

PENGARUH *SELF EFFICACY*, *ORGANIZATION CULTURE*, DAN *COMPENSATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GADINGMAS WIRAJAYA DI SIDOARJO

Oleh
Retno Wahyu Puji Lestari
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya
Email : retnolestari1995@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo. Populasi dan sampel penelitian merupakan karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo yang berjumlah 54. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo. *Self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* memiliki kemampuan dalam mempengaruhi kinerja sebesar 56,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% merupakan besarnya pengaruh dari faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Secara parsial *organization culture* dan *compensation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo. Sedangkan *self efficacy* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo.

Kata kunci : *Self Efficacy*, *Organization Culture*, *Compensation*, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma serta etika (Muis *et. al.*, 2018:11). Perusahaan akan mampu mencapai tujuannya jika seluruh karyawan mampu menghasilkan kinerja yang terus meningkat. Tujuan utama dari perusahaan adalah bagaimana perusahaan dapat menghasilkan keuntungan yang tinggi sehingga mampu memberikan kesejahteraan yang baik bagi pemilik perusahaan beserta seluruh karyawannya.

PT. Gadingmas Wirajaya memulai usahanya di Bandung pada tahun 1996 dengan memproduksi *flexible polyurethane (spon)* untuk mebel dan kasur busa dengan merek *GWM Foam*. Tahun 2004 perusahaan mampu mengembangkan bisnisnya dengan memproduksi *spring bed* merek *Javaland Spring Bed*. Di tahun 2017 perusahaan juga mengembangkan produknya dengan memproduksi *spring bed* yang menggunakan teknologi *pocket spring* dengan nama *Ausi Spring*. Saat ini perusahaan sudah memiliki empat unit pabrik yang berlokasi di Cibubur (3 pabrik), Semarang (1 pabrik), dan Sidoarjo (1 pabrik). Perkembangan perusahaan

serta kemampuan perusahaan yang mampu mempertahankan kegiatan usahanya selama lebih dari 20 tahun, tentu tidak terlepas dari kontribusi kinerja positif segenap karyawan perusahaan.

Tidak mungkin sebuah perusahaan mampu bersaing dalam dunia bisnis jika karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik. Ada banyak faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampai saat ini sudah banyak para peneliti yang telah melakukan penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah: 1) Mukrodi (2018), hasil penelitiannya menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Wiguna, *et. al.* (2016), hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Satriani, *et. al.* (2015), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Self Efficacy atau efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan (Alwisol dalam Mukrodi, 2016:89). *Self efficacy* juga dapat didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya (Sebayang dan Sembiring, 2017:338).

Organization Culture atau budaya organisasi adalah asumsi-asumsi dasar atau keyakinan mengenai elemen-elemen budaya yang terdapat dalam suatu organisasi berupa persepsi, perasaan, pemikiran, peraturan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dipandang sebagai karakteristik inti sebagai dasar individu untuk beraktivitas dalam organisasi dan dikembangkan oleh anggota organisasi sebagai pedoman bagi tingkah laku karyawan untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi secara internal maupun eksternal (Satriani dan Sary, 2015:108). Sedangkan kompensasi adalah balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan baik berupa finansial maupun non finansial (Hamali, 2016:78).

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo. Penulis mengambil variabel-variabel yang diuji adalah *self efficacy* atau efikasi diri, *organization culture* atau budaya organisasi, serta kompensasi. Untuk itu, penulis menetapkan judul penelitian ini yaitu: **“Pengaruh *Self Efficacy*, *Organization Culture*, dan *Compensation* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo”**, adapun maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo dipengaruhi oleh *self efficacy*, *organization culture*, serta *compensation*..

Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dibahas di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo?
2. Apakah *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo?
3. Apakah *organization culture* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo?
4. Apakah *compensation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo?

TINJAUAN PUSTAKA

Self Efficacy (Efikasi Diri)

Self Efficacy atau efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan (Alwisol dalam Mukrodi, 2016:89). *Self efficacy* juga dapat didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya (Sebayang dan Sembiring, 2017:338).

Organization Culture (Budaya Organisasi)

Organization Culture atau budaya organisasi adalah asumsi-asumsi dasar atau keyakinan mengenai elemen-elemen budaya yang terdapat dalam suatu organisasi berupa persepsi, perasaan, pemikiran, peraturan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dipandang sebagai karakteristik inti sebagai dasar individu untuk beraktivitas dalam organisasi dan dikembangkan oleh anggota organisasi sebagai pedoman bagi tingkah laku karyawan untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi secara internal maupun eksternal (Satriani dan Sary, 2015:108).

