg, 2011) menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia

sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Penelitian (Budiyanto, 2021), (Ali et al., 2021) menemukan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut berbeda dengan yang ditemukan oleh (Saputri & Marsudi, Lestariningsih, 2021) bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga terdapat riset gap dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar, yang memiliki visi menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegrasi dan berkelas dunia. Kemudian misinya yaitu mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional melalui peningkatan konektivitas jaringan dan integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan maka diperlukan kinerja yang tinggi dari masing-masing karyawan. Namun permasalahan yang terjadi selama ini pada perusahaan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Ketidak-optimalnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya budaya organisasi yang diterapkan oleh masing-masing karyawan, selain itu masih banyak karyawan yang kurangnya efikasi diri atau kepercayaan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja, sehingga hal ini berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan. Kebaharuan (*Novelty*) penelitian yang terkait dengan pengembangan penelitian terkait dengan pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* dengan kinerja karyawan yang saat ini berada dalam kondisi *pandemi covid 19*, dan umumnya peneliti sebelumnya mengamati sebelum terjadinya *pandemi covid 19* yang terjadi di Indonesia saat ini sehingga tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah untuk mengetahui apakah penerapan budaya organisasi dan *self efficacy* di era *pandemi covid 19* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan khususnya dalam lingkup kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah organisasi atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau pegawai adalah aset organisasi yang penting untuk di perhatikan organisasi sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan organisasi untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau pegawai di dalam sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat strategis dalam memberikan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan-tujuan yang akan diciptakan. Namun konsep ini lebih kepada mencerminkan pengelolaan terhadap asset organisasi, khususnya pada aset organisasi, Tidak dapat dipungkiri bahwa manusia memiliki peranan yang penting dalam menjalankan suatu kegiatan organisasi, untuk itu pengelolaan manusia diperlukan dalam lingkup manajemen sumber daya manusia. Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017:17) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan

efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumberdaya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2019:95), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi ini menjadi penting, baik untuk organisasi pemerintahan, bisnis, sekolahan, perguruan tinggi dan lain sebagainya. Sebab, budaya organisasi menyediakan kerangka kerja terkait dengan perilaku anggota (pegawai/guru/dosen) dan iklim kerja. Apabila budaya organisasi kuat, anggota yang ada dalam organisasi menganggap aturan bukan lagi sebagai kewajiban yang membelenggu, tapi sudah menjadi kebutuhan. Di sisi lain, mereka memiliki rasa kebersamaan, kekeluargaan dan bangga pada organisasinya yang pada gilirannya menumbuhkan kepuasan dan komitmen anggota, itulah sebabnya kenapa budaya itu penting untuk dikelola. (Afandi, 2018:98) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah hasil yang dianggap baik dan sah (*valid*) diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyamakan persepsi, pemikiran dan perasaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua anggota organisasi.

(Supanto, 2019:21) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai organisasi dan akan memengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku dari para anggota organisasi. Robbins dan Judge (Robbins & Judge, 2015:335) bahwa indikator dalam mengukur budaya organisasi yakni : inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas.

Dari definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Budaya organisasi adalah merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak dan dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Self Efficacy

Efikasi memegang peran yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, seseorang akan mampu menggunakan potensi dirinya secara optimal apabila efikasi diri mendukungnya. Salah satu aspek kehidupan yang dipengaruhi oleh efikasi diri adalah prestasi. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan

tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.

