

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *SELF EFFICACY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Frencisca Aprillia Hermawati

*hfrensisca8@gmail.com*

Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Human resources is one of the important factors which has bigger role in company's development. Regarding its importance, each organization has to pay attention on its employees performance. Therefore, this research aimed to find out the effect of work environment, self efficacy and organization commitmen on employees performance of PT. Hira Adya Naranata. The research was quantitative. While the population was employees of PT. Hira Adya Naranata. Moreover, the data were secondary. Furthermore, the data collection techniqu used saturated sampling with questionnaires as the instrument. In line with, there were 60 respondents of employee as sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23. The research result concluded work environment had positive and significant effect on emplolyees performance. Likewise, self efficacy had positive and significant effect on employees performance. Similarly, organization commitment had positive and significant effect on employees performance of PT. Hira Adya Naranata.*

*Keywords: work environment, self efficacy, organization commitment, employees performance.*

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam perkembangan suatu perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, maka setiap organisasi atau perusahaan perlu untuk selalu memperhatikan kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hira Adya Naranata. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini karyawan PT. Hira Adya Naranata. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, *self efficacy* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, *self efficacy*, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola manajemen perusahaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan efektivitas kinerja dalam perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam perkembangan suatu perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, maka setiap organisasi atau perusahaan perlu untuk selalu memperhatikan kinerja karyawannya.

PT. Hira Adya Naranata adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang yang cukup besar di Indonesia di mana dalam aktivitasnya sering menghadapi permasalahan internal dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu permasalahan yang terjadi yaitu adanya kemangkiran kehadiran karyawan PT.

Hira Adya Naranata dalam kurun waktu 6 (enam) bulan terakhir yang dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1**  
**Absensi Karyawan PT. Hira Adya Naranata Bulan Januari-Juni 2019**

Bulan	Cuti	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total
Januari	3	1	6	0	10
Februari	5	4	2	0	11
Maret	7	2	3	0	12
April	2	0	5	1	8
Mei	4	5	2	0	11
Juni	1	3	1	2	7

Sumber: SDM PT. Hira Adya Naranata

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa banyaknya karyawan yang mangkir untuk bekerja hal tersebut dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan dan menurunnya kinerja karyawan. Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia harus tertata dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Menurut Mangkunegara (2016:3) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Karyawan sangat diperlukan untuk berperan aktif dalam setiap proses jalannya operasional perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, misalnya kebersihan (Nitisemito, 2012:183). Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kaltsum (2016) dan Saleh *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Logahan *et al.*, (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Self efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan (Bandura, 2006). Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan lebih ulet dan tahan menghadapi situasi disekitarnya. *Self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hikmah dan Susanta (2018) dan Mukrodi (2018) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviawati (2016) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis seseorang yang secara global mewakili pengalaman yang dimilikinya pada suatu organisasi, komitmen merangkum pengalaman yang dimiliki sebelumnya dan mengarah reaksi pada situasi baru. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana para karyawan dapat menunjukkan rasa peduli, setia dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kaltsum (2016), Hikmah dan Susanta (2018), serta Saleh *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Marsoit *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hira Adya Naranata? (2) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hira Adya Naranata? (3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hira Adya Naranata? sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hira Adya Naranata. (2) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Hira Adya Naranata. (3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hira Adya Naranata.

## TINJAUAN TEORITIS

### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan disekitar tempat kerja, kinerja karyawan yang baik sering berkaitan dengan lingkungan kerja fisik maupun non fisik. di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan disekitar karyawan tersebut mempengaruhi seseorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

### Self Efficacy

Luthans (2014:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari *performance* kerja. Individu dengan *self efficacy* tinggi akan lebih ulet dan tahan menghadapi situasi disekitarnya. *Self efficacy* merupakan suatu bentuk keyakinan pada diri seseorang individu bahwa dirinya mampu melaksanakan dan menyelesaikan sebuah pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dalam bentuk usaha yang dikeluarkan dengan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan yang ditoleransi untuk dikerjakan.

### Komitmen Organisasi

Menurut Griffin (2014:15) komitmen merupakan sikap yang mencerminkan seberapa jauh seorang individu dalam mengenal dan terikat pada organisasinya. Individu yang berkomitmen tinggi biasanya akan menilai dirinya sebagai anggota sejati dari organisasi tersebut dengan mengabaikan sumber-sumber yang dapat menyebabkan kekesalan minor pada organisasi dan akan menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja dan berencana tinggal lebih lama di dalam organisasi tersebut.

### Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja

karyawannya. Perlu adanya suatu perencanaan yang baik agar proses peningkatan kinerja karyawan berjalan dengan efektif. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan, akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja yang dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu diadakan penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik untuk kepada karyawan atas rencana karier mereka.

### Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sudah pernah dilakukan dan menjadi acuan oleh peneliti, diantaranya adalah dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2

Nama Peneliti	Judul	Teknik Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
Kaltsum (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Logahan <i>et al.</i> , (2012)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Noviawati (2016)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	SEM	<i>Self Efficacy</i> , Motivasi dan Kinerja Karyawan	<i>Self efficacy</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Motivasi kinerja karyawan.
Marsoit <i>et al.</i> , (2017)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	Pelatihan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
Hikmah dan Susanta (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi, <i>Self Efficacy</i> , Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Komitmen Organisasi, <i>Self Efficacy</i> , <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kinerja Karyawan	Komitmen organisasi, <i>self efficacy</i> dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Mukrodi (2018)	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Express Kencana Lestari Depok	Analisis Regresi Linier Berganda	Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan	Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

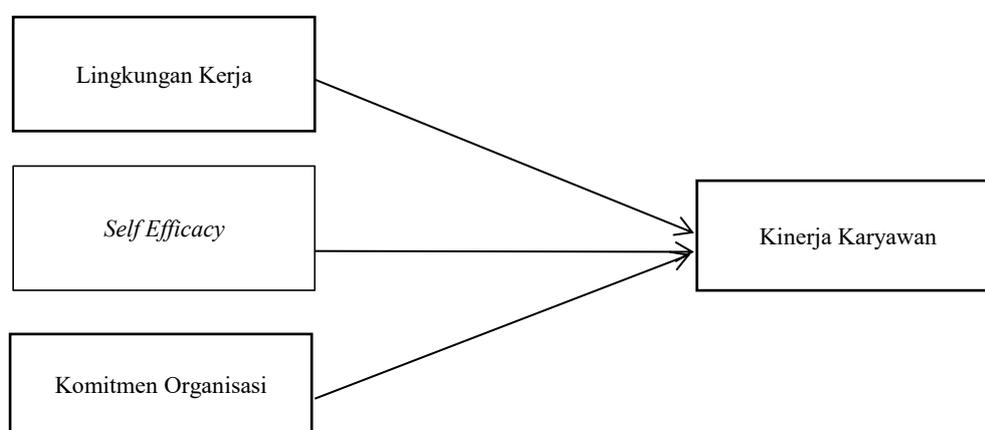
Saleh <i>et al.</i> , (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
------------------------------	---	----------------------------------	--	--

**Penelitian Terdahulu**

Sumber: Jurnal 2012-2019 (diolah)

**Rerangka Konseptual**

Menurut Sugiyono (2017:128) kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Secara ringkas kerangka konseptual pada penelitian ini yaitu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual yang dapat digambarkan pada penelitian ini adalah:



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

**Pengembangan Hipotesis**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, misalnya kebersihan (Nitisemito, 2012:183). Lingkungan kerja menunjukkan bagaimana keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan yang diberikan pada karyawannya. Perusahaan dituntut untuk harus selalu memperhatikan keadaan lingkungan kerjanya karena lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawannya bekerja dengan nyaman dengan menghasilkan kinerja yang maksimal. Apabila lingkungan kerja yang diterima oleh karyawan baik maka akan berdampak positif bagi kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang diterima karyawan buruk maka karyawan akan merasa tidak nyaman sehingga kinerja karyawan akan menurun. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kaltsum (2016) dan Saleh *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hira Adya Naranata.

**Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Bandura (2006:121) *self efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. *Self efficacy* yang tinggi akan