Compensation (Kompensasi)

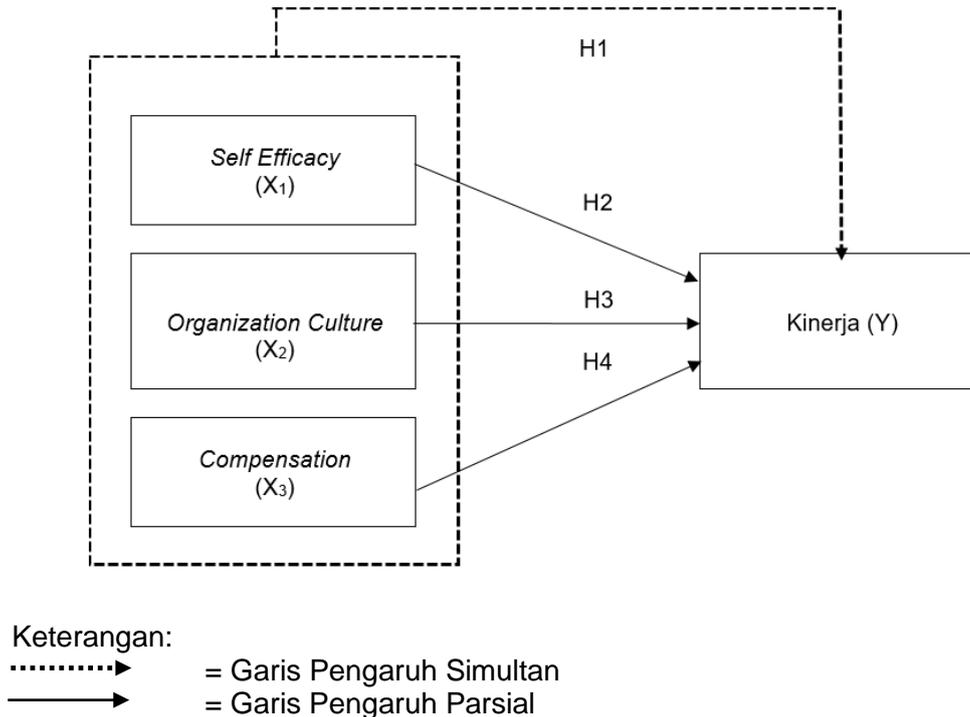
Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam MSDM. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja, mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi memberikan penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (Hamali, 2016:78).

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma serta etika (Muis *et. al.*, 2018:11). Pasolong dalam Fahmi (2016:139) menyebutkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen, yaitu:

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis, 2019

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel atau lebih, sehingga dengan penelitian yang diperoleh akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi, serta mengontrol suatu fenomena. Yang ingin di uji dalam penelitian ini adalah pengaruh dari *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti, atau dengan kata lain populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti (Malhotra dalam Hermawan dan Amirullah, 2016:122). Populasi yang ditetapkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo yang berjumlah 54 orang.

Sampel merupakan sub kelompok dari populasi yang dipilih dan digunakan dalam penelitian (Hermawan dan Amirullah, 2016:122). *Fraenkel & Wallen* (dalam Hermawan dan Amirullah, 2016:135) menyebutkan bahwa sampel minimal untuk penelitian asosiatif adalah sebanyak 50. Dikarenakan jumlah populasi dalam

penelitian ini adalah sejumlah 54 orang, maka penulis menetapkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*census sampling*). Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo yang berjumlah 54 orang.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh (Hermawan dan Amirullah, 2016:142). Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Sumber data primer yaitu data yang secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan (Hermawan dan Amirullah, 2016:142). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pernyataan atau pertanyaan yang dikirimkan kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui pos atau perantara) untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan (Hermawan dan Amirullah, 2016:159).

Teknik Pengukuran Data

Setelah jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner diperoleh, untuk kemudian dilakukan skala pengukuran instrumen penelitian. Skala pengukuran yang ditetapkan oleh penulis adalah dengan menggunakan teknik skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2015:25).

Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis asosiatif. Analisis asosiatif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh keberadaan variabel dari dua kelompok data atau lebih (Siregar, 2015:101). Analisis asosiatif yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji statistik regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah alat uji untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT. Gadingmas Wirajaya

PT. Gadingmas Wirajaya memulai awal kiprahnya pada tahun 1996 di Kota Bandung dengan memproduksi *flexible polyurethane* (Busa centian / spon) untuk mebel dan kasur busa dengan skala industri rumahan dengan merek GMW FOAM. Berkat kegigihan dan kerja keras bersama yang bertahun-tahun, PT. Gadingmas Wirajaya secara perlahan mampu memperluas jaringan pemasaran ke luar Kota Bandung. Pada tahun 2001 PT. Gadingmas Wirajaya berhasil membangun pabrik pertamanya di Cimincrang Kota Bandung yang menjadi basisnya dalam berkembang. PT. Gadingmas Wirajaya memulai pengembangan produksi *spring bed* (kasur pegas) berkualitas tinggi dengan harga terjangkau dengan merek *Javaland Spring bed* pada tahun 2004. Pada tahun 2017 siap diluncurkan merek *spring bed* (kasur pegas) dengan teknologi *pocket spring* dengan nama *Ausi*

Spring dari PT. Gadingmas Wirajaya yang memiliki kualitas tidak kalah dengan merek-merek *spring bed* (kasur pegas) internasional (Sumber: <https://www.gmwjavaland.com/profile/>, 2020).

Saat ini, PT. Gadingmas Wirajaya berfokus memproduksi busa / spon centian untuk mebel dan industri, kasur busa, dan kasur pegas. PT. Gadingmas Wirajaya berkembang pesat hingga mampu mengoperasikan empat buah pabrik produksi yang berlokasi di Bandung sebagai pusat dan tiga buah lokasi pabrik berstatus cabang di Cibubur, Semarang, dan Sidoarjo. PT. Gadingmas Wirajaya yang sekarang ini lebih dikenal dengan GMW menjadi salah satu perusahaan *flexible polyurethane* (busa / spon) yang diperhitungkan. Produk busa, kasur busa GMW FOAM yang bergaransi, dan produk *spring bed* (kasur pegas) *Javaland Spring Bed* berkembang pesat hingga mudah ditemukan di toko-toko *furniture* di Pulau Jawa dan Bali (Sumber: <https://www.gmwjavaland.com/profile/>, 2020).

Hasil Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur sesuai apa yang hendak diukur (Nursiyono dan Nadeak, 2016:7). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid

Untuk melakukan uji hipotesis ini, terlebih dahulu harus diketahui nilai r_{tabel} . Jumlah data (N) dalam penelitian ini adalah sejumlah 54, sehingga nilai *degree of freedom* (df) yaitu $N-2$ jadi $54-2 = 52$. Dengan nilai *degree of freedom* 52 dan pada taraf signifikansi 5%, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,268. Dari hasil uji validitas, dinyatakan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran seberapa besar tingkat kepercayaan suatu instrumen dapat digunakan sebagai alat pengumpul data yang baik dan benar (Nursiyono dan Nadeak, 2016:6). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka jawaban responden atas kuesioner dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka jawaban responden atas kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	22

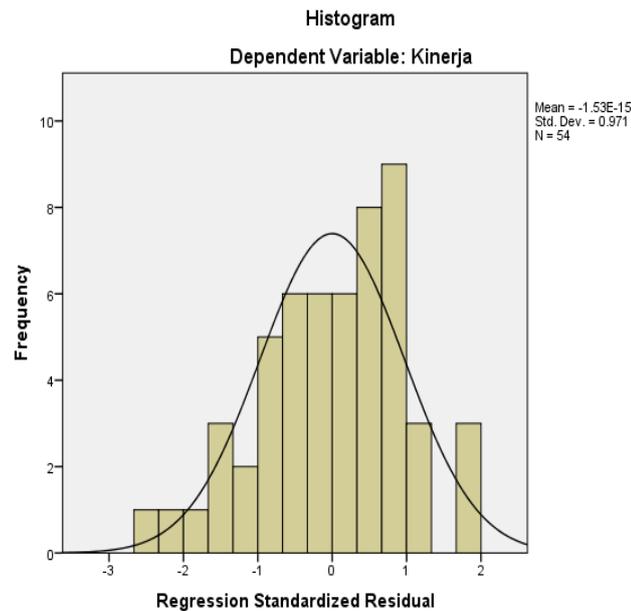
Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS, 2020

Nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,817. Nilai tersebut lebih tinggi dari 0,6, sehingga keputusan uji validitas adalah

jawaban responden atas kuesioner yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel..

