

---

## Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Aerofood ACS Denpasar (Studi Kasus Pada Departemen *Kitchen*)

Ni Made Kertiani

Prodi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

email : [kertikharisma@gmail.com](mailto:kertikharisma@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine self-efficacy and job satisfaction on employee performance as intervention variables in the Kitchen PT. Aerofood ACS Denpasar. Data collection methods used were observation, interviews, library research documents, and questionnaires. The research population is the number of employees in the kitchen of PT. Aerofood ACS Denpasar totaling 151 people, and the number of respondents using Slovin technology as many as 60 people. The data analysis technique used is path analysis. Based on the research results, it can be seen that: Self-efficacy (X) has a positive and significant effect on employee performance (Y). Self Efficacy (X) on job satisfaction (M) has a positive and significant impact. Job satisfaction (M) has a positive and significant impact on employee performance (Y). Job satisfaction (M) as an intervening variable that mediates Self Efficacy (X) on employee performance (Y) so that job satisfaction (M) has an impact on mediating Self Efficacy (X) on Employee Performance (Y), Kitchen Department PT. Aerofood ACS Denpasar.*

**Keywords :** *Self Efficacy, Job Satisfaction, Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervensi pada bagian Kitchen PT. Aerofood ACS Denpasar. Metode pengumpulan data yang dipakai adalah observasi, wawancara, dokumen riset kepustakaan, dan angket. Populasi riset adalah jumlah karyawan pada bagian dapur PT. Aerofood ACS Denpasar berjumlah 151 orang, dan jumlah responden yang menggunakan teknologi Slovin sebanyak 60 orang. Teknik analisa data yang dipakai adalah analisis jalur. Bersumber pada hasil riset dapat diketahui bahwa: *Self-efficacy (X)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). *Self Efficacy (X)* terhadap *satisfaction* kerja (M) berdampak positif dan signifikan. *Satisfaction* kerja (M) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). *Satisfaction* kerja (M) sebagai variabel *intervening* yang memediasi *Self Efficacy (X)* terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga *satisfaction* kerja (M) berdampak memediasi *Self Efficacy (X)* terhadap Kinerja Karyawan (Y) Departemen *Kitchen* PT. Aerofood ACS Denpasar.

**Kata Kunci :** *Self Efficacy, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

### Pendahuluan

Tujuan perusahaan sangat bergantung dengan hasil kinerja karyawan. Kenaikan produktivitas selalu menjadi tujuan perusahaan dalam meingkatkan kinerja, pendapatan serta

keuntungan perusahaan. Apabila dalam pelaksanaan pekerjaan mengalami suatu gangguan produktivitas maka kinerja perusahaan akan mengalami gangguan. Salah satu gangguan meliputi menurunnya gairah kerja karyawan sehingga hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun (Khairiah 2013). Pribadi yang positif ialah individu yang memiliki rasa mencintai diri sendiri serta memiliki rasa percaya diri sehingga apapun yang menjadi pekerjaannya akan dikerjakan sebaik mungkin demi tercapai hasil yang maksimal untuk menjadi *satisfaction* terhadap dirinya sendiri. Keyakinan diri dapat mendorong seseorang melakukan kegiatan, sedangkan tidak memiliki keyakinan diri dapat membuat seseorang untuk mengelakkan kegiatan yang sesungguhnya dapat memperkaya pengalamannya.

Riset difokuskan pada Departemen *Kitchen* PT. Aerofood ACS Denpasar karena departemen tersebut bergerak dalam proses produksi yaitu membuat makanan dan minuman. PT. Aerofood ACS Denpasar dengan motto yaitu "*Customer Comes First*" yaitu mengutamakan pelanggan perusahaan, karena masih sering terjadi komplain dari pelanggan. Kondisi tersebut tentu akan membuat dampak negatif pada perusahaan yang nantinya akan memperburuk citra perusahaan karena tidak kapabel memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggan.

