

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
HOTEL KAMANDALU RESORT
DI UBUD, GIANYAR**

Oleh:
Cokorda Istri Indrawati

ARTICLE INFO

Article history:

Received

Revised

Accepted

*Keyword: Self-Efficacy,
Organizational Culture,
Employee Performance.*

*Kata Kunci: Efikasi Diri,
Budaya Organisasi, Kinerja
Karyawan.*

ABSTRACT

The research objective was to determine the effect of self-efficacy and organizational culture partially or simultaneously on employee performance at Kamandalu Resort Hotels in Ubud, Gianyar. The number of samples was determined by the proportionate stratified random sampling method of 36 employees. Data were analyzed using classic assumption test, multiple linear regression analysis, analysis of determination, partial significance test (t-test) and simultaneous significance test (F-test). The results showed that self-efficacy and organizational culture had a positive and significant effect partially or simultaneously on employee performance at Kamandalu Resort Hotels in Ubud, Gianyar.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kamandalu Resort di Ubud, Gianyar. Jumlah sampel ditentukan dengan metode *proportionate stratified random sampling* sebanyak 36 orang karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (F-test). Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kamandalu Resort di Ubud, Kabupaten Gianyar.

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global, sangat bergantung pada tingkat kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif dengan menggunakan alat ukur tertentu (Mangkunegara, 2013: 67).

Efikasi diri adalah keyakinan pribadi mengenai seberapa baik diri sendiri dapat mengerjakan tugas atau suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi yang mungkin terjadi (Badeni, 2014: 120). Menurut Gibson (2012: 35) perilaku karyawan dengan efikasi diri baik adalah selalu berpikir positif, serta berorientasi pada tujuan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Mensiasati persaingan yang ketat dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, salah satu strategi yang ditempuh yakni dengan melakukan pembentukan budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi, dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi (Badeni, 2014 : 224).

Hotel Kamandalu *Resort* sebagai tempat penelitian merupakan salah satu hotel bintang lima yang sedang berbaur dalam persaingan dengan usaha sejenis khususnya di kawasan di Ubud, Gianyar. Rata-rata penjualan jasa tahun 2014-2018 mengalami penurunan sebesar 2,61% per tahun dengan peningkatan terjadi pada tahun 2015 sebesar 1,77% dan tahun 2016 sebesar 2,57%, sedangkan tahun 2017 mengalami penurunan sebesar 9,18% dan tahun 2018 juga menurun sebesar 5,60%. Diperlukan usaha yang lebih keras dari manajemen untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan sehingga tingkat hunian kamar dan nilai penjualan jasa dapat lebih ditingkatkan.

Berdasarkan hasil observasi, diketahui beberapa gejala rendahnya kinerja karyawan. Kurangnya kemampuan beberapa orang karyawan untuk melahirkan ide-ide baru dalam pekerjaan sehingga sering kesulitan untuk membuat keputusan yang tepat dalam menyelesaikan masalah. Ditemukan juga kerja

sama karyawan masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan sebagai satu kelompok disebabkan karena banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan secara individual disertai tingginya persaingan antar sesama karyawan dan adanya ketidakcocokan bekerja sama dengan rekannya. Hal ini dapat dikatakan sebagai indikasi rendahnya kinerja karyawan pada Hotel Kamandalu *Resort* di Ubud, Gianyar.

Rendahnya kinerja karyawan diindikasikan dipengaruhi oleh adanya permasalahan berkaitan dengan efikasi diri. Beberapa masalah yang ditemui berkaitan dengan efikasi diri adalah beberapa karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan diri dan karyawan merasa pengalaman sebelumnya tidak dapat membantu karyawan dalam memperoleh rasa percaya diri untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini menyebabkan karyawan kurang obyektif dalam memandang permasalahan, namun menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri adalah benar, sehingga karyawan kurang dapat bekerja sama dengan baik sebagai satu kelompok. Adanya tuntutan pekerjaan yang harus cepat diselesaikan, berdampak pada kurang rasionalnya karyawan dalam menganalisa kejadian sehingga membuat keputusan yang tergesa-gesa untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini berakibat pada kurang baiknya hasil pekerjaan, bahkan dapat berakibat pada gagalnya hasil kerja.