Menurut (Busro, 2018:140) *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berhasil. Kata *Efficacy* berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan. Menurut Bandura dalam (Busro, 2018:166) bahwa ada 4 indikator indikator efikasi diri yaitu : Pengalaman-pengalaman tentang penguasaan yaitu keyakinan diri seorang dosen yang timbul karena pengalaman yang diperoleh dari kesuksesan pekerjaan yang dicapai dimasa lalu. Pemodelan sosial yaitu keyakinan seorang yang timbul sebagai akibat dari pengalaman-pengalaman tak terduga yang berasal dari orang lain. Efikasi diri meningkat ketika seseorang mengamati pencapaian orang lain yang setara dengannya. Persuasi sosial yaitu keyakinan seseorang yang timbul karena adanya saran, bimbingan, atau nasehat dari orang lain yang terkait dengan kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu pencapaian tujuan yang diinginkan. Kondisi fisik dan emosi yaitu berkaitan dengan kondisi seseorang untuk memiliki kemampuan untuk menjaga kondisi fisik dan emosionalnya, karena emosionalnya yang kuat dapat menurunkan tingkat *performancenya*. Apabila tingkat performa menurun maka efikasinya dirinya akan rendah.

(Agustini, 2019:48) mendefinisikan bahwa efikasi diri sebagai perasaan akan kemampuan kita dalam mengerjakan suatu tugas, perasaan bahwa diri kita kompeten dan efektif. Efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Dengan demikian, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya. Menurut (Ricardianto, 2018) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Sopiah dan Sangadji (Sopiah & Sangadji, 2018:350) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud di sini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan dikutip dari (Hasibuan, 2019:95) yaitu : kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kecakapan dan tanggung-jawab. Berdasarkan beberapa uraian definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja (job performance) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yakni berlandaskan pada filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:8).

Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersumber dari Data Kualitatif, yakni data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dengan sejumlah karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, serta data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung yang diperoleh dari perhitungan jawaban-jawaban responden atas kuesioner yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yakni data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar dengan melakukan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada karyawan. Kemudian data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumentasi atau arsip-arsip perusahaan, jurnal-jurnal, karangan ilmiah, bahan kepustakaan serta data lainnya yang ada kaitannya dengan tema penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:90). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)

Regional 4 Makassar yang berjumlah sebanyak 130 orang karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan rumus slovin dengan margin error sebesar 10% sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 57 orang. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu yakni responden sebagai pegawai tetap pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar dan rata-rata bekerja lebih dari 2 tahun.

Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung aktivitas keseharian pada perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Kemudian melakukan penyebaran kuesioner yaitu suatu cara pengumpulan data dengan memberikan data atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan akan memberikan respon atas pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang telah disebarkan untuk diisi kepada responden, serta dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen-dokumen perusahaan, literatur, karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Teknik analisis

Teknik analisis data yang digunakan adalah :

- a) Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk menguraikan atau menggambarkan deskripsi atau persepsi responden terkait dengan masalah budaya organisasi dan *self efficacy*, dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan melalui hasil penyebaran kuesioner.
- b) Uji instrument penelitian yang terdiri dari uji validitas yang bertujuan untuk menguji apakah item-item yang ada di dalam kuesioner mampu mengukur perubahan yang didapatkan dalam penelitian ini. Instrumen dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30. Sedangkan uji reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan atau konsistensi responden. Instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten meskipun diuji berkali-kali, jika hasil dari *cronbach's alpha* $> 0,60$ maka data tersebut mempunyai keandalan yang tinggi.
- c) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Sedangkan uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.
- d) Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan persamaan menurut Sugiyono (2018 : 283) yaitu :

$$Y = \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e \dots\dots\dots (1)$$

Setelah melakukan analisis regresi linear berganda, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis yakni uji parsial (uji t) yang bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Kemudian dilanjutkan dengan uji serempak (uji f) yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama atau serempak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah menguraikan (deskripsi) data skor jawaban responden yang terkait dengan laten variabel yang diamati pada penelitian ini yakni budaya organisasi, *self efficacy* dan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar, dimana pada tabel ini akan disajikan nilai rata-rata (*mean*), maksimum dan minimum pada standar deviasi. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Statistik Deskriptif

No	Variabel	Mean	Std Deviasi	Kisaran aktual	Kisaran teoritis
1.	Budaya organisasi	23.02	6.23	14-32	7-35
2.	<i>Self Efficacy</i>	13.49	3.56	8-20	4-20
3.	Kinerja karyawan	22.63	6.81	14-35	7-35

