

**ANALISIS PENGARUH EFIKASI DIRI DAN IKLIM  
ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN  
KINERJA KARYAWAN PT PERMENTEECH  
INDONESIA LAMPUNG TIMUR DALAM  
PERSPEKTIF BISNIS ISLAM**

**Skripsi**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana  
Manajemen Bisnis Syariah

Oleh

**Dicky Andrea Syahta**

NPM. 1951040278



Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H / 2023 M**

**ANALISIS PENGARUH EFIKASI DIRI DAN IKLIM  
ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN  
KINERJA KARYAWAN PT PERMENTEECH  
INDONESIA LAMPUNG TIMUR DALAM  
PERSPEKTIF BISNIS ISLAM**

**Skripsi**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana  
Manajemen Bisnis Syariah

Oleh

**Dicky Andrea Syahta**

NPM. 1951040278

**Pembimbing I : Fatih Fuadi, M.Si**

**Pembimbing II : Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt**

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H / 2023 M**

## ABSTRAK

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Rumusan masalah dalam penelitian adalah apakah efikasi diri berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur, apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur, apakah efikasi diri dan iklim organisasi Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur, apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Karyawan

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur. Sampel dalam penelitian ini adalah 85 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dengan angket/kuesioner, wawancara dan observasi. Instrumen yang digunakan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Data yang terkumpul di analisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan : 1) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur, 2) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur, 3) Efikasi diri dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur dan 4) perspektif bisnis Islam dalam efikasi dan iklim organisasi. Hasil temuan ini secara tersirat menyatakan jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus meningkatkan efikasi diri karyawan dan juga menciptakan lingkungan kerja yang positif.

**Kata Kunci :** *Efikasi Diri, Iklim Organisasi, dan Kinerja Karyawan dan Perspektif Bisnis Islam*

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dicky Andrea Syahta  
NPM : 1951040278  
Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh Efikasi Diri dan Iklim Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Permentech Indonesia Lampung Timur**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 28 Maret 2023

Penulis,



**Dicky Andrea Syahta**

**NPM. 1951040278**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jln Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp. (0721) 703289

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri dan Iklim Organisasi dalam  
Terhadap Kinerja Karyawan PT Permenteech  
Indonesia Lampung Timur Dalam Perspektif Bisnis  
Islam  
Nama : Dicky Andrea Syahta  
NPM : 1951040278  
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

**Fatih Fuadi, M.S.I**

NIP. 19660506 199203 2 001

Pembimbing II

**Suhendar, S.E., M.S.Ak., Akt**

NIP. 197504242002121001

Ketua Jurusan

**Dr. Ahmad Habibi, M.E**

NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jln Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Telp. (0721) 703289

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Permentech Indonesia Lampung Timur Dalam Perspektif Bisnis Islam”** di susun oleh Dicky Andrea Syahta, NPM. 1951040278, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Telah di Ujikan dalam Sidang Munaqosyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Kamis, 11 Mei 2023

**Tim Penguji**

**Ketua : H. Supaijo, S.H., M.H.**

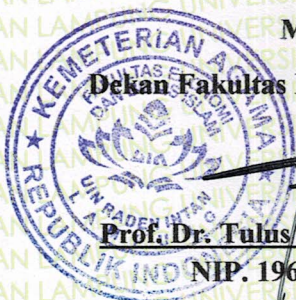
**Sekretaris : Zathu Restie Utamie, M.Pd.**

**Penguji I : Femei Purnamasari, M.Si.**

**Penguji II : Fatih Fuadi, M.S.I.**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**



**Prof. Dr. Tulus Suryanto, MM, Akt, CA**

**NIP. 196010201988031005**

## MOTTO

**“Tahapan pertama dalam mencari ilmu adalah mendengarkan, kemudian diam dan menyimak dengan penuh perhatian, lalu menjaganya, lalu mengamalkannya dan kemudian menyebarkannya”  
(Sufyan bin Uyainah)<sup>1</sup>**



---

<sup>1</sup> <https://smaplusmuthahhari.sch.id/quotes/sufyan-bin-uyainah>

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam, penulisan skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku yang saya sayangi dan saya cintai yang telah merawat saya, menguatkan saya, dan memberikan dukungan moril maupun materi serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan keberkahan dalam setiap langkahnya.
2. Saudara-saudara saya fadhil arya, vika esya dan syaqila yang sangat aku sayangi, berkat do'a dan dukungan semangat mereka saya mampu menyelesaikan skripsi ini
3. Sahabat-sahabat seperjuangan Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2019 yang tak henti-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga kita menjadi alumni yang bermanfaat dan mendapatkan pekerjaan.
4. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang saya banggakan.