**Tabel 1. Data Komplain di PT. Aerofood ACS Denpasar**

No	Jenis Komplain	2016	2017	2018	2019
1	<i>Delay Due to Catering</i>	0	5	1	0
2	<i>Dirty</i>	1	5	3	0
3	<i>Damage</i>	0	3	1	1
4	<i>Food Quality</i>	5	11	7	2
5	<i>Foreign Object</i>	23	23	30	24
6	<i>Mis-Setting</i>	8	13	9	2
	Jumlah	37	60	51	29

Sumber : PT. Aerofood ACS Denpasar, (2019)

Pada Tabel 1. masih terdapat komplain yang terjadi dalam setiap tahun. Jumlahnya cukup tinggi karena terhitung puluhan komplain masih terjadi. Komplain paling banyak terjadi pada tahun 2017 yaitu sampai 60 komplain. Pada Tabel 1.1 juga dijelaskan tentang komplain apa saja yang terjadi di PT. Aerofood ACS Denpasar, mulai dari keterlambatan catering (*Delay Due to Catering*), makanan atau peralatan makan yang kotor (*Dirty*), makanan atau peralatan makan yang rusak (*Damage*), kualitas makanan atau peralatan makan yang buruk (*Quality Food*), terdapat benda asing pada makanan (*Foreign Object*), kesalahan dalam penyajian makanan (*Mis-setting*). Complain yang paling sering terjadi adalah *Foreign Object* atau terdapat benda asing pada makanan atau minuman yang disajikan karyawan untuk konsumen. Pada tahun 2018 bahkan terjadi sampai 30 kasus terdapatnya benda asing pada makanan. Komplain yang terjadi sudah

---

menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak cukup baik sehingga masih banyak terjadi kesalahan sehingga menyebabkan komplain.

*Staff Human Capital* PT. Aerofood ACS Denpasar mengatakan bahwa salah satu faktor masih banyaknya komplain adalah faktor ketidak telitian karyawan dalam bekerja terutama di bagian produksi (31/10/2019). Menurut Handoko (2009: 87), *satisfaction* kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional seseorang baik dalam memandang pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan. *Satisfaction* kerja yang akan mendorong untuk melakukan pekerjaan secara positif tentu terlihat kurang yang mengakibatkan masih banyak terjadi kesalahan yang menyebabkan komplain. Beliau juga mengatakan kurangnya kesadaran dari masing-masing karyawan untuk ikut berperan aktif agar kesalahan penyebab komplain tak sering terjadi tentu membutuhkan perhatian khusus.

Tujuan Riset 1) Untuk mengetahui dampak yang signifikan antara *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan 2) Mengetahui dampak efikasi diri terhadap *satisfaction* kerja 3) Mengetahui dampak *satisfaction* kerja terhadap kinerja karyawan. 4) Mengetahui dampak efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui *satisfaction* kerja, sebagai variabel intervensi pada bagian PT Kitchen Kitchen. Aviation Food ACS Denpasar.

Sebuah meta-analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) menampakkan bahwa self-efficacy berdampak positif terhadap kinerja pribadi. Sari (2014) riset terkait efikasi diri dan kinerja karyawan menampakkan bahwa efikasi diri berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Venna Trilolita Putri Ardi (Venna Trilolita Putri Ardi, 2017) menampakkan bahwa variabel efikasi diri memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bersumber pada hasil riset sebelumnya maka hipotesis riset ini dapat dikemukakan sebagai berikut, H1 : Diduga *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Kitchen* PT. Aerofood ACS Denpasar. Menurut riset Dale Schunk (1995, Paulus Joko Sigiro dan Cahyono, 2005), self-efficacy mempengaruhi aktivitas pilihan siswa, dan siswa dengan self-efficacy rendah dapat menghindari banyak tugas, terutama tugas-tugas yang menantang. Nur Chasanah, S. Psi (2018: 100) dalam risetnya menampakkan bahwa self-efficacy karyawan mendukung *satisfaction* kerja. Bersumber pada hasil riset sebelumnya, hipotesis riset ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