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 2 yakni statistik deskriptif pada penelitian ini dimana budaya organisasi dengan memiliki 7 item pernyataan dengan rata-rata skor jawaban responden 23.02 dengan standar deviasi 6.23. Sedangkan kisaran aktualnya 14-32 dengan kisaran teoritisnya 7-35, karena kisaran aktualnya lebih besar dari kisaran teoritisnya berarti penerapan budaya organisasi yang ada dalam lingkup PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar sudah berada dalam kategori baik.

Kemudian dilihat dari *self efficacy* karyawan yang bekerja dimana nampak rata-rata skor jawaban responden 13,49 dengan standar deviasi 3,56. Sedangkan kisaran aktualnya 8-20 lebih besar jika dibandingkan dengan kisaran teoritisnya 4-20 maka dapat dikatakan bahwa *self efficacy* karyawan yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar sudah relatif tinggi. Selain itu dilihat dari kinerja karyawan dengan nilai rata-rata (mean) skor jawaban responden sebesar 22.63 dengan nilai standar deviasi sebesar 6.81, karena kisaran aktualnya 14-35 lebih besar dari kisaran teoritisnya 7-35 maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sudah berada dalam kategori baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui item yang dapat digunakan sebagai indikator dari seluruh variabel laten. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui keabsahan jawaban responden dalam kuesioner, dimana dalam pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan item pertanyaan dengan total score. Dalam penentuan keabsahan (valid) jawaban responden atas kuesioner, maka syarat minimum dikatakan suatu butir pertanyaan valid apabila memiliki nilai *corrected item total correlation* $\geq 0,30$. Begitu pula sebaliknya apabila dibawah $\leq 0,30$ berarti pertanyaan tidak valid. Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan, guna dapat memperoleh informasi yang akurat dari hasil penyebaran kuisisioner terlebih dahulu akan dilakukan hasil uji validitas yang dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	Corected Item- Total Correlation	Kesimpulan
Budaya organisasi (X1)	X1.1	0.818	Valid
	X1.2	0.855	Valid
	X1.3	0.755	Valid
	X1.4	0.790	Valid
	X1.5	0.820	Valid
	X1.6	0.842	Valid
	X1.7	0.743	Valid
Self Efficacy (X2)	X2.1	0.810	Valid
	X2.2	0.792	Valid
	X2.3	0.903	Valid
	X2.4	0.628	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1.1	0.891	Valid
	Y1.2	0.855	Valid
	Y1.3	0.860	Valid
	Y1.4	0.794	Valid
	Y1.5	0.868	Valid
	Y1.6	0.894	Valid
	Y1.7	0.836	Valid

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 2 yakni hasil uji validitas dari tiap instrumen penelitian pada masing masing laten variabel yang diamati dalam penelitian ini dimana untuk budaya organisasi diukur dengan 7 indikator penelitian dimana kisaran korelasi 0,755 - 0,855 yang lebih dari 0,50 berarti indikator penelitian sudah dapat dikatakan valid, begitu pula dengan *self efficacy* dengan 5 indikator penelitian 0,628-0,903 yang memiliki nilai korelasi sudah diatas dari 0,30 maka instrumen penelitian yang digunakan sudah memiliki keabsahan dalam mengukur variabel latennya. Sedangkan untuk kinerja karyawan dengan 7 indikator penelitian memiliki kisaran korelasi 0,794 - 0,894 yang masing-masing indikator penelitian sudah di atas dari nilai korelasi 0,30 berarti dapat disimpulkan bahwa indikator penelitian sudah valid atau memiliki keabsahan dalam mengukur laten variabelnya.

