

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ANUGERAH AGUNG ALAMI WINGS SURYA KLUNGKUNG**

Ni Km. Lolita Sri Widiarni, Luh Kadek Budi Martini, Yenny Verawati. Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen Universitas Mahasaraswati Denpasar Email: lolitawidiarni@gmail.com

ABSTRACT

With the existence of a strong organizational culture in the company and the high self efficacy of its employees, it will improve employee performance in the company. This study aims to reexamine the influence of organizational culture variables and self efficacy on employee performance.

The sample in this study were 65 employees at PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung. Determination of the sample using the method from Slovin. The analytical tool used is multiple linear regression analysis.

The results showed that organizational culture variables have a positive effect on employee performance as indicated by a significance value of 0.000. The self efficacy variable also has a positive effect on employee performance as indicated by a significance value of 0.000.

Keywords: *organizational culture, self efficacy, employee performance*

1. PENDAHULUAN

Persaingan global yang kompetitif menuntut perusahaan agar mampu meningkatkan daya saing guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan dibutuhkan beberapa sumber daya berkualitas, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Karyawan merupakan aset yang sangat vital bagi perusahaan. Menurut Martini (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Selain itu kinerja bisa juga diartikan sebagai hasil kerja secara yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Luthans (2007:27- 28), budaya organisasi merupakan norma - norma dan nilai - nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku, agar diterima oleh lingkungannya. Kekuatan budaya perusahaan akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, karena anggapannya bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai - nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di

kalangan para karyawan. Semakin tinggi tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok akan semakin kuat budaya organisasinya.

Selain budaya organisasi, *self efficacy* juga mempengaruhi kinerja karyawan (Kreitner dan Kinicki, 2009:29-31). *Self efficacy* yaitu sebagai kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas pada sebuah tingkatan tertentu. *Self efficacy* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan dan mencapai beberapa hasil. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung, merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi dan perdagangan kebutuhan rumah tangga. Dimana dalam kesehariannya tentu mengutamakan pelayanan terbaik yang harus ditunjukkan oleh karyawan untuk memuaskan konsumennya. Berdasarkan hasil dokumentasi, kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung dinilai menurun oleh pimpinan perusahaan. Di mana penurunan kinerja dapat dilihat dari menurunnya persentase penjualan sepanjang periode tahun 2017.

Selain penurunan kinerja yang disebabkan pencapaian atas target kerja yang tidak tercapai. Pimpinan Perusahaan PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung juga menyatakan bahwa filosofi yang menjadi budaya organisasi diindikasikan belum dapat dipahami dan diterapkan sepenuhnya oleh karyawan.

Penurunan kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung juga terlihat dari kualitas pelayanan yang diberikan masih mendapatkan respon negatif berupa komplain dari pelanggan. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, untuk meningkatkan kualitas pelayanan *self efficacy* pada diri karyawan PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung masih perlu ditingkatkan.

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung.

1. TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Harvey dan Brown dalam Bahan Bacaan Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis (2009:117-120) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Warididn dan Masrukhin 2008:167).

Menurut Tampubolon (2008: 132), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu:

1. Inovatif.

1. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail.
2. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai.
3. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
4. Agresif dalam bekerja.
5. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Self Efficacy

Kreitner dan Kinicki (2009:29 - 31) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas pada sebuah tingkatan tertentu. *Self efficacy* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas. *Self efficacy* dapat menentukan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri sendiri dan berkelakuan.

Menurut Wright (2011:124) memaparkan bahwa *self efficacy* pada individu terdiri dari tiga indikator, yaitu:

1. Besarnya tugas yang diberikan (*Magnitude*).
2. Keumuman dalam menyelesaikan tugas (*Generality*).
3. Kekuatan atas keyakinan karyawan (*Strength*).

Kinerja

Kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti penampilan atau unjuk kerja atau prestasi. Martini (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Timpe (2010:127)) bahwasanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari Faktor Internal (disposisional) dan Faktor Eksternal.