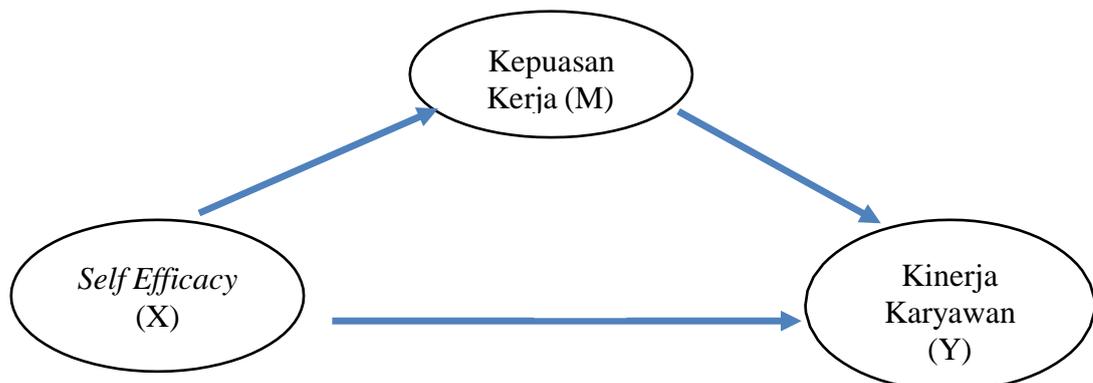
H2 : Diduga *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan pada Departemen *Kitchen* PT. Aerofood ACS Denpasar. Florida Dessy Putri Sanuddin (2013:227) mendapat hasil bahwa *satisfaction* kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Gibson (Wibowo, 2014:170) menggambarkan jika ada hubungan antara kinerja karyawan dengan

*satisfaction* kerja secara timbal balik. *Satisfaction* kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja sehingga karyawan yang memiliki tingkat *satisfaction* kerja tinggi akan bekerja lebih produktif. *Satisfaction* juga dapat terjadi apabila prestasi kerja karyawan tinggi yang menyebabkan karyawan lebih produktif. Bersumber pada hasil riset sebelumnya, hipotesis pada riset ini dapat dirumuskan, sebagai berikut :

H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen *Kitchen* PT. Aerofood ACS Denpasar. Riset (Yoman et al., 2018) menampakkan bahwa efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan melalui *satisfaction* kerja sebagai variabel mediasi (intervensi). Hal ini terlihat dari dampak tidak langsung variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui variabel *satisfaction* kerja. Efikasi diri berdampak langsung terhadap kenaikan kinerja pegawai, hal ini dikarenakan efikasi diri berdampak penting terhadap kinerja pegawai, namun *satisfaction* diri berperan sebagai perantara, efikasi diri juga berdampak terhadap kinerja, namun dampak langsungnya lebih besar. H4 : Diduga *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *satisfaction* kerja sebagai variabel intervening pada Departemen *Kitchen* PT. Aerofood ACS Denpasar.

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Departemen *Kitchen* PT Aerofood ACS Denpasar, ditemukan masalah atau kendala yang harus ditangani oleh perusahaan tersebut. Dimana dalam meningkatkan kinerja karyawan Departemen *Kitchen* PT Aerofood ACS Denpasar, pimpinan harus memperhatikan *Self Efficacy* perusahaan tersebut agar karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut akan mengalami kenaikan. Riset ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus dalam riset ini dilakukan pengamatan pada variable *Self Efficacy*, kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada Departemen *Kitchen* PT Aerofood ACS Denpasar.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Riset ini menggunakan populasi seluruh karyawan Departemen *Kitchen* PT. Aerofood ACS Denpasar sebanyak 151 orang. Kemudian, 151 orang menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel kuesioner yang akan dibagikan. Dengan menggunakan metode *Non Probability Sampling*, sampel dalam riset ini sebanyak 60 orang.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Instrumen Penelitian

