

Pengaruh *Human Relation* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. Shin Woo Mulia Jatiwangi Kabupaten Majalengka

R. NENY KUSUMADEWI

Universitas Majalengka
Jl.Kh. Abdul Halim n0.103 Majalengka
E-mail : kusumadewi.neny@gmail.com

Abstract: This study aims to determine how the influence of human relations and self-efficacy on the performance of employees of PT. Shin Woo Mulia either partially or simultaneously. The method used in this research is descriptive and verification research methods. The population in this study were all employees of PT. Shin Woo Mulia's sewing production unit, which numbered 351 people. The sample in this study amounted to 84 people using proportional random sampling technique. The data collection technique is done by distributing questionnaires. The data instrument testing was done by using validity and reliability tests, while the data analysis was the classical assumption test, multiple regression analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. Based on the descriptive results, it shows that human relations is in the very good category, self-efficacy and employee performance are in the high category. Meanwhile, based on the results of hypothesis testing shows that Human relations and Self Efficacy have a positive and significant effect on employee performance either partially or simultaneously.

Keywords: *Human Relations, Self Efficacy, Employee Performance.*

Dalam masa pembangunan di Indonesia dewasa ini persaingan dalam dunia perkembangan ekonomi masyarakat dan teknologi cukup ketat dan tidak terjadi pada suatu daerah tertentu saja tetapi telah menyebar keseluruhan daerah secara merata. Di Indonesia sendiri telah banyak perusahaan-perusahaan baik yang kecil, menengah, maupun besar sehingga perusahaan terpaksa bersaing serta ketat untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan untuk lebih menaikkan keunggulan bersaingnya. Maka dari itu keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sebab hal tersebut dapat memberikan dampak positif bagi upaya pencapaian tujuan perusahaan. Efektifitas suatu perusahaan dapat dinilai salah satunya dari efektifitas para karyawan didalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu perusahaan.

Untuk menghasikan suatu usaha efektifitas tersebut di atas, sepenuhnya

menjadi tanggung jawab seluruh elemen perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia dituntut dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengontrol segala hal yang berkaitan dengan masalah kekaryawanan. Sumber daya manusia atau dengan kata lain karyawan merupakan kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi, manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan sumber daya yang berkualitas dan berkompeten. Suatu lembaga atau organisasi dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten sudah pasti ditunjang dengan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:9) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu lembaga untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Faktor penting dari keberhasilan perusahaan agar mampu bersaing, berkompetisi dan bertahan adalah sumber daya manusia di perusahaan itu sendiri.

Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperlihatkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja karyawan dengan baik, adalah terjalinnya hubungan baik antar karyawan (*human relation*). Menurut Hasibuan (2017:137) menyatakan bahwa hubungan antarmanusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Dengan hubungan kerja yang harmonis, karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugasnya. Disini *human relation* merupakan hal yang penting, karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dan merupakan komunikasi persuasif, karena dengan melaksanakan *human relation* itu pimpinan dapat melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara baik dan manusiawi bertujuan agar mereka dapat bekerjasama dengan baik, sehingga hasil yang diperoleh dapat memuaskan.

Menurut Onong Uchjana Effendy (2009:52) mengatakan bahwa dalam melaksanakan *human relation*, pimpinan harus melakukan komunikasi dengan para

karyawannya secara manusiawi untuk menggiatkan mereka bekerja bersama-sama, sehingga hasilnya memuaskan di samping mereka bekerja dengan hati puas. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya, agar tercipta suasana kerja yang harmonis, dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya. Oleh karena itu, membina hubungan yang baik dalam suatu perusahaan sebaiknya perlu ditingkatkan agar semangat para karyawan meningkat.

Dalam perusahaan juga diusahakan terjadi perubahan tingkah laku atau perubahan sikap yang harus dimiliki karyawan adalah *self efficacy*. Menurut Alwisol (2014:287) *self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang diisyaratkan.

Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan suatu tugas tertentu, sekalipun tugas-tugas tersebut merupakan tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari. Selain itu, mereka mengembangkan minat intrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktifitas, mengembangkan tujuan dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Tetapi jika seseorang memiliki *self efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu melakukan sesuatu yang ada di sekitarnya, cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada.

PT. Shin Woo Mulia merupakan salah satu perusahaan di Majalengka yang bergerak di bidang produksi pakaian. PT. Shin Woo Mulia mempunyai peran strategis dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi di wilayah Majalengka, selain itu juga PT. Shin Woo Mulia memberikan lapangan pekerjaan serta memberikan kontribusi pada pendapatan asli daerah. PT. Shin Woo Mulia juga terus meningkatkan kualitas dan produktivitasnya guna mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mencapai tujuan yang diharapkan tidak hanya didukung oleh keahlian dan pengetahuan, tetapi juga harus didukung oleh perilaku karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dimulai dengan cara memperhatikan hak-hak dan kewajiban karyawan sebagai pelaksana atau penggerak dalam sebuah perusahaan.

Menurut Onong Uchjana Effendy dalam Eva Lestari (2018:5) salah satu point yang perlu diperhatikan oleh seorang pimpinan yaitu terbinannya hubungan antar karyawan yang baik atau dengan kata lain *human relation*. Seringnya terjadi kemandegan (*miss communication*) atau kesalahan dalam melakukan komunikasi yang dilakukan pimpinan dengan bawahan dapat berimplikasi dan mempengaruhi proses pekerjaannya, untuk itu perlu adanya suatu hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya, sehingga kinerja karyawan PT. Shin Woo Mulia menjadi lebih baik. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian pihak manajemen, karena sangat berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Shin Woo Mulia. Begitupula saat ini, para karyawan PT. Shin Woo Mulia dituntut memiliki *self efficacy* yang tinggi, karena dengan adanya *self efficacy* yang tinggi karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan kerja karyawan terealisasi dengan baik melalui kerja sama dan komitmen yang tinggi dari para karyawan. Namun, pada kenyataannya di dalam *self efficacy* karyawan terdapat suatu permasalahan terkait dengan *self efficacy* karyawan yang terjadi pada PT. Shin Woo

Mulia, yaitu terdapat beberapa karyawan yang cenderung belum mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan, dan kurang tenang dalam menghadapi pekerjaan yang sulit.

Kinerja karyawan pada PT. Shin Woo Mulia terlihat dari tingkat kehadiran karyawan yang tinggi, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Kehadiran Karyawan PT. Shin Woo Mulia Tahun 2019

No	Bulan	Tingkat Kehadiran (%)	Perubahan Presentase (%)
1	Januari	92,78	-
2	Febuari	87,41	-5,37
3	Maret	89,48	2,07
4	April	84,86	-4,62
5	Mei	86,30	1,44
6	Juni	87,78	1,48
7	Juli	88,07	0,29
8	Agustus	91,58	3,51
9	September	85,39	-6,19
10	Oktober	88,51	3,13
Rata-rata		88,22	

Sumber: PT. Shin Woo Mulia 2019

Berdasarkan tabel 1 di atas, terlihat bentuk kinerja karyawan dari PT. Shin Woo Mulia dengan tingkat kehadiran karyawan selama 10 bulan dengan rata-rata 88,22%. Tingkat kehadiran tertinggi terjadi pada bulan Januari 2019 dengan tingkat kehadiran sebesar 92,78 %, dan tingkat kehadiran terendah terjadi pada bulan April 2019 dengan tingkat kehadiran sebesar 84,86 %.

Berdasarkan keterangan di atas, terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan PT. Shin Woo Mulia setiap bulan masih belum stabil karena tingkat absensi masih mengalami naik turun setiap bulannya. Dengan demikian, tingkat kehadiran karyawan menunjukkan terjadi suatu masalah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun, dapat ditunjukkan dengan tingkat kemampuan serta kemauan para karyawan dalam bekerja belum optimal, dan sebab lainnya misalnya: kurang koordinasi dan komunikasi antara pimpinan dengan

bawahan, sehingga menyebabkan kerjasama kurang berjalan baik, penyelesaian pekerjaan yang bertumpuk dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, dan masih terdapat karyawan yang belum bisa menutupi ataupun memecahkan masalah dalam pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Shin Woo Mulia; Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Shin Woo Mulia; dan Bagaimana pengaruh *human relation* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Shin Woo Mulia.

Human relation

Menurut Onong Uchjana Effendy (2009:48) *Human relation* dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak.

Menurut Onong Uchjana Effendi (2001:41) terdapat beberapa dimensi dan indikator *human relation* diantaranya:

1. Komunikasi Antarpersonal adalah komunikasi yang berbentuk dialogis dan prosesnya berlangsung secara timbal balik (*feedback*) antara dua individu atau lebih berlangsung secara tatap muka (*face to face*). Indikator : Kebutuhan untuk bekerjasama, Kesiapan mental, Pengendalian emosional, Latar belakang budaya, Penetapan atau perencanaan komunikasi
2. Komunikasi Psikologis adalah komunikasi yang mendeskripsikan, menguraikan, menerka dan meramalkan peristiwa dan berbagai proses mental (berpikir) dalam perilaku komunikasi. Indikator: Dukungan rekan kerja, Hubungan yang baik dengan pimpinan, Keadaan hubungan antar karyawan, Pimpinan organisasi harus bersikap empatik

Self Efficacy

Baron dan Byrne dalam Novani (2018:26) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan.

Menurut Baron dan Byrne dalam Novani (2018:27) terdapat 3 dimensi *self efficacy*, diantaranya sebagai berikut :

1. Dimensi tingkat (*level*) *Level* merupakan sejauh mana individu dapat menentukan tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang mampu dilaksanakan, penilaian dari aspek ini dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu dengan melihat apakah individu dapat membantu target yang menantang seperti dapat melakukan pekerjaan tersebut dirasakan sulit dan apakah individu tersebut mengetahui minat dan kemampuannya sehingga dapat memilih pekerjaan yang dirasakan sesuai. Indikatornya adalah yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.
2. Dimensi kekuatan (*strength*) *Strength* merupakan sejauh mana kekuatan dan keyakinan akan *level* tersebut, apakah lemah atau kuat, yang dapat dilihat dari konsisten individu tersebut dalam mengerjakan tugasnya. Aspek ini dapat dilihat melalui peningkatan usaha individu ketika menghadapi kegagalan, keyakinan individu dalam melakukan tugas dengan baik, ketenangan dalam menghadapi tugas yang sulit dan komitmen dari individu tersebut dalam pencapaian target. Indikatornya adalah yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, yakin bahwa diri mampu berusaha keras, gigih dan tekun.
3. Dimensi generalisasi (*generality*) *Generality* yaitu sejauh mana individu yakin dengan

kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari aktivitas yang biasa dilakukan sampai pada aktivitas yang belum pernah dilakukan dalam serangkaian tugas atau situasi yang sulit dan bervariasi. Dimensi ini berkaitan dengan suatu konsep bahwa *self efficacy* seseorang tidak terbatas pada situasi yang spesifik atau tertentu saja. Indikatornya adalah yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan, yakin menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik), tenang dalam menghadapi pekerjaan yang sulit.

Kinerja Karyawan

Menurut Bernandin dan Russel yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam Darmawan (2013:192) berpendapat penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan berkinerja yang sama atau lebih baik dimasa mendatang.

Menurut Benardin dan Russel yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013:192) dimensi dan indikator dari pada kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (*Quality*). Indikator : Pekerjaan sesuai kualitas standar, Kualitas standar perlu dijaga dan diutamakan
2. Kuantitas (*Quantity*). Indikator : Kesesuaian dengan target kuantitas yang telah ditentukan, Melebihi target kuantitas
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*). Indikator : Mengerjakan pekerjaan tepat waktu, Tidak melakukan penundaan pekerjaan
4. Efektifitas biaya (*Cost-Effectiveness*). Indikator : Penggunaan sarana kerja secara efisien, Tingkat kerusakan kerja rendah
5. Melakukan pengawasan (*Need for supervision*). Indikator : Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa

pengawasan yang ketat, Disiplin dengan sedikit pengawasan

6. Dampak dari hubungan personal (*Interpersonal impact*). Indikator : Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja, Kemampuan memecahkan masalah bersama

Menurut Onong Uchjana Effendy dalam Eva Lestari (2018:5) salah satu point yang perlu diperhatikan oleh seorang pimpinan yaitu terbinannya hubungan antar karyawan yang baik atau dengan kata lain *human relation*. Seringnya terjadi kemandegan (*miss communication*) atau kesalahan dalam melakukan komunikasi yang dilakukan pimpinan dengan bawahan dapat berimplikasi dan mempengaruhi proses pekerjaannya, untuk itu perlu adanya suatu hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya, sehingga kinerja karyawan PT. Shin Woo Mulia menjadi lebih baik. Begitupula saat ini, para karyawan PT. Shin Woo Mulia dituntut memiliki *self efficacy* yang tinggi, karena dengan adanya *self efficacy* yang tinggi karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan kerja karyawan terealisasi dengan baik melalui kerja sama dan komitmen yang tinggi dari para karyawan.

Menurut Bernandin dan Russel yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam Darmawan (2013:192) berpendapat penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan berkinerja yang sama atau lebih baik dimasa mendatang. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu lembaga untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Faktor

penting dari keberhasilan perusahaan agar mampu bersaing, berkompetisi dan bertahan adalah sumber daya manusia diperusahaan itu sendiri. Dimensi dan ukuran dalam penelitian ini adalah kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), efektivitas biaya (*cost-effectiveness*), melakukan pengawasan (*need for supervision*), dan dampak dari hubungan personal (*interpersonal impact*).

Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperlihatkan faktor-faktor yang dapat berperan dalam terbentuknya kinerja karyawan dengan baik, adalah terjalinnya hubungan baik antar karyawan (*human relation*). Menurut Onong Uchjana Effendy (2009:48) *human relation* dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. Dengan hubungan kerja yang harmonis, karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugasnya. Disini *human relation* merupakan hal yang penting, karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dan merupakan komunikasi persuasif, karena dengan melaksanakan *human relation* itu pimpinan dapat melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara baik dan manusiawi bertujuan agar mereka dapat bekerjasama dengan baik, sehingga kinerja yang diperoleh dapat memuaskan. Untuk menciptakan *human relation* yang baik maka ada beberapa dimensi yang dapat dijadikan alat ukur yaitu dengan meningkatkan Komunikasi Antarpersonal, dan komunikasi psikologis sehingga akan terbentuk *human relation* yang baik.

Selain *human relation* faktor lain yang dapat berperan meningkatkan kinerja yaitu *Self Efficacy*. Menurut Baron dan Byrne dalam Novani (2018:26) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi

sebuah hambatan. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan suatu tugas tertentu, sekalipun tugas-tugas tersebut merupakan tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari. Oleh karena itu, karyawan yang mempunyai *self efficacy* yang tinggi dalam suatu perusahaan sebaiknya perlu ditingkatkan agar mereka mengembangkan minat intrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktifitas, mengembangkan tujuan dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja di PT. Shin Woo Mulia. Untuk menciptakan *self efficacy* yang baik maka ada beberapa dimensi yang dapat dijadikan alat ukur yaitu dimensi *level*, *generality*, dan *strength*.

Berdasarkan kajian pustaka dan kajian penelitian terdahulu, maka peneliti dapat menentukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Diduga *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Shin Woo Mulia
- H₂: Diduga *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Shin Woo Mulia
- H₃: Diduga *human relation* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Shin Woo Mulia.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel *human relation* (X₁) dan *self efficacy* (X₂) sebagai variabel independen atau variabel bebas. Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

1. *Human Relation* (Variabel X₁)

Mengambil dari definisi yang dikemukakan oleh Onong Uchjana Effendy (2009:48) *human relation* maka dimensi dan indikator *human relation* diantaranya

(1).Komunikasi Antarpersonal dengan indikator : Kebutuhan untuk bekerjasama, kesiapan mental, pengendalian emosional, latar belakang budaya, penetapan atau perencanaan komunikasi (2) Komunikasi Psikologis dengan indikatornya dukungan rekan kerja, hubungan yang baik dengan pimpinan, keadaan hubungan antar karyawan, pimpinan organisasi harus bersikap empatik.

2. *Self Efficacy* (Variabel X₂)

Mengambil dari teori yang dikemukakan Baron dan Byrne dalam Novani (2018:26) Dimensi dan indikator *self efficacy* diantaranya (1).Dimensi tingkat (*level*) dengan indikator yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu. (2) Dimensi kekuatan (*strength*) dengan indikator yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, dan yakin bahwa diri mampu berusaha keras, gigih dan tekun.(3) Dimensi generalisasi (*generality* dengan indikator yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan, yakin menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik), dan tenang dalam menghadapi pekerjaan yang sulit.

3. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Mengambil dari teori yang dikemukakan oleh Bernadin dan Russel (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2013:192). Dimensi dan indikator kinerja karyawan diantaranya (1) Kualitas (*Quality*), dengan indikator pekerjaan sesuai kualitas standar, dan kualitas standar perlu dijaga dan diutamakan (2) Kuantitas (*Quantity*), dengan indikator Kesesuaian dengan target kuantitas yang telah ditentukan dan melebihi target kuantitas (3) Ketepatan waktu (*Timeliness*), dengan indikator Mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan tidak melakukan penundaan pekerjaan (4) Efektifitas biaya (*Cost-Effectiveness*), dengan indikator Penggunaan sarana kerja secara efisien dan tingkat kerusakan kerja rendah (5) Melakukan pengawasan (*Need for supervision*), dengan indikator Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan yang ketat dan disiplin

dengan sedikit pengawasan (6) Dampak dari hubungan personal (*Interpersonal impact*), dengan indikator Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dan kemampuan memecahkan masalah bersama.

Dalam pengukuran variabel, skala yang digunakan adalah skala likert yang memiliki lima tingkat preferensi jawaban yang masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan melihat pernyataan-pernyataan dalam bentuk kuesioner yang ditujukan kepada seluruh karyawan PT. Shin Woo Mulia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Shin Woo Mulia unit produksi sewing yang berjumlah 531 orang. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel minimal dari suatu populasi digunakan rumus slovin (Riduwan, 2015:254), dengan tingkat presisi 10%. Maka jumlah sampel yang digunakan sebanyak 84 responden. Dari jumlah sampel tersebut kemudian ditentukan jumlah sampel untuk masing-masing produksi sewing menggunakan rumus proporsional random sampling dengan rasio perbandingan jumlah karyawan setiap bagian yang terpilih, sebagai berikut :

Rumus *proporsional random sampling* digunakan dengan alasan bahwa jumlah populasi di setiap bagian tidak sama. Berdasarkan rumus *proporsional random sampling* dari 84 orang sampel yang telah ditentukan tersebut, selanjutnya secara proporsional diambil masing-masing, hasilnya adalah sebagaimana tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Jumlah Populasi dan sampel

Produksi Sewing	Jumlah Karyawan	Sampel
Assembling	148	23
Front	104	17
Back Yoke	31	5
Collar	105	17
Cuff	71	11
Sleeve	72	11
Jumlah	531	84

Sumber: PT. Shin Woo Mulia

Berdasarkan jenis data, maka jenis data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, Data penelitian diperoleh dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden secara langsung kemudian mengumpulkannya kembali setelah diisi oleh responden.

Pengujian instrument berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menghitung validitas, penulis akan meneliti dengan menggunakan alat analisis validitas *Pearson Product Moment* (PPM). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Cronbach;s Alpha*. Data yang dikumpulkan, selain data sekunder diantaranya adalah data primer. Data yang berskala ordinal harus ditransformasikan ke dalam skala interval. Untuk merubah data yang berskala ordinal menjadi interval adalah dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan melakukan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi.

Uji *t* dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan α 5% dengan $dk = n - 2$. Rumus yang digunakan adalah :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono, 2017:230)

Keterangan :

t_{hitung} = Distribusi *t*

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis atau dugaan sementara maka dilakukan uji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut :

a) Hipotesis Pertama

$H_0 : r = 0$: Tidak ada pengaruh secara signifikan antara *human relation* terhadap kinerja karyawan.

$H_a : r \neq 0$: Ada pengaruh secara signifikan antara *human relation* terhadap kinerja karyawan.

b) Hipotesis Kedua

$H_0 : r = 0$: Tidak ada pengaruh secara signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

$H_a : r \neq 0$: Ada pengaruh secara signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian :

1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara *human relation* terhadap kinerja karyawan.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara *human relation* terhadap kinerja karyawan

2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, Artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Sementara Uji *F* dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan α 5% dengan $dk = n - k - 1$. Untuk menghitung uji *F* dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2017:235)

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah Variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis atau dugaan sementara maka dilakukan uji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut :

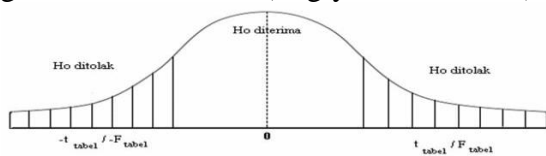
$H_0 : r = 0$: Tidak ada pengaruh secara signifikan antara *human relation* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

$H_a : r \neq 0$: Ada pengaruh secara signifikan antara *human relation* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh secara signifikan antara *human relation* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti tidak ada pengaruh secara signifikan antara *human relation* dan $self\ efficacy$ terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis tersebut maka digunakan uji dua belah pihak seperti pada gambar dibawah ini (Sugiyono, 2017:99) :



Gambar 1
Kurva Uji Dua Pihak

HASIL

Berdasarkan data hasil kuesioner yang terdiri dari 9 (sembilan) pernyataan variabel *human relation* (X_1), diperoleh total skor sebesar 3182. Hal ini dilakukan bahwa hasil penelitian mengenai *human relation* pada PT. Shin Woo Mulia berada pada kategori sangat baik.

Berdasarkan data hasil kuesioner yang terdiri dari 6 (enam) pernyataan variabel *self efficacy* (X_2), diperoleh total skor sebesar 2085. Hal ini dilakukan bahwa hasil penelitian mengenai *self efficacy* pada PT. Shin Woo Mulia berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan data hasil kuesioner yang terdiri dari 12 (dua belas) pernyataan variabel kinerja karyawan (Y), diperoleh total skor sebesar 4168. Hal ini dilakukan bahwa hasil penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT. Shin Woo Mulia berada pada kategori tinggi.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel *Human Relation* (X_1), menunjukkan bahwa r_{hitung} untuk 9 pernyataan lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% yakni sebesar 0,214 sehingga dapat

disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan tersebut valid. Variabel *Self Efficacy* (X_2) menunjukkan bahwa r_{hitung} untuk 6 pernyataan lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% yakni sebesar 0,214 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan tersebut valid dan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa r_{hitung} untuk 12 pernyataan lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% yakni sebesar 0,214 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis, yakni (0,803), (0,863) dan (0,887) lebih besar dari 0,60 artinya seluruh pernyataan di dalam kuisisioner dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,08233565
	Absolute	,103
Most Extreme Differences	Positive	,103
	Negative	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,948
Asymp. Sig. (2-tailed)		,330

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z yaitu 0,948 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,330 nilai tersebut > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau uji normalitas terpenuhi.

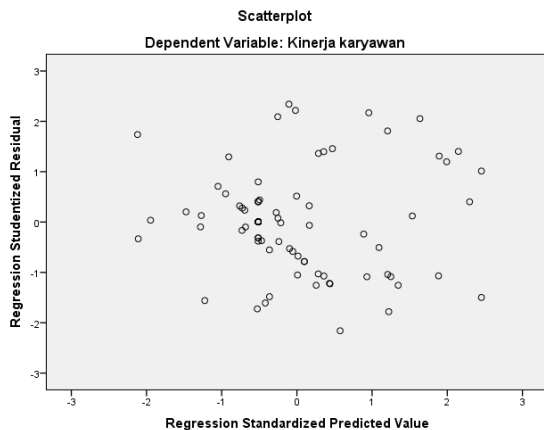
Uji Multikolinieritas
Tabel 4 Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	6,687	3,120		2,143	,035					
Human Relation	,510	,116	,361	4,399	,000	,655	,439	,300	,692	1,445
Self Efficacy	,889	,138	,529	6,442	,000	,729	,582	,440	,692	1,445

Sumber: Output SPSS Versi 21, 2020

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel *human relation* sebesar 0,692 dan *self efficacy* sebesar 0,692 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF dari variabel *human relation* yakni 1,445 dan variabel *Self efficacy* 1,445 kurang dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 terlihat titik-titik menyebar secara acak serta baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen *human relation* dan *self efficacy*.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan pengolahan data, maka hasil uji persamaan model regresi linier

berganda ini dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 6,687 + 0,510X_1 + 0,889X_2 + e$$

Dari persamaan berikut dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 6,687 dan bertanda positif, artinya bahwa jika tidak ada variabel *human relation* dan *self efficacy* maka kinerja karyawan sebesar 6,687% dengan syarat variabel lain konstan.
2. Nilai koefisien regresi *human relation* sebesar 0,510 dan bertanda positif, artinya semakin baik *human relation* maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi *self efficacy* sebesar 0,889 dan bertanda positif, artinya semakin tinggi *self efficacy* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan pengolahan data, maka hasil uji persamaan model regresi linier berganda ini dapat dituliskan sebagai berikut :

Pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai R^a sebesar (0,655)² x 100% = 42,90% (R Square) Dengan demikian dapat diketahui besarnya pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan adalah 42,90%.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai R^a sebesar (0,729)² x 100% = 53,14% (R Square) Dengan demikian dapat diketahui besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah 53,14%.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan maka dapat diketahui besarnya pengaruh *human relation* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 62,25% dan sisanya sebesar 37,75% (100% - 62,25%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Dari tabel 4 pada variabel *human relation* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,399 bertanda positif dengan signifikan sebesar 0,000. Pada derajat bebas (dk) = $n - k = 84 - 2 = 82$ dengan $\alpha = 5\%$. Pada tabel distribusi t untuk $dk = 82$ adalah 1,989. Maka diperoleh t_{hitung} sebesar 4,399 dan t_{tabel} sebesar 1,989 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} 4,399 > t_{tabel} 1,989 dan nilai signifikannya 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan *human relation* terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan kebenarannya.

Dari tabel 4 pada variabel *self efficacy* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,442 bertanda positif dengan signifikansi 0,000. Pada derajat bebas (df) = $n - k = 84 - 2 = 82$ dengan $\alpha = 5\%$. Pada tabel distribusi t untuk $dk = 82$ adalah 1,989.

Maka diperoleh t_{hitung} sebesar 6,442 dan t_{tabel} sebesar 1,989 dengan taraf signifikansi 0,000, karena nilai t_{hitung} 6,442 > t_{tabel} 1,989 dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan kebenarannya.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan perhitungan uji F diperoleh nilai probabilitas (sig) = 0,000, sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% (dk) = $n - k - 1 = 84 - 2 - 1 = 81$. Pada tabel distribusi F untuk $dk = 81$ adalah 3,11.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2278,145	2	1139,072	66,702	,000 ^b
Residual	1383,234	81	17,077		
Total	3661,378	83			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Human Relation

Sumber: Output SPSS Versi 21, 2020

Dari perhitungan diatas, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 66,702 dan F_{tabel} sebesar 3,11 karena nilai F_{hitung} 66,702 >

F_{tabel} 3,11 dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara *human relation* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan kebenarannya.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shin Woo Mulia

Berdasarkan hasil analisis verifikatif, menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan sebesar 42,90%. Berdasarkan hasil uji t variabel *human relation* memiliki nilai t_{hitung} 4,399 > t_{tabel} 1,989 dan nilai signifikannya 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan *human relation* terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan kebenarannya. Karena *human relation* dilihat dari identitas responden berdasarkan jenis kelamin dan usia yang sebagian besar adalah perempuan yang sudah memasuki usia dewasa, artinya dengan usia yang lebih dewasa karyawan akan lebih menghilangkan perselisihan dan salah paham juga menjalin komunikasi yang baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan sehingga terciptanya *human relation* yang baik dan akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Asrifah (2015) yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shin Woo Mulia

Berdasarkan hasil analisis verifikatif, menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap

kinerja karyawan sebesar 53,14%. Berdasarkan hasil uji t variabel *self efficacy* memiliki nilai $t_{hitung} 6,442 > t_{tabel} 1,989$ dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan kebenarannya. Karena *self efficacy* dilihat dari identitas responden berdasarkan lama bekerja yang sebagian besar adalah karyawan dengan lama bekerja lebih dari satu tahun. Karyawan dengan lama bekerja lebih dari satu tahun akan mempunyai *self efficacy* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang baru bekerja kurang dari satu tahun karena karyawan lebih yakin dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Selain itu karyawan dengan lama bekerja lebih dari satu tahun mempunyai pengalaman dan kompetensi yang lebih tinggi sehingga akan lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Human Relation* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shin Woo Mulia

Berdasarkan hasil analisis verifikatif menyatakan bahwa *human relation* dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan pengaruh *human relation* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar 62,25%, sisanya 37,75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{tabel} sebesar 3,11 karena $F_{hitung} = 66,702 > F_{tabel} = 3,11$ maka H_0 ditolak, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara *human relation* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan kebenarannya. Dengan terjalannya komunikasi yang baik dengan atasan maupun

dengan sesama karyawan sehingga terciptanya *human relation* yang baik serta keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan. Oleh karena itu, semakin baik *human relation* dan *self efficacy* yang dilakukan oleh karyawan maka kinerja karyawan PT. Shin Woo Mulia akan meningkat. Maka, *human relation* dan *self efficacy* secara bersama-sama dapat menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifdah Abadiyah dan Nurrotul Isnaini (2017) yang menyatakan bahwa *human relation* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada karyawan PT. Shin Woo Mulia mengenai pengaruh *Human Relation* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Human Relation* pada PT. Shin Woo Mulia berada pada kategori sangat baik. *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shin Woo Mulia. Artinya, semakin baik *human relation* PT. Shin Woo Mulia, maka semakin baik pula kinerja karyawan PT. Shin Woo Mulia.
2. *Self Efficacy* pada PT. Shin Woo Mulia berada pada kategori tinggi. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shin Woo Mulia. Artinya, semakin baik *self efficacy* karyawan PT. Shin Woo Mulia, maka semakin baik pula kinerja karyawan PT. Shin Woo Mulia.
3. Kinerja karyawan pada PT. Shin Woo Mulia berada pada kategori tinggi. *Human relation* dan *self efficacy* secara bersama-sama

(simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Shin Woo Mulia. Artinya, semakin baik *human relation* dan *self efficacy* maka kinerja karyawan PT. Shin Woo Mulia akan meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Asrifah. 2015. *Pengaruh Human Relation terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Katalogis Vi. 3 No. 2 Tahun 2015.
- Dhani Ramdhani. 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan kontingensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT.Summit Oto Finance cabang Majalengka*. Majalengka:Universitas Majalengka.
- Eka Cahyani Putri Susanti, Mochammad Al Musadieq dan Ika Ruhana. 2014. *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Karya Kabupaten Lamongan)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 17 No. 2 Tahun 2014.
- Eva Lestari. 2018. *Pengaruh human relation, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Majalengka*. Majalengka:Universitas Majalengka.
- Hasibuan Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jenny, Jonathan, Musdalifah. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan". Universitas Mulawarman. Indonesia. Vol. 8. Hal:l-12.
- Lala Karsila, 2018. "Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".Majalengka: Universitas Majalengka.
- Maulana Irwansyah, 2019. *Pengaruh kompetensi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan (studi pada PT.BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka*. Majalengka:Universitas Majalengka
- Novani Tirania, 2018. *Pengaruh pengembangan karir, loyalitas kerja dan self efficacy terhadap kinerja karyawan PERUMDA BPR Majalengka*. Majalengka:Universitas Majalengka.
- Onong Uchjana Effendi. 2009. *Human Relation dan Publik Relation dalam Manajemen*. Alumni. Bandung.
- Riduwan dan Akdon 2015. *Rumus dan data dalam analisis statistika*. Bandung :Alfabeta
- Rifdah Abadiyah, Nurrotul Isnaini. 2017. *Pengaruh Human relation, Bornout, dan Self Efficacy terhadap kinerja perawat di RS Muhammadiyah Siti Khodijah Sepanjang Sidoarjo*. SNCP 1 2017.

- Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring. 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.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian, cetakan kedua puluh delapan.*
Bandung: Alfabeta.
- . 2015. *Metode Penelitian Manajemen, cetakan ke empat.* Bandung:
Alfabeta.