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pendektesian pelanggaran asumsi normalitas data adalah salah satunya bisa dilakukan dengan melihat kurva distribusi normal, dimana suatu variabel dapat dikatakan normal jika kurva histogram berbentuk bel (lonceng) dengan titik puncak yang merupakan nilai *mean* (rata-rata) berada di tengah-tengah dan sisi kiri maupun sisi kanan berbentuk simetris sempurna. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Dengan Histogram

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS, 2020

Hasil uji normalitas data dengan histogram di atas, menunjukkan bahwa grafik histogram berbentuk lonceng dengan titik tengah yang merupakan nilai rata-rata dari data dalam penelitian ini berada persis di tengah-tengah, sehingga sisi kiri dan sisi kanan berbentuk simetris. Dengan hasil ini, maka keputusan yang diambil adalah distribusi data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regresi pada dasarnya merupakan hubungan sebab akibat dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Nursiyono dan Nadeak, 2016:26). Linier dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bermakna garis lurus, dari makna tersebut dapat dipahami bahwa regresi linier adalah regresi yang menunjukkan pola garis lurus (Nursiyono dan Nadeak, 2016:14). Sedangkan yang dimaksud dengan uji regresi linier berganda adalah alat yang dapat dipergunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, termasuk arah pengaruhnya apakah memberikan dampak negatif atau memberikan dampak positif (Nursiyono dan Nadeak, 2016:31). Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.958	4.026		1.480	.145
	Self Efficacy	.155	.105	.140	1.479	.145
	Organization Culture	.362	.104	.325	3.467	.001
	Compensation	.635	.088	.680	7.202	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS, 2020

Dari hasil uji regresi linier berganda di atas, maka dapat disimpulkan formulasi regresi linier berganda yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,958 + 0,155X_1 + 0,362X_2 + 0,635X_3$$

Keterangan:

- Y : Kinerja
 X₁ : *Self Efficacy*
 X₂ : *Organization Culture*
 X₃ : *Compensation*

Dengan merujuk kepada hasil formulasi regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linier dalam penelitian ini, memiliki nilai konstanta sebesar 5,958. Nilai konstanta tersebut menunjukkan besarnya nilai variabel Y yaitu Kinerja, pada saat variabel X yaitu *Self Efficacy*, *Organization Culture*, dan *Compensation* memiliki nilai nol (0).
2. *Self Efficacy* memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,155. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja, sehingga pada saat nilai *Self Efficacy* mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan kenaikan nilai Kinerja sebesar 0,155. Begitu pula sebaliknya, pada saat nilai *Self Efficacy* mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan penurunan nilai Kinerja sebesar 0,155.
3. *Organization Culture* memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,362. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa *Organization Culture* memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja, sehingga pada saat nilai *Organization Culture* mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan kenaikan nilai Kinerja sebesar 0,362. Begitu pula sebaliknya, pada saat nilai *Organization Culture* mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan penurunan nilai Kinerja sebesar 0,362.
4. *Compensation* memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,635. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa *Compensation* memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja, sehingga pada saat nilai *Compensation* mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka akan

menyebabkan kenaikan nilai Kinerja sebesar 0,635. Begitu pula sebaliknya, pada saat nilai *Compensation* mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan penurunan nilai Kinerja sebesar 0,635.

Hasil Uji Simultan

Uji simultan atau disebut juga uji F merupakan uji yang bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara keseluruhan (Nursiyono dan Nadeak, 2016:132). Uji simultan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dari *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo.

Prosedur untuk melakukan uji simultan adalah sebagai berikut:

1. Membuat hipotesis, hipotesis yang di ajukan didalam penelitian ini yaitu:
 - a. H_0 : *Self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b. H_a : *Self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Menentukan tingkat signifikansi, yaitu probabilitas atau nilai peluang untuk mendapatkan hasil tertentu yang masih belum terjadi. Tingkat signifikansi yang ditetapkan di dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05.
3. Melakukan uji simultan dengan menggunakan statistik F. Uji statistik F dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 20.0*.
4. Menarik kesimpulan
 - a. Jika $sig > 0,05$: Maka H_0 diterima, artinya *Self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Jika $sig < 0,05$: Maka H_a diterima, artinya *Self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	45.436	3	15.145	21.271	.000 ^b
Residual	35.601	50	.712		
Total	81.037	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Compensation, Organization Culture, Self Efficacy