**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Kelompok	Validitas Korelasi (r)	Keterangan Koefisien Alpha
X <sub>1</sub> – X <sub>4</sub>	0,743 ; 0,867 ; 0,870 ; -	0,766
M <sub>1</sub> -M <sub>9</sub>	0,804 ; 0,721 ; 0,594 ; 0,811 ; 0,634 ; 0,650 ; 0,656 ; 0,750 ; 0,578	0,857
Y <sub>1</sub> -Y <sub>5</sub>	0,651 ; 0,808 ; 0,734 ; 0,743 ; 0,774	0,764

Sumber : Data diolah, (2021)

Bersumber pada Tabel 1 nilai korelasi semua variabel berada diatas 0,30, dan koefisien  $\alpha$  lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan efektif dan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3. Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Multikolinearitas Tolerance	VIF	Heterokedastisitas (sig. 2 tailed-Abres)
X		.440	2.274	-1.675
M	0,200	.440	2.274	-1.711

Sumber : Data diolah, (2021)

Bersumber pada Tabel 3, pada bagian normalitas nilai kolmogorov smirnov sebesar 0,200 > dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal. Bagian Multikolinearitas dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikan yang lebih tinggi dari kepercayaan 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

**Tabel 4. Ringkasan Koefisien Jalur**

Hubungan	Koefisien Regresi	Standard Error	t <sub>hitung</sub>	P.Value	Keterangan
X → Y	.487	.205	2.371	.021	Signifikan
X → M	2.153	.251	8.595	.000	Signifikan
M → Y	.140	.071	2.062	.045	Signifikan

Sumber : Data diolah, (2021)

#### 1. Hasil Perhitungan *Standard Error*

$$P^2ei = \sqrt{1-R^2}$$

$$P^2e1 = \sqrt{1-0,553}$$

$$= 0,669$$

$$P^2e2 = \sqrt{1-0,375}$$

$$= 0,791$$

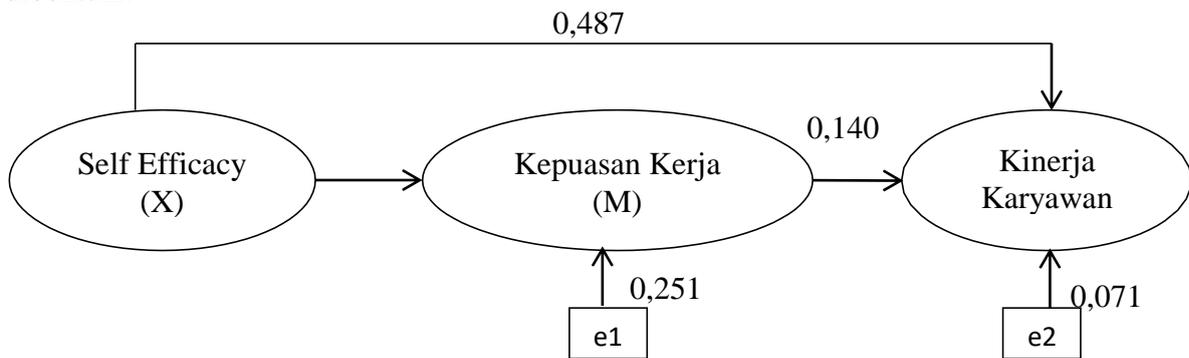
2. Perhitungan Koefisien Determinasi Total

$$R^2m = 1 - P^2e1P^2e2$$

$$R^2m = 1 - (0,669)^2 (0,791)^2$$

$$R^2m = 0,720$$

$P^2ei$  ialah kesalahan baku dari nilai taksiran model regresi,  $P^2ei$  sebesar 0,669, dan  $P^2e2$  sebesar 0,791. Koefisien total yang ditentukan adalah 0,720 yang berarti 72% dapat dijelaskan oleh model yang dibentuk, dan sisanya 28% dapat dipaparkan oleh variabel lain di luar model yang dibentuk..