membuat karyawan lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan namun begitu juga sebaliknya apabila karyawan memiliki *self efficacy* yang rendah maka karyawan tersebut akan merasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, dimana perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hikmah dan Susanta (2018) dan Mukrodi (2018) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hira Adya Naranata.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi dapat memberikan gambaran sejauh mana seorang pegawai dalam mengidentifikasi dan melibatkan dirinya pada organisasinya dan keinginan untuk tetap tinggal di organisasi itu (Robbins, 2008:69). Komitmen dianggap penting bagi perusahaan karena pengaruhnya pada *turnover* dan hubungan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Menurut Wibowo (2012:125), karyawan akan meningkatkan kinerja apabila mempunyai komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kaltsum (2016), Hikmah dan Susanta (2018), serta Saleh *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hira Adya Naranata.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah jenis penelitian kasual komparatif (*casual comparative research*). Penelitian kasual komparatif adalah penelitian yang menggunakan hubungan sebab akibat (*couse-effect*) antara dua variable atau lebih. Tipe penelitian kasual koperatif ini termasuk tipe penelitian *ex post facto*, yaitu penelitian yang mengacu pada data yang telah dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa. Penelitian ini menggambarkan adanya hubungan sebab akibat yang melalui variabel independen maka diambil sebuah kesimpulan umum. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Hira Adya Naranata sebanyak 60 karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sugiyono (2017:81) mendefinisikan teknik pengambilan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Sampel digunakan sebagai responden untuk melakukan pengisian kuesioner sehingga didapatkan informasi data untuk penelitian. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 60 karyawan PT. Hira Adya Naranata. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probalitty sampling* yaitu merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017:84).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data subjek, yaitu jenis data penelitian berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh

langsung dari responden. Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah karakteristik dan opini yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT. Hira Adya Naranata sebagai responden. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner adalah instrumen penelitian yang digunakan penulis untuk mendapatkan data persepsi dari responden terkait variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. validitas yang setinggi mungkin

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, *self efficacy*, dan komitmen organisasi, sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun operasional variabel dalam penelitian yaitu:

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja PT. Hira Adya Naranata dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sunyoto (2012:44) indikator lingkungan kerja adalah: a) Hubungan karyawan. b) Tingkat kebisingan lingkungan kerja. c) Peraturan kerja. d) Penerangan. e) Sirkulasi udara. f) Keamanan.

#### **Self Efficacy**

*Self efficacy* merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang karyawan pekerja PT. Hira Adya Naranata terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya. Indikator *self efficacy* menurut Pepe *et al.*, (2010), sebagai berikut: a) Kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan. b) Kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha. c) Keyakinan untuk melaksanakan tugas.

#### **Komitmen Organisasi (KO)**

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana karyawan pekerja PT. Hira Adya Naranata mengenal dan terikat pada organisasinya. Indikator menurut Luthans (2014:148) sebagai berikut: a) *Affective commitmen* (komitmen afektif). b) *Affective commitmen* (komitmen berkelanjutan). c) *Normative commitmen* (komitmen normatif).

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan perusahaan PT. Hira Adya Naranata yang telah ditetapkan. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2016:75) yaitu sebagai berikut: a) Kualitas kerja. b) Kuantitas kerja. c) Tanggung jawab. d) Kerjasama

#### **Teknik Analisis Data**

##### **Uji Instrumen**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Menurut Ghozali (2016:53) dasar pengambilan keputusan uji yaitu: a) Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka item pernyataan tersebut valid. b) Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka item pernyataan tersebut tidak valid.

##### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2016:43) yaitu: a) Jika koefisien *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 maka pernyataan dinyatakan valid. b) Jika koefisien *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,7 maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

### **Analisis Regresi Linier**

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih dari variabel independen yang digunakan merupakan sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Tujuan analisis regresi linear berganda digunakan adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). pada penelitian ini menggunakan persamaan dari regresi linear berganda, yaitu :

$$KK = \alpha + \beta_1LK + \beta_2SE + \beta_3KO + e$$

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Menurut Ghozali (2016:156) dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas yaitu: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar lebih jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *varianceinflation factor* (VIF) dan lawannya nilai *tolerance*. Menurut Ghozali (2016:104) dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah: a) Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen. b) Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas diantara variabel independen.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. atau tidak terjadi heteroskesdastisitas. Menurut Ghozali (2016:134) dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Kelayakan Model**

#### **Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5 %. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai F hitung < 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. b) Jika nilai F hitung > 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kompensasi, motivasi dan disiplin kerja yang dapat menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:99). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *software* SPSS versi 23. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) a) Jika nilai signifikansinya > 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja, *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.. b) Jika nilai signifikansinya < 0,05 maka ada pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja, *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,611	0,000	Valid
	KK2	0,505	0,000	Valid
	KK3	0,461	0,000	Valid
	KK4	0,503	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (P)	LK1	0,479	0,000	Valid
	LK2	0,587	0,000	Valid
	LK3	0,644	0,000	Valid
	LK4	0,454	0,000	Valid
	LK5	0,459	0,000	Valid
	LK6	0,659	0,000	Valid
<i>Self Efficacy</i> (SE)	SE1	0,439	0,000	Valid
	SE2	0,608	0,000	Valid
	SE3	0,609	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (KO)	KO1	0,608	0,000	Valid
	KO2	0,616	0,000	Valid
	KO3	0,586	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel lingkungan kerja, *self efficacy*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4**  
**Uji Realibilitas**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.779	16