Menurut Hasibuan (2006:209), kinerja karyawan dapat dikatakan baik dan dapat dinilai dari beberapa unsur-unsur yang menjadi indikator atau sebagai tolak ukur, diantaranya :

1. Kesetiaan.
2. Prestasi kerja
3. Kedisiplinan.
4. Kecakapan.
5. Tanggung jawab
6. Kreativitas.
7. kerjasama

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinaga (2016:145) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi pada umumnya, dan khususnya kinerja karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kotter dan Heskett (2012:122) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

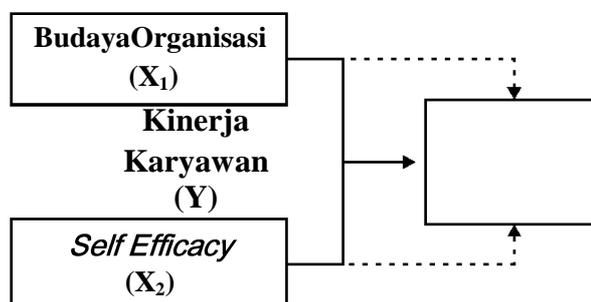
Menurut Sibuenta (2015:4-5) menyatakan bahwa semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, karena semakin tinggi keyakinan dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas - tugas tertentu yang diberikan perusahaan maka semangat dalam meraih kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan akan meningkat dan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Erez dan Judge (2016:18) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu di dalam organisasi. Oleh karena itu karyawan sangat membutuhkan adanya budaya organisasi yang kuat untuk melandasi setiap tindakan yang akan dilakukan. *Self efficacy* merupakan kepercayaan diri seseorang saat melaksanakan tugas pada sebuah tingkatan tertentu. Apabila seseorang menemui sebuah hambatan dalam dirinya pada saat melaksanakan tugas, maka *self efficacy* yang baik akan membantunya bertahan dalam menghadapi hambatan tersebut. Namun apabila karyawan memandang hambatan sebagai masalah, maka dapat dipastikan bahwa *self efficacy* pada dirinya rendah. Semakin kuat budaya organisasi dan semakin tinggi *self efficacy*, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan (Novita Sari, 2015:98).

Gambar 1
Kerangka Berpikir
Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung



Keterangan :

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung.
2. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung.
3. Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung.

IV. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung yang berjumlah 185 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil 65 orang responden dari seluruh karyawan PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung, ukuran sampel dihitung berdasarkan formula yang dikemukakan Slovin (Sevilla, 2007:67). Dengan ukuran populasi = 185 dan $e = 10\%$, sehingga diperoleh ukuran sampel (n) sebesar 65 sampel karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung.

1. PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah agung alami Wings Surya Klungkung, digunakan alat bantu analisis yaitu program *SPSS versi 22.00 For Windows*.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung. Apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat tentu akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik, ini berarti perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Sinaga (2016:145) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi, oleh Kotter dan Heskett (2012:122) yang mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan penelitian oleh Santosa (2016) yang menemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Unit Percetakan dan Konfeksi Koperasi Pasar Srinadi

Klungkung.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja

Demikian halnya dengan *Self Efficacy* (X2) dalam penelitian ini secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung. Apabila *self efficacy* yang dimiliki karyawan tinggi, maka akan memberikan kepercayaan diri untuk mampu menghadapi masalah yang menghambat pekerjaannya. Kepercayaan terhadap kemampuan diri akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik serta meningkatkan kinerjanya. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Sibuenta (2015:4-5) yang menyatakan bahwa semakin tinggi *self efficacy* karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, karena semakin tinggi keyakinan dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas - tugas tertentu yang diberikan perusahaan maka

semangat dalam meraih prestasi kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan akan meningkat, oleh Erez dan Judge (2016:18) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu, dan penelitian sebelumnya oleh Yolandari (2011) yang menemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) APJ Purwokerto.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja

Secara simultan Budaya Organisasi (X1) dan *Self Efficacy* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung. Apabila Budaya Organisasi yang ada pada perusahaan itu kuat dan kepercayaan diri yang dimiliki karyawannya tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Novita Sari (2015) yang menemukan bahwa Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pramuniaga pada PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada lampiran, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = 1,200 + 0,648 X_1 + 0,959 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