Gambar 2. Koefisien Jalur *Self Efficacy*, *Satisfaction* kerja dan Kinerja Karyawan

Persamaan struktural untuk model tersebut adalah:

Model persamaan 1:  $M = 2.153X + e_1$

Model persamaan 2:  $Y = 0,487 X + 0,140 M + e_2$

**Tabel 4. Koefisien Hubungan Langsung, Tidak Langsung, dan Total Antarvariabel**

Pengaruh	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
X → M	2.153	-	2.153
M → Y	0,140	-	0,140
X → Y	0,487	0,301	0,788

Sumber : Data diolah, (2021)

Bersumber pada tabel di atas, besarnya dampak langsung efikasi diri terhadap *satisfaction* kerja adalah 2.153. Besarnya dampak langsung *satisfaction* kerja terhadap kinerja karyawan = 0.140. Dampak langsung efikasi diri terhadap kinerja karyawan = 0.487, dan dampak tidak langsung = 0.301, sehingga total dampak sebesar 0.788.

Hasil Uji Sobel menjelaskan bahwa nilai signifikansi Sobel test lebih kecil dari 0,05, maka koefisien mediasi 0,301 signifikan berarti ada dampak mediasi oleh *satisfaction* kerja dalam hubungan dampak antara variabel *Self Efficacy* pada kinerja karyawan. Jadi variabel *satisfaction* kerja dalam riset ini kapabel menjadi variabel mediasi dampak *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Pengaruh *Self Efficacy* (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

*Self Efficacy* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila semakin meningkat *Self Efficacy* Karyawan pada Departemen *Kitchen* PT. Aerofood ACS Denpasar, maka kinerja karyawan Departemen *Kitchen* PT. Aerofood ACS Denpasar akan meningkat. *Self Efficacy* memiliki Beta sebesar 0,487.

(Sebayang & Sembiring, 2017) menyebutkan jika bahwa *Self Efficacy* memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. *Self Efficacy* merupakan kepercayaan seorang karyawan akan kemampuannya saat menuntaskan suatu hal dengan sukses, ketika seorang karyawan memiliki sikap kepercayaan diri yang tinggi, maka karyawan tersebut akan yakin dapat mengerjakan sesuatu. Pembentukan *Self Efficacy* setiap orang berbeda-beda maka dengan demikian penting bagi pihak manajemen SDM serta atasan untuk selalu memperhatikan karyawan agar jangan sampai lingkungan di tempat kerja menurunkan tingkat *Self Efficacy* karyawan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Pengaruh *Self Efficacy* (X) Terhadap Kepuasan Kerja (M)**

*Self Efficacy* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap *satisfaction* kerja karyawan, apabila *Self Efficacy* meningkat maka *satisfaction* kerja karyawan pada Departemen *Kitchen* PT. Aerofood ACS Denpasar akan semakin meningkat. *Self Efficacy* memiliki Beta Sebesar 2,153 dan tidak memiliki hubungan tidak langsung.

(Rian Salangka, 2015) yang menjelaskan bahwa *Self Efficacy* berdampak terhadap *satisfaction* kerja karyawan dengan koefisien sebesar 0,355. *Self Efficacy* atau kepercayaan diri adalah sebuah dorongan rasa yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu yang nantinya akan membentuk sebuah *satisfaction* dalam diri karena adanya kepercayaan terhadap diri sendiri sebelumnya untuk melakukan sesuatu. Adanya kepercayaan diri yang tinggi akan semakin meningkatkan rasa *satisfaction* atas sesuatu yang telah diraih atau dilakukan oleh seorang karyawan.

#### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja (M) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

*Satisfaction* kerja berdampak positif dan signifikan terhadap *satisfaction* kerja. Bermakna semakin tinggi *satisfaction* kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada bagian PT Kitchen Kitchen departemen. Aviation food ACS Denpasar. Nilai Beta *satisfaction* kerja sebesar 0,140 dan nilai Sig Sig. Sama dengan 0,045 <0,05, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Hasil riset ini sejalan dengan riset (Indrawati, 2014) yang menjelaskan bahwa variabel *satisfaction* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Sig. Sama dengan 0,001 <0,05.