**Sumber: Data kuesioner diolah, 2020**

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,779 yang lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten apabila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear berganda melalui *software* SPSS yang tersaji pada Tabel 5:

**Tabel 5**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	1.413	.393		3.593	.001
	LK	.408	.114	.355	3.566	.001
	SE	.729	.082	.793	8.888	.000
	KO	.322	.092	.334	3.509	.001

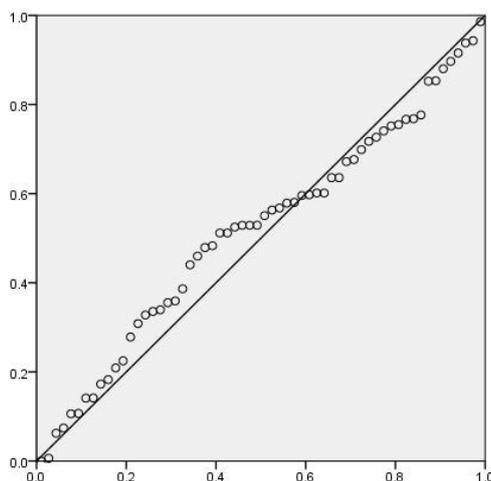
**Sumber: Data kuesioner diolah, 2020**

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:  
 $KK = 1,413 + 0,408 LK + 0,729 SE + 0,322 KO + e$

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**  
 Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

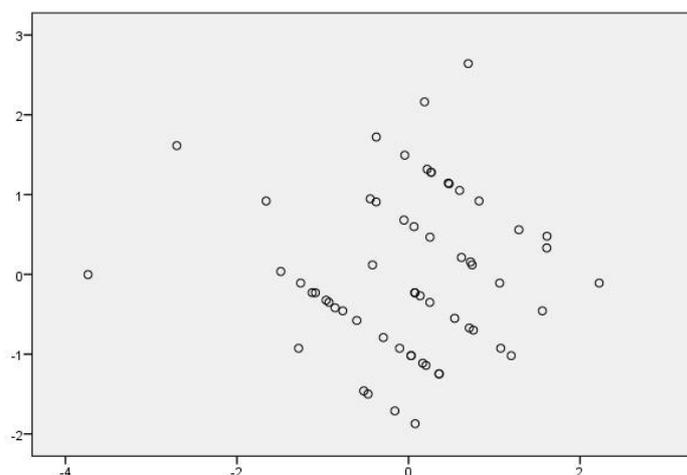
Variabel	Tolerance	VIF
LK	.590	1.696
SE	.733	1.365
KO	.644	1.553

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa variabel lingkungan kerja, *self efficacy* dan komitmen organisasi memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen lingkungan kerja, *self efficacy* dan komitmen organisasi. Setelah dilakukan uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini dinyatakan sudah baik bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model penelitian lingkungan kerja, *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7**  
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.476	3	1.825	38.425	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.660	56	.048		
	Total	8.136	59			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 <sup>a</sup>	.673	.656	.21796

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,673 atau 67,3%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel lingkungan kerja, *self efficacy*, dan komitmen organisasi adalah sebesar 67,3%, sedangkan sisanya 32,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial. Hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