1. = 1.200, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap budaya organisasi (X1) dan *self efficacy* (X2) atau budaya organisasi dan *self efficacy* sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 1,200 satuan.
- b1 = 0,648, artinya apabila *self efficacy* (X2) dianggap konstan, maka meningkatnya budaya organisasi (X1) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).
- b2 = 0,959, artinya apabila budaya organisasi (X1) dianggap konstan, maka meningkatnya *self efficacy* (X2) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan pola pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan *Self Efficacy* (X2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan 1. adalah positif. Artinya apabila Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* meningkat, maka Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung akan meningkat. Apabila Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* menurun, maka Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung akan menurun pula.

1. Analisis Korelasi dan Determinasi

Hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,937. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2016:153) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,937 berada antara 0,800 – 0,959 yang berarti korelasi kuat. Dan juga diperoleh koefisien determinasi (R Square) adalah 0,878. Ini berarti besarnya variasi pengaruh antara Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan adalah 87,8% sedangkan sisanya 12,2% ditentukan oleh variabel lain di luar Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh antara Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Signifikansi t untuk variabel Budaya Organisasi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung dapat diterima, sedangkan signifikansi t untuk Variabel *Self Efficacy* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung dapat diterima.

1. Uji F

Uji ini digunakan untuk membuktikan apakah Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* secara simultan mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung.

Berdasarkan Tabel 8, hasil penghitungan dengan SPSS diperoleh signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini berarti hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung dapat diterima.

VI. PENUTUP

Simpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi (X1) dan *Self Efficacy* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung.
3. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung.

Saran

Saran yang ingin penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Budaya Organisasi responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan menemukan cara baru dalam menyelesaikan tugas, maka perlu mempertahankan prestasi kerja supaya pekerjaan tetap stabil dengan skor rata-rata (3.68). Maka sebaiknya pimpinan perusahaan mengadakan pertemuan resmi secara rutin dan berkala, kemudian mendorong dan memotivasi karyawan untuk bertukar pikiran serta mengemukakan ide - ide dalam menyelesaikan tugas dan ikut berpartisipasi dalam perumusan sasaran perusahaan.

1. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel *Self Efficacy* dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tingkat kesulitan yang lebih dengan skor rata-rata (3.75). Maka sebaiknya perusahaan rutin memberikan pelatihan dan pengembangan diri sehingga karyawan selalu siap dan antusias untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang ada
2. Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Kinerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan bekerja sama dengan sesama karyawan agar mendapatkan hasil yang lebih baik dengan skor rata-rata (3.71). Maka sebaiknya perusahaan harus membangun komunikasi dan hubungan antar karyawan, serta mengelola konflik dan memberikan motivasi pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Martini, LKD Budi. 2015. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Adat Tegal Badung. *Artikel*. Jurnal Bakti Saraswati (JBS), Denpasar
- Agung, A.M., Lilik. 2007. Dari Budaya Perusahaan ke Budaya Kerja, *Dalam Buku Corporate Culture, Challenge to Excellence*, editor Moeljono, D., Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Luthans, Fred. 2014. *Organizational Behavior*, Singapore: Megrav Hill Book co.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2009. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Salemba Empat.
- Martini, LKD Budi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Denpasar. *Artikel*. Jurnal Bakti Saraswati (JBS), Denpasar
- Harvey dan Brown, 2009. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ahmad dan Wika, K. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di LKC DD Ciputat). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Bangun. 2012. *Budaya Organisasi dan Pendekatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Chasanah, Nur. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). *Tesis*. Prodi Magister Manajemen UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Noviawati dan Dian, R.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)*, Vol 4 No 3.
- Novita dan Sari, D. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNY, Yogyakarta.
- Pratiwi, Riska. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanudin, Makassar.
- Robbins, Stephen, P dan Judge. 2008. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi edisi kedua belas*, Jakarta: PT Salemba.
- Santosa, 2016. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Percetakan Koppas Srinadi Klungkung. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNMAS, Denpasar.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Usman, Husaini, 2008. *Manajemen - EdisiKedua*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yolandari, Verlita. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Unversitas Jenderal Soedirman, Purwokerto.