Uji reliabilitas adalah suatu analisis untuk mengukur apakah indikator-indikator penelitian dapat berfungsi dengan baik dalam mengukur variabel latennya, bila suatu alat ukur yang digunakan berulang kali. Dengan kata lain bahwa uji reliabilitas digunakan konsistensi alat ukur didalam pengukur gejala yang sama. Suatu indikator penelitian yang dapat dikatakan andal/reliabel jika memiliki nilai *alpha cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Jika *alpha cronbach's* lebih besar dari 0,50-0,70 maka reliabilitas berkategori baik. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka akan disajikan hasil uji reliabilitas dari tiap instrumen penelitian yang digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian melalui tabel 3 yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Kesimpulan
1.	Budaya organisasi	0.940	Andal/Reliabel
2.	<i>Self Efficacy</i>	0.901	Andal/Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0.959	Andal/Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 3 yakni hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel laten yang diamati pada penelitian ini (*budaya organisasi, self efficacy*) terhadap kinerja karyawan, dimana nilai *alpha cronbach's* sudah diatas dari 0,60 berarti pada penelitian ini sudah memiliki keandalan yang sudah tinggi dalam mengukur laten variabel yang menjadi pengamatan pada penelitian ini sehingga data sudah dapat diproses lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan statistik parametrik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda (*multiple regresion*) dalam berbasis *ordinary least square*, dimana untuk dapat mengetahui apakah model regresi merupakan model yang terbaik dimana data tidak bias serta konsisten maka perlu dilakukan uji asumsi klasik, yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang harus dipenuhi pada model regresi linear OLS agar model tersebut menjadi sah/valid sebagai alat penduga.

Sebelum disajikan hasil pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan regresi linear berganda (*multiple reggresion*) terlebih dahulu akan dilakukan pengujian asumsi klasik guna dapat mengetahui ada atau tidaknya model regresi variabel menyimpang dalam uji asumsi klasik. Sehingga akan dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dengan menggunakan software SPSS 27.

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Oleh karena itulah salah satu cara yang dilakukan dalam mendeteksi data yang normal adalah dengan menggunakan *one sample Kolmogorov smirnov test* melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	<i>Kolmogorov smirnov test</i>	Sig	Kesimpulan
Kinerja karyawan	Budaya organisasi	0,109	0,090	Memenuhi asumsi normalitas
	<i>Self Efficacy</i>			

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4 yakni hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *One sample kolmogorov-smirnov test* nampak bahwa nilai sig = 0,090 > 0,05 hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang akan diregresikan sudah memiliki data residual yang sudah normal.

Kemudian akan disajikan uji *multikolinearitas* yakni menguji apakah data yang akan diregresikan tidak terjadi korelasi dengan variabel yang akan diregresikan. Sehingga suatu nilai VIF ≥ 10 mengindikasikan data antar variabel bebas terdapat masalah *multikolinearitas* hal ini dapat ditunjukkan melalui tabel 5 yaitu :

Tabel 5. Uji *Multikolinearitas*

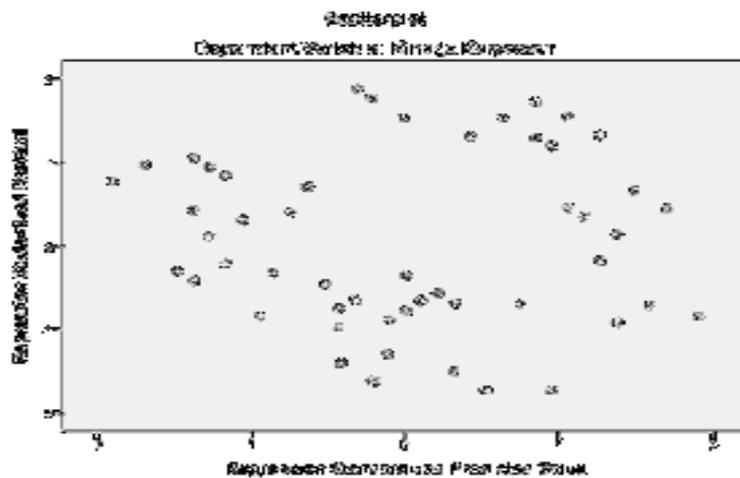
Dependen Variabel	Independen variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Kesimpulan
		Tolerance	VIF	
Kinerja karyawan	Budaya organisasi	1.00	1,00	Tidak ada masalah dengan <i>multikoniearitas</i>
	<i>Self efficacy</i>	1.00	1,00	