Selain efikasi diri, budaya organisasi juga diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa masalah yang ditemui berkaitan dengan pelaksanaan nilai-nilai budaya organisasi, adalah menyangkut integritas kerja dan kepuasan tamu. Integritas kerja karyawan dinilai masih kurang, hal ini terlihat dari keengganan beberapa orang karyawan bekerja dengan serius ketika tidak ada yang mengawasi. Keadaan seperti ini menyebabkan hasil kerja yang dicapai kurang baik. Berkaitan dengan kepuasan tamu, maka diketahui berdasarkan hasil pengamatan diketahui beberapa orang karyawan kurang dapat melaksanakan budaya organisasi yang telah ditetapkan dengan baik, yaitu kurang memberikan pelayanan terbaik dan kurang komunikatif dengan tamu. Selain itu, orientasi kerja karyawan untuk semua kepentingan anggota organisasi dinilai masih kurang. Hal ini terlihat dari keengganan beberapa orang karyawan membantu

permasalahan karyawan lainnya, disebabkan karena tidak ada kecocokan pribadi yang disertai dengan persaingan kerja yang tinggi antar karyawan.

Adanya perhatian dan ditemui permasalahan berkaitan dengan efikasi diri dan budaya organisasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan maka sangat layak dalam penelitian ini diteliti lebih jauh lagi pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kamandalu Resort di Ubud, Gianyar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kamandalu Resort di Ubud, Gianyar.

II. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yaitu penelitian asosiatif/relasi, yaitu penelitian untuk mengetahui keberadaan hubungan suatu variabel penelitian dan kaitannya dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah 145 orang karyawan Hotel Kamandalu Resort di Ubud, Gianyar, tidak termasuk *top management* yaitu: 1 orang *General Manager*, 1 orang *General Manager Secretary* dan 1 orang *Assistant General Manager*. Jumlah sampel penelitian ditentukan sebesar 25% dari jumlah populasi dengan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* adalah sebanyak 36 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, kuesioner, wawancara, studi dokumentasi dan. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *Likert* sebagai berikut : TB (tidak baik) = skor 1, KB (kurang baik) = skor 2, CB (cukup baik) = skor 3, B (baik) = skor 4 dan SB (sangat baik) = skor 5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu analisis statistik inferensial, terdiri dari: uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (F-test).

III. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Efikasi diri (X ₁)	0,485	2,063
Budaya organisasi (X ₂)	0,485	2,063

Sumber: Olah data SPSS 18.0 for Windows, 2018.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dibawah 1 atau di atas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10 menjelaskan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel efikasi diri dan budaya organisasi.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	t	Sig.
Konstanta	-0,819	0,419
Efikasi diri (X ₁)	-0,345	0,732
Budaya organisasi (X ₂)	1,871	0,070

Dependent variable : RES_2.

Sumber: Olah data SPSS 18.0 for Windows, 2018.

Dari Tabel 2 diketahui hasil uji Glejser adalah: probabilitas signifikansi variabel efikasi diri adalah $0,732 > \alpha = 0,05$ dan probabilitas signifikansi variabel budaya organisasi adalah $0,070 > \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien regresi nilai absolut residual tidak signifikan, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel efikasi diri dan budaya organisasi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
N	36
Kolmogorov-Smirnov Z	0,662
Asymp. Sig (2-tailed)	0,773

Sumber: Olah data SPSS 18.0 for Windows, 2018.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,773 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menjelaskan

bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik maka diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan distribusi data adalah normal sehingga model regresi bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik.

Tabulasi hasil analisis, disajikan seperti pada Tabel 4.