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS, 2020

Hasil uji simultan dalam penelitian ini, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Merujuk kepada hasil ini, maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *Self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau R^2 merupakan ukuran seberapa besar kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan proporsi keragaman dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi tidak hanya menunjukkan kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat saja, tetapi lebih spesifik ia menjelaskan proporsi keragaman variabel terikat. Bukan berarti pula bahwa proporsi keragaman yang tidak dijelaskan oleh koefisien determinasi merupakan sebuah pengaruh, tetapi lebih menunjukkan proporsi keragaman yang tidak mampu dijelaskan –bukan dipengaruhi- oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi (Nursiyono dan Nadeak, 2016:139). Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk menguji seberapa besar kemampuan dari variabel *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.534	.84382

a. Predictors: (Constant), Compensation, Organization Culture, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS, 2020

Nilai *R Square* yang dihasilkan dari uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,561. Nilai koefisien regresi tersebut memiliki nilai yang sama dengan 56,1%. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* memiliki kemampuan dalam mempengaruhi kinerja sebesar 56,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% merupakan besarnya pengaruh dari faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, tetapi memiliki pengaruh terhadap kinerja, misalnya kepemimpinan, keterampilan, pelatihan, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Hasil Uji Parsial

Uji parsial atau disebut juga uji t bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi efek atau pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (Nursiyono dan Nadeak, 2016:129). Uji statistik t dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dari *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo. Prosedur untuk melakukan uji parsial adalah sebagai berikut:

1. Membuat hipotesis, hipotesis yang di ajukan didalam penelitian ini yaitu:
 - a. H_0 : Maka H_0 diterima, artinya *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b. H_a : Maka H_0 diterima, artinya *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan tingkat signifikansi, yaitu probabilitas atau nilai peluang untuk mendapatkan hasil tertentu yang masih belum terjadi. Tingkat signifikansi yang dipergunakan didalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05.
3. Melakukan uji parsial dengan menggunakan statistik t. Uji statistik t dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20.0.
4. Menarik kesimpulan
 - a. Jika sig > 0,05 : Maka Ho diterima, artinya *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Jika sig < 0,05 : Maka Ha diterima, artinya *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.958	4.026		1.480	.145
1 Self Efficacy	.155	.105	.140	1.479	.145
Organization Culture	.362	.104	.325	3.467	.001
Compensation	.635	.088	.680	7.202	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah Dengan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji parsial di atas, maka keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,145. Nilai signifikansi yang dihasilkan oleh *Self Efficacy* tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga keputusan yang dapat diambil dari uji parsial ini adalah Ho diterima dan Ha ditolak, artinya *self efficacy* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. *Organization Culture* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi yang dihasilkan oleh *Organization Culture* tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga keputusan yang dapat diambil dari uji parsial ini adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya *organization culture* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. *Compensation* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan oleh *Compensation* tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga keputusan yang dapat diambil dari uji parsial ini adalah Ho ditolak dan Ha diterima, artinya *Compensation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy*, *Organization Culture*, dan *Compensation* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Merujuk kepada hasil

ini, maka keputusan yang diambil adalah *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

Nilai *R Square* yang dihasilkan dari uji koefisien determinasi adalah sebesar 0,561. Nilai koefisien regresi tersebut memiliki nilai yang sama dengan 56,1%. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* memiliki kemampuan dalam mempengaruhi kinerja sebesar 56,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% merupakan besarnya pengaruh dari faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, tetapi memiliki pengaruh terhadap kinerja, misalnya kepemimpinan, keterampilan, pelatihan, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Pengaruh *Self Efficacy* Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Self Efficacy memiliki nilai signifikansi sebesar 0,145. Nilai signifikansi yang dihasilkan oleh *Self Efficacy* tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga keputusan yang dapat diambil dari uji parsial ini adalah *self efficacy* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self Efficacy* atau efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan (Alwisol dalam Mukrodi, 2016:89). *Self efficacy* juga dapat didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya (Sebayang dan Sembiring, 2017:338).