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 yakni hasil uji *multikolinearitas* yang menunjukkan bahwa nilai VIF dari kedua variabel bebas yang menjadi pengamatan pada penelitian ini tidak ada yang kurang dari 10, sehingga dapat dikatatakan bahwa data yang akan diregresikan tidak ada persoalan *multikolinearitas* sehingga data dapat diolah lebih lanjut.

Selanjutnya akan disajikan hasil uji heteroskedastisitas yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heterokesdastisitas. Tetapi jika grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heterokesdastisitas.

Berikut ini akan disajikan hasil uji heteroskedastisitas dengan scatter plot yang dapat ditunjukkan pada gambar 1 yaitu :



Gambar 1. Uji heteroskedastisitas dengan scatter plot

Sumber : Data diolah, 2022

Gambar 1 yakni hasil uji heteroskedastisitas dengan *scatter plot* terlihat bahwa titik tidak membentuk pola tertentu serta menyebar di atas dan di bawah angka nol sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak diketemukan adanya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan self efficacy terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Berikut ini akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan regresi linear berganda (*multiple regresion*), namun sebelumnya akan disajikan analisis regresi berganda yang dapat ditunjukkan pada tabel 6 yaitu :

Tabel 6 : Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.083	3.495			
Budaya organisasi	0.517	0.104	0.473	4.963	0.000
Self Efficacy	1.024	0.182	0.535	5.612	0.000

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 6 yakni hasil uji regresi linear berganda maka persamaan regresi dalam analisis yaitu :

$$Y = -3.083 + 0.473.X_1 + 0.535.X_2$$

Dari persamaan regresi yang telah dilakukan maka dilihat dari $b_{1X_1} = 0,473$ yang dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point budaya organisasi akan dapat diikuti

oleh adanya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.473 point pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja karyawan. Kemudian dilihat dari $b_{2 \times 2} = 0,535$, hal ini dapat diartikan bahwa kenaikan 1 point *self efficacy* akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,535 point, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar yaitu budaya organisasi dan *self efficacy*. Hal ini dapat dilakukan pengujian secara parsial yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian regresi yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar yang diolah dengan menggunakan SPSS release 27 yang diperoleh nilai $pvalue = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar, sehingga dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya diterima.

2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian regresi yang telah dilakukan yakni menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar yang diperoleh nilai $pvalue = 0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan dalam penanganan pekerjaan maka akan berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dalam penelitian ini menerima hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Kemudian akan dilakukan analisis R dan *Rsquare* yang dapat ditunjukkan pada tabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 7. Analisis R dan *Rsquare*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.714	0.510	0.492	4.861

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 7 yakni besarnya *adjusted Rsquare* yang diperoleh sebesar 0.510 atau sebesar 51 % kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan budaya organisasi dan *self efficacy* dan sisanya sebesar 49 % ($1 - 0.510 \times 100$) dapat dijelaskan diluar model yang tidak dianalisis pada penelitian ini. Selain itu akan dilakukan pengujian serempak (uji F) yang bertujuan untuk menganalisis apakah budaya organisasi dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan

Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar dengan melihat nilai Fhitung dan sig yang ditunjukkan pada tabel 8 yaitu :

Tabel 8. Nilai Fhitung dan Sig

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1327.04	2	663.52	28.08	0.000
	Residual	1276.22	54	23.63		
	Total	2603.26	56			