Tabel 4
Tabulasi Hasil Analisis Pengaruh Efikasi Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan t
Konstanta	8,088	-	-
Efikasi diri (X ₁)	0,447	3,516	0,001
Budaya organisasi (X ₂)	0,523	4,788	0,000
R	= 0,888		
R ²	= 0,788		
F-hitung	= 61,343		
Signifikan F	= 0,000		

Sumber: Olah data SPSS 18.0 for Windows, 2018.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah: $Y = 8,088 + 0,447X_1 + 0,523X_2$, memberikan informasi bahwa: $a = 8,088$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap efikasi diri dan budaya organisasi atau nilainya adalah konstan atau nol maka skor kinerja karyawan sebesar 8,088. $b_1 = 0,447$ artinya apabila variabel budaya organisasi dianggap konstan maka meningkatnya efikasi diri sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,447. $b_2 = 0,523$ artinya apabila variabel efikasi diri dianggap konstan maka meningkatnya budaya organisasi sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,523. Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh koefisien determinasi adalah 78,80% menunjukkan bahwa perubahan efikasi diri dan budaya organisasi secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar

78,80%, sedangkan sisanya 21,20% dijelaskan oleh variabel lain di luar perubahan efikasi diri dan budaya organisasi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t-test) diperoleh: t_1 -hitung (t_{h1}) = 3,927 dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a berarti efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H_1 diterima). Hal ini dipertegas oleh analisis deskriptif dimana penilaian responden tentang efikasi diri tergolong baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun demikian masih ada tiga indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu: sikap positif pada kemampuan, memandang permasalahan bukan menurut kebenaran pribadi dan kemampuan menganalisa kejadian secara rasional.

Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan teori. Efikasi diri merupakan keyakinan pribadi mengenai seberapa baik seseorang dapat mengerjakan suatu tindakan yang dibutuhkan untuk berhubungan dengan situasi tertentu. Saat karyawan mempunyai efikasi diri yang tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa bahwa dirinya optimis dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Apabila karyawan merasa optimis dalam mengerjakan pekerjaan, maka pekerjaan yang dilakukan selesai dengan hasil yang baik dan membuat kinerja karyawan tersebut semakin baik. Oleh karena itu, efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Luthans, 2008: 128).

Hasil penelitian juga sejalan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Penelitian Miranti (2016) menemukan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Ardanti (2017) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Sibuea (2015) menemukan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t-test) diperoleh: t_2 -hitung (t_{h2}) = 4,788 dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H_2 diterima). Hal ini dipertegas oleh analisis deskriptif dimana

penilaian responden tentang budaya organisasi tergolong baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun demikian masih ada dua indikator yang dianggap belum baik dengan kategori cukup baik, yaitu: orientasi kerja untuk semua kepentingan anggota organisasi dan bekerja dengan kemauan yang kuat.

Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan teori. Budaya Organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai/kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota. Budaya organisasi tersebut mempengaruhi segi-segi kehidupan dalam perusahaan, mulai dari cara berpakaian, cara bertegur sapa, cara penerimaan karyawan, seleksi untuk promosi, cara pengambilan keputusan sehari-hari, kepuasan karyawan dan peningkatan kinerja karyawan (Ernawan, 2011: 75-76).

Hasil penelitian juga mempertegas beberapa hasil penelitian sebelumnya. Penelitian Baan (2015) menunjukkan hipotesis penelitian yang diajukan diterima karena budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sibuea (2015) dalam penelitiannya menemukan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik F (F-test) diperoleh $F_{hitung} = 61,343 >$ dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima berarti efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (H_2 diterima).