Alasan ditolaknyanya hipotesis ini adalah karena di lingkungan pekerjaan yang sudah memiliki sistem kerja yang baik, *Standard Operating Procedure* (SOP) yang lengkap, serta pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas, setiap karyawan harus tunduk pada setiap aturan yang sudah diberlakukan oleh pihak perusahaan, sehingga apa yang dikerjakan oleh seorang karyawan harus mengikuti segala aturan yang berlaku tersebut. Hal ini menyebabkan efikasi diri (*self efficacy*) yang dimiliki oleh seseorang menjadi tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja mereka di perusahaan.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* (efikasi diri) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik, akan menyebabkan semakin baik pula kinerja mereka meskipun tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,155. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja, sehingga pada saat nilai *Self Efficacy* mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan kenaikan nilai Kinerja sebesar 0,155. Begitu pula sebaliknya, pada saat nilai *Self Efficacy* mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan penurunan nilai Kinerja sebesar 0,155

Pengaruh *Organization Culture* Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Organization Culture memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi yang dihasilkan oleh *Organization Culture* tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga keputusan yang dapat diambil dari uji parsial ini adalah *organization culture* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Organization Culture* atau budaya organisasi adalah asumsi-asumsi dasar atau keyakinan mengenai elemen-elemen budaya yang terdapat dalam suatu organisasi berupa persepsi, perasaan, pemikiran, peraturan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dipandang sebagai karakteristik inti sebagai dasar individu untuk beraktivitas dalam organisasi dan dikembangkan oleh anggota organisasi

sebagai pedoman bagi tingkah laku karyawan untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi secara internal maupun eksternal (Satriani dan Sary, 2015:108).

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena perusahaan yang menerapkan *organization culture* (budaya organisasi) yang baik, artinya perusahaan tersebut menerapkan norma-norma yang baik pula yang menjadi pedoman bagi tingkah laku karyawan untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi secara internal maupun eksternal. Sehingga setiap permasalahan, perselisihan, serta rutinitas kerja dilakukan dengan mengikuti norma-norma yang telah ditetapkan sebagai budaya organisasi tersebut. Hal tersebut akan menjadikan proses kerja di perusahaan menjadi bisa berjalan dengan baik, hal ini yang menyebabkan budaya organisasi menjadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *organization culture* memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,362. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa *Organization Culture* memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja, sehingga pada saat nilai *Organization Culture* mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan kenaikan nilai Kinerja sebesar 0,362. Begitu pula sebaliknya, pada saat nilai *Organization Culture* mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan penurunan nilai Kinerja sebesar 0,362

Pengaruh *Compensation* Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Compensation memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan oleh *Compensation* tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga keputusan yang dapat diambil dari uji parsial ini adalah *Compensation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi adalah balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan baik berupa finansial maupun non finansial (Hamali, 2016:78). Pemberian kompensasi pada prinsipnya merupakan hasil penjualan tenaga karyawan terhadap perusahaan. Para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal. Hubungan antara perusahaan dan karyawan sudah merupakan hubungan simbiosis mutualisme (hidup bersama saling menguntungkan) (Hamali, 2016:79).

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena setiap karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan, keinginan utamanya adalah supaya mereka mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhannya. Penghasilan yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan tersebut dinamakan sebagai kompensasi. Sehingga besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan, menjadikan pengaruh terhadap semakin tinggi atau rendahnya kinerja mereka. Bahkan banyak hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan oleh sebuah perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *compensation* memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,635. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa *Compensation* memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja, sehingga pada saat nilai *Compensation* mengalami kenaikan sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan kenaikan nilai Kinerja sebesar 0,635. Begitu pula sebaliknya, pada saat nilai *Compensation* mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka akan menyebabkan penurunan nilai Kinerja sebesar 0,635

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyampaikan kesimpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo. *Self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* memiliki kemampuan dalam mempengaruhi kinerja sebesar 56,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% merupakan besarnya pengaruh dari faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, tetapi memiliki pengaruh terhadap kinerja, misalnya kepemimpinan, keterampilan, pelatihan, lingkungan kerja, dan lain-lain.
2. *Self efficacy* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo. Meskipun *self efficacy* (efikasi diri) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi *self efficacy* memiliki nilai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja, sehingga pada saat nilai *Self Efficacy* mengalami kenaikan, maka akan menyebabkan kenaikan nilai Kinerja. Begitu pula sebaliknya, pada saat nilai *Self Efficacy* mengalami penurunan, maka akan menyebabkan penurunan nilai Kinerja meskipun pengaruhnya tidak signifikan.
3. *Organization culture* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo. *Organization culture* memiliki nilai koefisien regresi positif. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa *Organization Culture* memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja, sehingga pada saat nilai *Organization Culture* mengalami kenaikan, maka akan menyebabkan kenaikan nilai Kinerja. Begitu pula sebaliknya, pada saat nilai *Organization Culture* mengalami penurunan, maka akan menyebabkan penurunan nilai Kinerja.
4. *Compensation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo. *Compensation* memiliki nilai koefisien regresi positif. Nilai koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa *Compensation* memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja, sehingga pada saat nilai *Compensation* mengalami kenaikan, maka akan menyebabkan kenaikan nilai Kinerja. Begitu pula sebaliknya, pada saat nilai *Compensation* mengalami penurunan, maka akan menyebabkan penurunan nilai Kinerja..