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 8 yakni nilai Fhitung = 28.08 dan sign = 0.000 yang jauh dari 0.05 maka temuan pada penelitian ini mengindikasikan budaya organisasi dan *self efficacy* secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Dengan demikian maka pada penelitian ini menerima hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan maka pembahasan pada penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dikemukakan yakni pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar, dimana temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diindikasikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan memberikan dampak yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan, alasannya karena dari persepsi karyawan yang bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar adalah karena atasan yang selalu memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan inovasi baru dalam penanganan pekerjaan di masa *pandemi covid 19* selain itu bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk mengedepankan visi dan misinya dibandingkan dengan kepentingan individual dalam penanganan pekerjaan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yakni pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yakni seperti yang (Amalia et al., 2021) serta (Meutia et al., 2019) hasil temuannya bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Kapsari (2013), (Aulia, 2016) yang penelitiannya menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga pada penelitian mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh (Amalia et al., 2021) serta (Meutia et al., 2019) dan tidak mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kapsari, 2013), (Aulia, 2016) dan selain itu menerima hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

2. Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data penelitian yaitu pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar dapat memberikan dampak yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self efficacy* pada karyawan maka karyawan memberikan hasil kerja yang optimal di masa *pandemi covid 19* alasannya karena dari persepsi karyawan yang menunjukkan karyawan memiliki keyakinan dengan kesuksesan dalam penanganan pekerjaan dimasa lalu dan selain itu bahwa karyawan mempersepsikan bahwa penanganan pekerjaan sebagai akibat dari pengalaman yang dimiliki karyawan dalam penanganan pekerjaan.

Lunenberg (2011) menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh (Budiyanto, 2021), (Ali et al., 2021) menemukan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Marsudi, Lestariningsih, 2021) bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Sehingga pada penelitian ini yang mendukung dalam penelitian yang dilakukan oleh (Budiyanto, 2021), (Ali et al., 2021) menemukan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Marsudi, Lestariningsih, 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka akan disajikan kesimpulan dalam penelitian ini yaitu analisis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dimana pada penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana dengan adanya budaya organisasi oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja kerja khususnya di era *pandemi covid 19*. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa *pandemi covid 19*, sedangkan pada data penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di masa *pandemi covid 19*, dimana temuan ini menemukan bahwa *self efficacy* memberikan dampak yang bermakna dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar, dengan demikian maka hipotesis penelitian diterima. Kemudian pada penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi dan *self efficacy* secara bersama-sama (*simultan*) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Kemudian saran-saran dalam penelitian ini yakni pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar hendaknya memperhatikan aspek aspek penerapan budaya organisasi dan *self efficacy* agar karyawan meningkatkan kinerja karyawan di *pandemi covid 19*. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan efektifitas cara bekerja guna memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan. Dan selain itu perlunya karyawan yang bekerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar adalah dengan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya dalam menunjang pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain saran pada penelitian yang akan datang

untuk menambah sampel penelitian, guna dapat memberikan informasi akurat dalam pengambilan keputusan pada penelitian ini.

Referensi :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ali, F., Wardoyo, & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk. Surabaya Bagian Marketing. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1).
- Amalia, Rizky, N., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Worklife Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bkpsdm Pemerintah Kota Cimahi. *E-Proceeding of Management*, 8(1), 455-462.
- Aulia, A. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya)*. 5(2).
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja karyawan (Cetakan ke)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Neotekno Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Hasibuan, S. P. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi Offset.
- Kapsari, A. . (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandalatama Armada Motor Semarang. *Research Management*, 2(1), 1-35.
- Lunenburg, C. F. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. Sam Houston State University. *International Journal Of Management, Business, and Administration*, 14(1).
- Meutia, K. I. M., KIM, & Cahyadi Husadha, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 119-126.
- Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. Bogor, In Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior (Kedelapan)*. Jakarta: Prenhallindo.
- Saputri, E. A., & Marsudi, L. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja MAP Fashion tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3).
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung, Alfabeta.
- Supanto, F. (2019). *Manajemen Strategi Organisasi Publik dan Privat*. Malang, Empat dua Media.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.