#### 4. Kepuasan Kerja (M) Memediasi *Self Efficacy* (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

*Satisfaction* kerja bisa menjadi variabel mediasi yang berdampak antara *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan Departemen *Kitchen* PT. Aerofood ACS Denpasar. Bersumber pada hasil Uji Sobel menunjukkan hasil 0,301 < 0,05. Hal tersebut berarti bahwa *satisfaction* kerja dibentuk oleh *Self Efficacy* yang kemudian kapabel meningkatkan kinerja karyawan Departemen *Kitchen* PT. Aerofood ACS Denpasar.

### Simpulan

1. *Self Efficacy* (X) berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Departemen *Kitchen* PT. Aerofood ACS Denpasar yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
2. *Self Efficacy* (X) berdampak positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (M) pada Departemen *Kitchen* PT. Aerofood ACS Denpasar yang berarti  $H_2$  diterima.
3. Kepuasan Kerja (M) berdampak positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) Departemen *Kitchen* PT. Aerofood ACS Denpasar yang berarti  $H_3$  diterima.
4. Kepuasan Kerja (M) mampu memediasi dampak *Self Efficacy* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Departemen *Kitchen* PT. Aerofood ACS Denpasar yang berarti  $H_4$  diterima.

### Saran

1. Pimpinan sebaiknya selalu memberikan kegiatan pelatihan terkait bagaimana cara menaikkan kepercayaan diri karyawan, sehingga kapabel membantu karyawan dapat mengembangkan kemampuan diri yang dimiliki. Pelatihan ini dapat diberikan secara berkesinambungan, dengan harapan meningkatnya rasa percaya diri karyawan dapat mengurangi jumlah complain setiap tahunnya.
2. Pimpinan PT. Aerofood ACS Denpasar sebaiknya harus lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan seperti imbalan atau gaji karyawan yang sesuai dengan usaha yang sudah dilakukan karyawan. Pimpinan juga sebaiknya memberi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan.

3. Kinerja karyawan Departemen Kitchen PT. Aerofood ACS Denpasar diharapkan selalu dimonitoring agar karyawan dapat melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara mandiri sehingga nantinya dapat meningkatkan kemampuan karyawan tersebut dan tidak hanya mengandalkan rekan kerja dalam bekerja.

### Daftar Rujukan

- Dian Rizky Noviawati. 2016, Dampak *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi *Finance dan Human Resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Indrawati, Y. (2014). *Dampak Self Esteem, Self Efficacy Dan Satisfaction Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)*. Vol.2 ,No., 12–24.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. . (2011). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*” Bandung: PT. Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. A. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Marpaung, M. (2014). “Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.” *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Natasia, N., Andarini, S., & Koeswo, M. (2014). “Hubungan antara Faktor Motivasi dan Supervisi dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Discharge Planning di RSUD Gambiran Kota Kediri.” *JAM; Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12(4), 723–729.
- Nugroho, A. . (2015). “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya.” *Jurnal Maksipreneur*, 4(2), 4–14.
- Pandelaki, M. . (2018). “Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong.” *Katalogis*, 6(5), 35–46.
- Rahmawati, N. (2016). “*Analisis Peran Supervisi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas (Studi Kasus di Puskesmas Poncol Kota Semarang)*.” Skripsi. Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang.
- Rivai, V. (2013). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.*” Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Rian Salangka, L. D. (2015). *SATISFACTION KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN ( PERSERO )*. 3(3), 562–572.
- Robbin, S.P., & Judge, T. . (2015). “*Perilaku Organisasi.*” Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia.*” Jakarta: PT. Gramedia.
- Sinungan, M. (2014). “*Produktivitas Apa dan Bagaimana.*” Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi

Aksara.

- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). DAMPAK SELF ESTEEM dan SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS DI PT. FINNET INDONESIA. *E-Proceeding of Management*, 4(1), 335–345.
- Sapariyah, A, R. 2008. Dampak *Self Esteem, Self Efficacy and Locos Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam *Perfektif Balance Scorecard* Pada Perum Pegadaian Boyolali. Hal 178 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AUB. Solo.
- Yoman, P. D., Sarwoko, E., & Wilujeng, S. (2018). *Dampak Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Satisfaction Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT . Taman Rekreasi Sengkaling*. 2(2), 1–7.