## RIWAYAT HIDUP

Dicky Andrea Syahta, dianugerahi nama yang begitu indah oleh kedua orang tuanya yang bernama Bapak Idrus dan Ibunda Emma Sari yang merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Penulis lahir di Kotabumi pada tanggal 21 Oktober 1998, Pendidikan dimulai dari SD Negeri 05 Kotabumi selesai pada tahun 2011, SMP Insan Robbani selesai tahun 2014, dan SMA Negeri 1 Kotabumi selesai tahun 2017, dan mengikuti Pendidikan Tingkat Tinggi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dimulai pada semester I Tahun Akademik 2019. Selama menjadi mahasiswa, aktif dalam kegiatan intra maupun ekstra Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Bandar Lampung, 28 Maret 2023

Dicky Andrea Syahta

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi-Mu ya Allah yang telah menciptakan langit dan bumi, yang telah menciptakan kecintaan untuk mendapatkan apa yang dicintai sebagai jalan. Yang telah mengajarkan manusia dengan perantaraan kalam, yang telah mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya, yang telah membangkitkan hasrat dan minat untuk meraih tujuannya sebagai pengkhususan baginya, sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Iklim Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Permentech Indonesia Lampung Timur dalam Perspektif Bisnis Islam”**, dapat diselesaikan sesuai dengan rencana.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung. Skripsi ini disajikan dalam lima bab. Bab I berupa pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan, bab II menyajikan kajian pustaka, bab III menyajikan metode penelitian yang terdiri dari waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasionalisasi variabel, teknik, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, uji prasyarat analisis dan uji hipotesis, bab IV menyajikan hasil penelitian dan pembahasan, Bab V penutup yang menyajikan simpulan dan rekomendasi.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu bagi siapa pun yang hendak membaca, menyimak, dan mempelajarinya berkenan memaafkan penulisnya. Jika para pembaca setuju dengan apa yang diuraikan dalam skripsi ini, maka silahkan diterima, sebaliknya jika ada yang tidak baik dan tidak layak maka para pembaca dapat menolak dengan cara yang baik. Peneliti hanya memohon kepada Allah SWT agar menjadikan penelitian ini sebagai ladang amal sehingga dapat mendekatkan diri ke surga yang penuh kenikmatan.

Bandar Lampung, 28 Maret 2023

Dicky Andrea Syahta



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>vi</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS</b>	
A. Kinerja Karyawan.....	11
B. Kinerja Menurut Islam .....	13
C. Etika Kerja Islam .....	16
D. Efikasi Diri .....	25
E. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam .....	28
F. Iklim Organisasi .....	29
G. Iklim Kerja dalam Perspektif Islam.....	34
H. Penelitian Terdahulu.....	35
I. Kerangka Berpikir .....	40
J. Hipotesis Penelitian .....	41

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	43
B. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	43
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data .....	43
D. Definisi Operasionalisasi Variabel .....	44
E. Metode Analisis .....	48
F. Uji Hipotesis .....	51

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	53
B. Gambaran Umum Responden Penelitian .....	54
1) Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
2) Berdasarkan Usia .....	54
3) Berdasarkan Asal Wilayah .....	55
C. Hasil Penelitian .....	55
1) Deskripsi Variabel Penelitian .....	55
2) Uji Validitas dan Reliabilitas .....	58
3) Uji Prasyarat Analisis .....	59
4) Analisis Regresi Berganda .....	61
5) Uji Hipotesis .....	61
D. Pembahasan .....	63
1) Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur .....	63
2) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur .....	65
3) Pengaruh efikasi diri dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur .....	67

### **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	73
B. Rekomendasi .....	73

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
-----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	45
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	54
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Asal Wilayah.....	55
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Efikasi Diri .....	56
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Iklim Organisasi .....	56
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Kinerja.....	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri, Iklim Organisasi dan Kinerja .....	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efikasi Diri, Iklim Organisasi dan Kinerja .....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov- Smirnov .....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	62
Tabel 4.13 Hasil Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	41
Gambar 4.1 Peta PT Fermentech Indonesia Lampung Timur .....	53
Gambar 4.2 Hasil Uji eterokedastisitas .....	60



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami proposal ini, maka perlu adanya ulasan terhadap penegasan arti dan maksud dari beberapa istilah yang terkait dengan judul proposal ini. Dengan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Adapun judul proposal yang dimaksudkan adalah **“ANALISIS PENGARUH EFIKASI DIRI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT PERMENTEECH INDONESIA LAMPUNG TIMUR DALAM PERSPEKTIF BISNIS ISLAM”**.

Dari Judul proposal tersebut maka diperlukan penjelasan dari istilah-istilah yang terkandung dalam judul tersebut, antara lain:

#### 1. Pengaruh

Berikut ini akan dijelaskan mengenai pengertian dari pengaruh. Poerwardaminta (731) menyatakan bahwa pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, baik orang maupun benda dan sebagainya yang berkuasa atau yang berkekuatan dan berpengaruh terhadap orang lain. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu orang atau benda yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup>

#### 2. Efikasi Diri

Menurut Bandura efikasi diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan<sup>2</sup>. Bandura juga menambahkan bahwa Efikasi diri merupakan

---

<sup>1</sup> Hasan Alwi, dkk, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005), h.849.

<sup>2</sup> Baron, R. A., and D. Byrne. 2004. *Social psychology*. 10th ed. Boston: Pearson



hasil dari proses kognitif yang terjadi pada diri individu. Efikasi diri adalah evaluasi individu tentang kemampuan atau kompetensinya untuk mengerjakan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi tantangan.

### 3. Iklim Organisasi

Menurut Pasaribu dan Indrawati (2016), mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non-fisik<sup>3</sup>.

### 4. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”<sup>4</sup>.

## B. Latar Belakang

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu

---

<sup>3</sup> Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12), 254954.

<sup>4</sup> Rivai, V., & Basri, P. A. (2005). *Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja<sup>5</sup>.

Menurut (Sri Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian<sup>6</sup>. Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Selain itu, Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam

---

<sup>5</sup> Mangkunegara, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung

<sup>6</sup> Wahyuni, S., Idris, A., & Noor, M. (2017). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan peternakan kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 502-515.

suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu<sup>7</sup>.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya oleh efikasi diri dan iklim organisasi. Efikasi diri merupakan salah satu aspek afektif tentang individu itu sendiri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Tumbuhnya efikasi diri merupakan salah satu aspek yang berpengaruh dalam keberhasilan menghadapi tuntutan kehidupan. Efikasi menjadi penting untuk menjawab tuntutan kehidupan atau tugas yang diberikan karena dengan efikasi diri individu atau siswa tidak mudah menyerah hingga tercapainya hasil yang diharapkan<sup>8</sup>.

Efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri sendiri dan berkelakuan. Keyakinan tersebut mewujudkan bermacam-macam pengaruh melalui empat proses utama termasuk kognitif, motivasi, afeksi dan proses seleksi. Engko (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan menghasilkan yang terbaik<sup>9</sup>.

Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus dihindari. Melainkan mengembangkan minat dan ketertarikan secara mendalam terhadap suatu aktifitas, mengembangkan tujuan dan komitmen dalam mencapai tujuan tertentu. Dapat mengorganisasi kegiatan dengan baik sehingga dapat mencegah kegagalan yang mungkin akan terjadi dan apabila gagal mereka akan cepat mendapatkan efikasi diri kembali. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi ketika menghadapi kegagalan menganggap bahwa kegagalan tersebut akibat dari kurangnya usaha keras, pengetahuan

---

<sup>7</sup> Tika, P. S. (2022). *Pengukuran Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah Di Indonesia Dengan Metode Risk Based Bank Rating (RBBR) Dan Sharia Conformity And Profitability (SCNP) Model Periode 2015-2019* (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).

<sup>8</sup> Bandura, A., & Wessels, S. (1994). *Self-efficacy* (Vol. 4, pp. 71-81). na.

<sup>9</sup> Engko, C. (2008). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, 10(1), 1-12.

dan keterampilan. Sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri rendah akan ragu, ragu terhadap kemampuan yang mereka miliki sehingga menjauh dari tugas-tugas yang dirasa sulit dan menganggap bahwa tugas tersebut adalah suatu ancaman. Individu yang seperti itu dapat diartikan memiliki komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang telah dipilih sebelumnya atau bahkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki efikasi diri rendah tidak berpikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit mereka mengurangi usaha-usaha mereka.

Selanjutnya faktor yang juga dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah iklim organisasi. Iklim organisasi adalah Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Stinger (Maulidani, 2013) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi<sup>10</sup>.

Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari tindakan. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Menurut Davis (Kusumaningtyas 2019) bahwa iklim organisasi dapat berada di salah satu tempat pada kontinum yang bergerak dari yang menyenangkan ke yang netral sampai dengan yang tidak menyenangkan. Atasan dan karyawan menginginkan iklim yang

---

<sup>10</sup> Maulidani, F. (2013). Pengaruh iklim organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung. *J. Digit. Libr. UNIKOM*, 1-12.

lebih menyenangkan karena maslahatnya, seperti kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja<sup>11</sup>.

PT. Fermentech Indonesia didirikan pada tanggal 15 Mei 2006. Pendirian PT ini diawali pada tanggal 19 Januari 2006. Selanjutnya pada tanggal 1 Juli 2006 dimulailah pembangunan dan konstruksi gedung serta pabrik yang nantinya akan digunakan sebagai tempat beroperasinya PT Fermentech Indonesia. PT.Fermentech Indonesia memiliki pabrik yang ada di Lampung beralamat di Desa Gunung Pasir Jaya Kecamatan Sekampung Udik, Kabupaten Lampung Timur. Luas area yang digunakan sebagai tempat operasi PT ini sekitar 340.000 meter persegi dimana luas bangunannya sendiri mencapai 27.000 meter persegi.

Penelitian tentang Strategi Peningkatan Efikasi Diri dan Iklim Organisasi dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan telah banyak dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya, seperti penelitian Penelitian Simbolon, E. M. (2021) yang berjudul “Strategi Peningkatan Efikasi Diri dan Iklim Organisasi dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Indo Webhost Kreasi dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement; iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement; employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Fajriah, N., & Darokah, M. (2016) yang berjudul “Pengaruh efikasi diri dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja dengan employee engagement sebagai variabel mediator pada karyawan BMT BIF Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan 19,4% kinerja karyawan BMT BIF dipengaruhi oleh efikasi diri, dengan koefisien parameter sebesar 0,440 dan P value

---

<sup>11</sup> Kusumaningtyas, P., & Restu, Y. S. (2019). *Hubungan komitmen organisasi, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

sebesar dan P value  $<0,05$ . Efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh employee engagement. Hasil tersebut menunjukkan sumbangan efektif sebesar 17,6% dengan koefisien parameter sebesar 0,420 dan P value  $<0,05$ . Adapun persepsi iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT BIF, baik secara langsung ataupun dimediasi oleh employee engagement<sup>12</sup>.

Penelitian Husnawati, R., Dwityanto, A., & Psi, S. (2016), berjudul “Hubungan Efikasi Diri Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Staf Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan, ada hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kinerja staf tenaga kependidikan UMS; Ada hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja staf tenaga kependidikan UMS; efikasi diri dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf tenaga kependidikan UMS. Variabel iklim organisasi memiliki pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja staf tenaga kependidikan UMS<sup>13</sup>.

Penelitian Desiana, N. E. (2019), berjudul “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya).” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi. Inovasi memiliki berpengaruh positif signifikan terhadap

---

<sup>12</sup> Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh efikasi diri dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja dengan employee engagement sebagai variabel mediator pada karyawan bmt bif Yogyakarta. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(1), 37-49.

<sup>13</sup> Husnawati, R., Dwityanto, A., & Psi, S. (2016). *Hubungan Efikasi Diri Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Staf Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

kinerja pegawai. Inovasi bertindak sebagai mediasi interaksi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai<sup>14</sup>.

Penelitian Mukrodi, M., & Reza, M. (2018), berjudul “Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pt express kencana lestari (express group) Depok”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Efikasi Diri dan Kinerja. dari hasil analisa dengan menggunakan rumus koefisien korelasi productmoment diperoleh  $r_{xy} = 0,611$ . Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan cukup kuat antara Efikasi Diri terhadap kinerja Guru. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi hasilnya adalah 37,33%. Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh Efikasi Diri sebesar 37,33% sedangkan sisanya sebesar 62,67% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini<sup>15</sup>.