Saran

Merujuk pada kesimpulan penelitian, maka penulis menyampaikan saran-saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi PT. Gadingmas Wirajaya
Saran yang penulis sampaikan kepada pihak manajemen PT. Gadingmas Wirajaya Sidoarjo untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, adalah dengan melakukan upaya antara lain sebagai berikut:
 - 1) Terus memperbaiki budaya organisasi perusahaan, sehingga proses kerja dari setiap karyawan di masing-masing divisi bisa berjalan dengan lebih baik lagi. Perbaikan budaya organisasi tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan keterlibatan atau partisipasi aktif dari setiap karyawan dalam ikut serta menentukan proses pengambilan keputusan yang menyangkut kebijakan perusahaan, membangun *team*

work yang baik, serta menerapkan norma-norma yang baik pula di lingkungan kerja.

- 2) Perbaikan terkait praktik manajemen kompensasi, antara lain bisa dilakukan melalui penerapan sistem kompensasi yang berbasis kinerja, serta melakukan *bench mark* terhadap sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan lain yang sejenis sehingga penerapan kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan memiliki daya saing yang baik pula.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* memiliki kemampuan dalam mempengaruhi kinerja sebesar 56,1%, sedangkan sisanya sebesar 43,9% merupakan besarnya pengaruh dari faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Sehingga bagi para peneliti selanjutnya, sangat disarankan untuk menambah variabel penelitian yang belum dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya kepemimpinan, keterampilan, pelatihan, lingkungan kerja, dan lain-lain. Dengan melakukan penambahan variabel penelitian tersebut, diharapkan akan mampu memberikan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Akter, Nuray dan Husain Md Moazzam. 2016. *Effect of Compensation on Job Performance: An Empirical Study*, *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, Vol. 4, Issue 8, August 2016, P: 103-116, ISSN: 2349-4476. BGC Trust Universty Bangladesh. Bangladesh.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fauziah, Jenny, et. al. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen: Vol. 8, (1), 2016, Hal: 43-54, ISSN: 2528-1518*. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan, Cetakan ke-3*. Center for Academic Publishing Sevice. Yogyakarta
- Hermawan, Sigit dan Amirullah. 2016. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, Cetakan 1*. Media Nusantara Creative. Malang
- Muis, Muhammad Ras, et. al. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Januari 2018, Hal: 9-25, ISSN: 2599-3410*. STIE Al-Washliyah Sibolga. Sumatera Utara.
- Mukrodi. 2018. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari (Express Group) Depok*, *Jurnal Kreatif: Vol. 6, No. 1, Januari 2018, Hal: 88-94, ISSN: 2406-8616*. Universitas Pamulang. Depok.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Cetakan kedua*. In Media. Bogor.
- Nursiyono, Joko Ade dan Nadeak Pray P.H. 2016. *Setetes Ilmu Regresi Linier*. Media Nusantara Creative. Malang
- Satriani, Merina Sekar Putri dan Sary, Fetty Poerwita. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kruisode Piano House (Kruisnode)*

- Bandung, *e-Proceeding of Management : Vol.2, No.1 April 2015, Hal: 106-114, ISSN: 2355-9357*. Universitas Telkom. Bandung.
- Sebayang, Stevani dan Sembiring, Jafar. 2017. *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia)*, *e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017, Hal: 335-345, ISSN: 2355-9357*. Universitas Telkom. Bandung.
- Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS, Cetakan ke-3*. Prenamedia Group. Jakarta
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-10*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Wiguna, I Kadek Dwi Dharma, et. al. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Di PT. Bali Daksina Wisata, Jurnal IPTA: Vol: 4, No. 2, 2016, Hal: 78-81, ISSN: 2338-8633*. Universitas Udayana. Denpasar.
- <https://www.gmwjavaland.com/profile/> (Diakses tanggal 3 Januari 2020).