**Tabel 9**  
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig	Keterangan
----------	---	-----	------------

LK	3.566	.001	Signifikan
SE	8.888	.000	Signifikan
KO	3.509	.001	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada Tabel 9, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa: a) Lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 3,566 dengan sig. sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b) *Self efficacy* memiliki nilai t sebesar 8,888 dengan sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menandakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. c) Komitmen organisasi memiliki nilai t sebesar 3,509 dengan sig. sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hira Adya Naranata. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, misalnya kebersihan (Nitisemito, 2012:183). Lingkungan kerja menunjukkan bagaimana keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan yang diberikan pada karyawannya. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik. PT. Hira Adya Naranata memiliki kondisi lingkungan yang baik karena karyawan merasa memiliki hubungan yang baik antara rekan kerja, tidak ada kebisingan yang dapat mempengaruhi konsentrasi para karyawan, adanya penerangan dan sirkulasi udara yang baik serta lingkungan kerja yang aman dan kondusif sehingga semakin baik lingkungan kerja yang ada pada PT. Hira Adya Naranata maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Kaltsum (2016) dan Saleh *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Logahan *et al.*, (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hira Adya Naranata. *Self efficacy* merupakan suatu bentuk keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya. *Self efficacy* dapat berupa bagaimana perasaan seseorang, cara berfikir, motivasi diri, dan keinginan memiliki terhadap sesuatu. *Self efficacy* sebagai keyakinan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari *performance* kerja. *Self efficacy* yang tinggi akan membuat karyawan lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaan yang di bebankan. Karyawan PT. Hira Adya Naranata memiliki keyakinan dalam menyelesaikan permasalahan tugas pekerjaan yang akan dihadapi, selain itu karyawan juga memiliki keyakinan yang kuat terhadap potensi diri yang dimilikinya dan

karyawan juga menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan daya tahan untuk melawan kegagalan pekerjaan di masa lalu dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja individu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hikmah dan Susanta (2018) dan Mukrodi (2018) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Noviawati (2016) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hira Adya Naranata. Menurut Wibowo (2012:125), karyawan akan meningkatkan kinerja apabila mempunyai komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya pada perusahaan. Komitmen dianggap penting bagi perusahaan karena pengaruhnya pada *turnover* dan hubungan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Karyawan PT. Hira Adya Naranata merasa memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan. Karyawan yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena mereka menginginkan kesuksesan perusahaan. Selain itu, karyawan juga memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap perusahaan tersebut merupakan hal memang harus dilakukan dan mereka akan bekerja dengan penuh tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kaltsum (2016), Hikmah dan Susanta (2018), serta Saleh *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marsoit *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Bedasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hira Adya Naranata. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja yang ada pada PT. Hira Adya Naranata maka semakin tinggi kinerja karyawan. (2) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hira Adya Naranata. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Hira Adya Naranata yakin terhadap kemampuannya dalam menjalankan pekerjaannya sehingga semakin tinggi *self efficacy* yang ada pada karyawan PT. Hira Adya Naranata maka semakin tinggi kinerja karyawan. (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hira Adya Naranata. Hal ini menunjukkan perlunya komitmen organisasi pada karyawan PT. Hira Adya Naranata sehingga semakin tinggi kinerja karyawan.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: (1) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, *self efficacy* dan komitmen organisasi. (2) Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya 60 responden. (3) Adanya waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dan metode

pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga beberapa jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan PT. Hira Adya Naranata sebenarnya.

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut : (1) Bagi manajemen PT. Hira Adya Naranata sebaiknya dapat meningkatkan lagi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan dengan cara menciptakan kondisi yang lebih nyaman dan aman bagi para karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. (2) Bagi manajemen PT. Hira Adya Naranata sebaiknya dapat meningkatkan lagi *self efficacy* yang ada pada karyawan dengan cara lebih memperhatikan dan memberikan arahan serta bimbingan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kepercayaan diri agar bisa mengandalkan diri sendiri. (3) Bagi manajemen PT. Hira Adya Naranata sebaiknya dapat mempertahankan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dengan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi. (4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengidentifikasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, 2006. Article of guide for Constructing Self Efficacy Scales. by *Information Age Publishing*.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Griffin, R.W. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Hikmah, N. dan Susanta. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. *JLAB* 7(3):1-8
- Kaltsum, U. 2016 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. *JOM Fisip* 3(2):1-12.
- Logahan, J.M. T.F. Tjoe dan N. Naga. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review* 3(1):573-586
- Luthans, F. 2014. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marsoit, P., G. Sendow dan F. Rumokoy. 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA* 5(3):4285-4294.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mukrodi. 2018. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 6(1):88-94
- Nitisemito, A.S 2012, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Noviawati, D.R. 2016. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen* 4(3):1-12
- Pepe, S. J., M.L Famese., F. Avalone., M. Vecchione. 2010. Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Culture Contexts. *Coleio de Psicologos de Madrid*.ISSN 176- 5962
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Prenhallindo. Jakarta.

- Saleh, F., J. Mashita dan V. Anggresta. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *JABE* 6(1):32-44
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.