Penelitian Setiawan, K. C. (2015), berjudul “Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”. Hasil penelitian ini menunjukkan perlu diciptakan iklim organisasi yang menyenangkan bagi karyawan level operasional. Jika dimensi ini dapat diciptakan pada perusahaan yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan level operasional.

Penelitian Karundeng, C. C. (2013), berjudul “Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspem (persero) cabang Manado”. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan, Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan daya penentu menunjukkan 0,6561% yang bermakna bahwa peningkatan atau menurunnya kinerja karyawan tergantung pada iklim organisasi. Koefisien determinasi yang bernilai cukup kuat 0,8205%, sisanya sebesar 17,95 % faktor

---

<sup>14</sup> Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382-392.

<sup>15</sup> Mukrodi, M., & Reza, M. (2018). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pt express kencana lestari (express group) depok. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 88-94.

lain. Hasil Uji t didapat ;  $t_{hit} 11,70 \geq t_{tab0,95} = 1,68$  Dengan demikian korelasi atau faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95%<sup>16</sup>.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti akan melakukan penelitian guna mendapatkan gambaran mengenai kinerja karyawan di PT Permenteech Indonesia Lampung Timur sehingga dilakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Efikasi Diri dan Iklim Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur dalam Perspektif Bisnis Islam**”.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur?
3. Apakah efikasi diri dan iklim organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur?
4. Bagaimana efikasi diri dan iklim organisasi terhadap kinerja Karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur dalam Perspektif Bisnis Islam ?

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini diharapkan dapat mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur.

---

<sup>16</sup> Karundeng, C. C. (2013). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(3).



3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan iklim organisasi terhadap kinerja Karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur.
4. Untuk mengetahui bagaimana efikasi diri dan iklim organisasi terhadap kinerja Karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur dalam Perspektif Bisnis Islam

Hasil manfaat ini dapat dimanfaatkan oleh berbagai pihak untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan lainnya, lebih rincinya sebagai berikut :

1. **Manfaat Akademis**, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi untuk penelitian sejenis terkait dengan efikasi diri, iklim organisasi dan kinerja karyawan dan memberikan masukan kepada peneliti selanjutnya untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan model yang lebih kompleks dari penelitian sebelumnya.
2. **Manfaat Bagi Perusahaan**, Sebagai sumbangsih pemikiran kepada semua pihak dalam menjalankan meningkatkan pandangan secara luas mengenai tugas para karyawannya serta meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.
3. **Bagi Masyarakat**, Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat umum mengenai kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. Dalam rangka untuk mewujudkan produktivitas perusahaan yang maksimal.
4. **Manfaat Bagi Penulis**, Adanya penelitian ini untuk mengembangkan keilmuan penulis untuk memenuhi syarat akademik dalam menyelesaikan study di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas tentang Analisis Pengaruh Efikasi Diri dan Iklim Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur.
3. Efikasi diri dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur.
4. Efikasi Diri Dalam Perspektif Islam Al-Qur'an telah menegaskan bahwa setiap orang akan mampu menghadapi peristiwa apapun yang terjadi karena Allah SWT berjanji bahwa Allah SWT tidak akan membebani seseorang melainkan dengan sesuatu yang sesuai dengan kemampuannya sedangkan Iklim kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrol suara gaduh, pengaturan kebersihan, dan pengaturan keamanan tempat kerja. Didalam islam memberikan penjelasan tentang ketenangan dan kenyamanan didalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seorang dapat bekerja dengan baik.

#### **B. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan tentang Strategi Peningkatan Efikasi Diri dan Iklim Organisasi dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan PT Permenteech Indonesia Lampung Timur, adapun rekomendasi penulis adalah sebagai berikut :

1. **Bagi perusahaan**, sebaiknya memberikan pendidikan dan pelatihan secara rutin agar karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik, selain itu perusahaan juga harus menciptakan iklim organisasi yang positif dan terbuka sehingga karyawan merasakan kenyamanan dan menemukan solusi jika ada masalah.
2. **Bagi karyawan**, sebaiknya selalu mengikuti setiap pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan efikasi diri dan keterampilan serta mencari referensi lain yang dapat mendukung kinerja.
3. **Bagi peneliti selanjutnya**, sebaiknya melakukan penelitian lanjutan dengan menambah variabel lain yang juga diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu menambahkan variabel mediasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 165-175.
- Aryansah, I. (2013). Iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(1), 75-86.
- Bandura, A., & Wessels, S. (1994). *Self-efficacy* (Vol. 4, pp. 71-81). na.
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). Self-efficacy: The exercise of control.
- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(1), 307-337.
- Baron, R. A., and D. Byrne. 2004. *Social psychology*. 10th ed. Boston: Pearson.
- Chiusaroli, R., Maier, A., Knight, M. C., Byrne, M., Calvi, L. M., Baron, R., ... & Schipani, E. (2003). Collagenase cleavage of type I collagen is essential for both basal and parathyroid hormone (PTH)/PTH-related peptide receptor-induced osteoclast activation and has differential effects on discrete bone compartments. *Endocrinology*, 144(9), 4106-4116.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382-392.
- Engko, C. (2008). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal bisnis dan akuntansi*, 10(1), 1-12.
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh efikasi diri dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja dengan employee engagement sebagai variabel mediator pada karyawan bmt bif

- Yogyakarta. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(1), 37-49.
- Ghazali, I. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, Cetakan Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hanna, E., & Firnanti, F. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 15(1), 13-28.
- Hanun, F. (2013). Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah (Survey Di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi). *Analisa: Journal of Social Science and Religion*, 20(1), 99-114.
- Hardjana, A. (2006). Iklim organisasi: lingkungan kerja manusiawi. *Jurnal ilmu komunikasi*, 3(1), 99-128.
- Husnawati, R., Dwityanto, A., & Psi, S. (2016). *Hubungan Efikasi Diri Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Staf Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Karundeng, C. C. (2013). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (persero) cabang Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(3).
- Kristiyanti, M. (2012). *Peran indikator kinerja dalam mengukur kinerja manajemen*. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(3).
- Kusumaningtyas, P., & Restu, Y. S. (2019). *Hubungan komitmen organisasi, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiholan, L. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Laktama, D., Jatmiko, U., & Evasari, A. D. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Komitmen Organisasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Santoso Kediri. *Ammer: Journal Of Academic & Multidicipline Research*, 2(02), 22-35.
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi diri dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Bangun*

- Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial dan Humaniora*, 7(1, April), 62-69.
- Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human resource management*. South-Western College.
- Maulidani, F. (2013). Pengaruh iklim organisasi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung. *J. Digit. Libr. UNIKOM*, 1-12.
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan. In *Forum Ilmiah* (Vol. 18, No. 2, pp. 279-290).
- Mukhtar, A., & Asmawiyah, A. (2019). Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 245-255.
- Mukrodi, M., & Reza, M. (2018). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pt express kencana lestari (express group) depok. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 88-94.
- Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(2), 317-330.
- Nurdin, S., Weski, A., & Rahayu, Y. (2020). Efikasi Diri dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 85-96.
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12), 254954.
- Patterson, C. J. (2009). Children of lesbian and gay parents: psychology, law, and policy. *American Psychologist*, 64(8), 727.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Sari, R. E. Y. D. (2019). Peran self efficacy dan iklim organisasi dalam membentuk employee

- engagement melalui komitmen organisasi. *Psymphathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213-228.
- Priyatno, D. (2013). Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, 2(1), 15-25.
- Renaldi, R., & Khaira, I. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 227-248.
- Rivai, V., & Basri, P. A. (2005). Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Organizational Behaviour* (12th Edition), Prentice Hall.
- Rustika, I. M. (2012). Efikasi diri: tinjauan teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*, 20(1-2), 18-25.
- Santrock, J. W. (2017). *Educational psychology*. McGraw-Hill Education.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23-32.
- Shafarila, A. W., & Supardi, E. (2016). Iklim organisasi dan motivasi kerja sebagai diterminan kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 19-29.
- Simbolon, E. M. (2021). Strategi Peningkatan Efikasi Diri dan Iklim Organisasi dalam Upaya Peningkatankinerja Karyawan PT. Indo Webhost Kreasi dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening.
- Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. Upper Saddle River, NJ: prentice-hall.
- Suarningsih, N. L. P., Alamsyah, A., & Thoyib, A. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2), 233-240.

- Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43-49.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 380-391.
- Wahyuni, S., Idris, A., & Noor, M. (2017). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan peternakan kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 502-515.
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, 1(2), 35-42.