Hasil penelitian sesuai dengan pernyataan teori. Kinerja karyawan merujuk pada hasil dari perilaku dipengaruhi oleh beberapa faktor pada level individu, kelompok dan organisasi. Faktor-faktor pada level individu adalah keragaman, kepribadian, nilai, emosi, kepuasan, motivasi, persepsi dan pengambilan keputusan. Faktor-faktor pada level kelompok terdiri dari: struktur kelompok, peran kelompok, tanggung jawab tim, komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan, konflik dan negosiasi. Level organisasi, terdiri dari faktor lingkungan kerja, struktur organisasi, budaya organisasi, kompensasi, manajemen sumber daya manusia

dan praktik perubahan (Robbins dan Judge, 2015: 18). Efikasi diri sebagai bagian dari motivasi dan budaya organisasi yang termasuk pada level organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Sibuea (2015) menunjukkan budaya organisasi dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

IV. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat kesimpulan hasil penelitian. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kamandalu *Resort* di Ubud, Kabupaten Gianyar, berarti apabila efikasi diri meningkat secara parsial maka akan diikuti oleh peningkatan secara nyata kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kamandalu *Resort* di Ubud, Kabupaten Gianyar, berarti apabila budaya organisasi meningkat secara parsial maka akan diikuti oleh peningkatan secara nyata kinerja karyawan. Efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Kamandalu *Resort* di Ubud, Kabupaten Gianyar, berarti meningkatnya efikasi diri dan budaya organisasi secara simultan akan diikuti peningkatan kinerja karyawan secara nyata.

Saran-saran

Dalam usaha lebih meningkatkan kinerja karyawan, dapat disarankan bagi manajemen Hotel Kamandalu *Resort* di Ubud, Kabupaten Gianyar. Meningkatkan efikasi diri dilakukan dengan cara menempatkan karyawan pada tiap departemen atau jabatan sesuai dengan kemampuan karyawan, selanjutnya adalah karyawan lebih obyektif dalam memandang permasalahan bukan menurut kebenaran pribadi, dan karyawan lebih rasional dalam menganalisa kejadian sehingga tidak tergesa-gesa membuat keputusan untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik.

Memperkuat budaya organisasi dengan lebih mementingkan orientasi kerja untuk semua kepentingan anggota organisasi dan bekerja dengan kemauan yang kuat walaupun tanpa adanya pengawasan oleh pimpinan.

Kinerja karyawan ditingkatkan dengan cara meningkatkan potensi karyawan sehingga mampu melahirkan ide-ide baru dalam pekerjaan melalui pelaksanaan diklat secara berkala, serta membangun ikatan kerja sama tim yang solid sehingga akan terjalin hubungan kinerja yang semakin harmonis.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan atau menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diketahui lebih mendalam variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, komunikasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja. Mendapatkan tingkat generalisasi kebenaran hasil penelitian yang lebih baik, maka disarankan juga untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar pada perusahaan manufaktur maupun perusahaan swasta yang bergerak pada berbagai bidang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, M. (2017). *Pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kebakaran Kota Kendari*. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.
- Anatan, L. dan Allitan, L. (2012). *Manajemen sumber daya manusia dalam bisnis modern*. Bandung: Alfabeta.
- Ardanti, D. M. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel and Convention). *Diponegoro Journal of Management*, 6 (3), 1-11.
- Ardana, I K., Utama, W. M. & Mujiati, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Baan, Y. F. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Victoria di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3 (3), 675-686.
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku organisasi, teori, aplikasi, dan kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2012). *Organizations : Behavior, Structure, Processes. 14th Edition*. New York: Mc Graw-Hill.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. SP. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mawanti, M. (2014). *Studi efikasi diri*. Yogyakarta: Andi.
- Miranti, U. (2016). Pusat kendali dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1-16.
- Pasolong, H. (2013). *Teori administrasi publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Riduwan & Akdon. (2013). *Rumus dan data dalam analisis statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi: organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sibuea, A. C. M. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. *e-Proceeding of Management*, 2 (3), 2346-2353.
- Supartha, W. G. (2012). *Budaya organisasi*. Denpasar: Udayana University Press.
- Tampubolon, M. P. (2012). *Perilaku keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- _____. (2018). *Panduan Penyusunan Proposal Penelitian dan Skripsi Tahun 2018*. Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar.