

**PENGARUH *STORE ATMOSPHERE HUMAN RELATION AT WORK*
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MEMPERHATIKAN EFIKASI DIRI KARYAWAN
DI DISTRO ORAQLE BANDAR LAMPUNG
TAHUN 2018/2019.**

SKRIPSI

**Oleh
LISTYA NINGSIH**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

PENGARUH STORE ATMOSPHERE HUMAN RELATION AT WORK KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEMPERHATIKAN EFIKASI DIRI KARYAWAN DI DISTRO ORAQLE BANDAR LAMPUNG TAHUN 2018/2019.

Oleh

Listya Ningsih

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Store Atmosphere, Human Ralation At Work, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Memperhatikan Efikasi Diri Karyawan Di Distro Oraqle Bandar Lampung Tahun 2018/2019. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan simple random sampling. Subjek penelitian yaitu karyawan yang bekerja di Distro Oraqle Bandar Lampung. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner analisis dengan metode pengujian menggunakan Regresi Linier dan Analisis Path. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *expost facto* dan *survey*. Hasil Penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh antara Store Atmosphere, Human Ralation At Work, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Memperhatikan Efikasi Diri Karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata Kunci : Efikasi Diri Karyawan, Human Ralation at Work, Kinerja Karyawan, Kompensasi, Store Atmosphere.

ABSTRACT

DETERMINE THE EFFECT OF STORE ATMOSPHERE, HUMAN
RATIONALIZATION AT WORK COMPENSATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE BY NOTING THE
SELF-EFFICACY OF EMPLOYEES AT
BANDAR LAMPUNG ORAQLE
DISTRO IN 2018/2019

By

Listya Ningsih

The purpose of this study is to determine the effect of Store Atmosphere, Human Rationalization at Work, Compensation on Employee Performance by Noting the Self-Efficacy of Employees at Bandar Lampung Oraql Distro in 2018/2019. The population in this study were 35 employees. The sampling technique is probability sampling using simple random sampling. The research subjects were employees who worked at Bandar Lampung Oraql Distro. Data collection was done by using an analysis questionnaire with test methods using Linear Regression and Path Analysis. This study uses a descriptive research design verification with an ex post facto approach and survey. The research results show that there is an influence between Store Atmosphere, Human Rationale at Work, Compensation on Employee Performance by Paying Attention to Employee Self-Efficacy both directly and indirectly.

Keyword : Store Atmosphere, Human Rationalization at Work, Compensation,
Employee Performance, Self-Efficacy.

**PENGARUH *STORE ATMOSPHERE HUMAN RELATION AT WORK*
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MEMPERHATIKAN EFIKASI DIRI KARYAWAN
DI DISTRO ORAQLE BANDAR LAMPUNG
TAHUN 2018/2019.**

Oleh
LISTYA NINGSIH

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Program Studi Pendidikan Ekonomi**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Skripsi : **PENGARUH *STORE ATMOSPHERE, HUMAN RALATIOAN AT WORK*, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEMPERHATIKAN EFIKASI DIRI KARYAWAN DI DISTRO ORAQLE BANDAR LAMPUNG TAHUN 2018/2019.**

Nama Mahasiswa : **Listya Ningsih**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1513031015**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Drs. Hi. Nurdin, M.Si.
NIP 19600817 198603 1 003

Pembimbing II,

Drs. Tedi Rusman, M.Si
NIP 19600826 198603 1 001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial,

Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

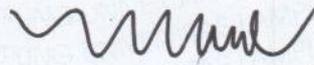
Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi,

Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd.
NIP 19770808 200604 2 001

MENGESAHKAN

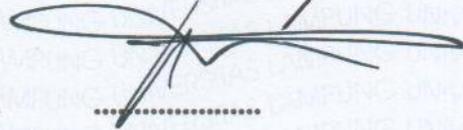
1. Tim Penguji

Ketua : **Drs. Hi. Nurdin, M.Si.**



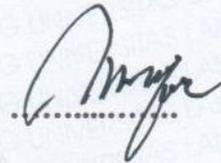
.....

Sekretaris : **Drs. Tedi Rusman, M.Si.**



.....

Penguji
Bukan Pembimbing : **Drs. Yon Rizal, M.Si.**



.....

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Fatuan Raja, M.Pd.
NIP. 19620804 198905 1 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **07 Agustus 2019**



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS LAMPUNG**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL**
Jalan Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1, Bandarlampung 35145
Telepon (0721) 704624, Faximile (0721) 704624

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

nama : Listya Ningsih
NPM : 1513031015
jurusan/program studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi
fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung 09 Agustus 2019



Listya Ningsih
1513031015

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Listya Ningsih dan biasa disapa dengan listya. Penulis lahir tanggal 20 September 1997, merupakan anak peetama dari dua bersaudara pasangan Bapak Eeng Rohendra dan Ibu Erna Wati. Penulis berasal dari Lampung Timur.

Berikut pendidikan formal yang pernah ditempuh.

1. Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Tulung Pasik lulus pada tahun 2008.
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Bandar Sribhawono lulus pada tahun 2011.
3. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Bandar Sribhawono lulus pada tahun 2014.
4. Pada tahun 2015 penulis di terima melalui jalur Snmptn pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan PIPS FKIP Universitas Lampung.

Pada tahun 2017 penulis mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) kemudian melaksanakan Praktek Profesi Kependidikan (PPK) di SMK Praja Utama (Bandar Sribhawono) dan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Waringin Jaya Kec. Bandar Sribhawono Kab. Lampung Timur pada tahun 2018. Penulis pernah aktif di organisasi kampus yakni BEM FKIP Unila dan Assets FKIP Unila.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil alamin, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis sampai pada tahap ini.

Karya kecil ini ku persembahkan untuk

Kedua orang tuaku

Yang dengan tulus, ikhlas dan sabar mendidik, membesarkan dan mendoakanku. Tak pernah berhenti menasehati, mendukung, memenuhi segala kebutuhanku dan memberikan kebebasan memilih jalan hidupku.

Adikku tersayang

Adek Teja Katma Wijaya terimakasih telah menjadi saudara yang selalu membuatku bersyukur kepada Allah akan kehadiran mu dan semoga engkau kelak menjadi sosok yang selalu membanggakan keluarga.

Keluarga besar Bapak dan Ibu

Terimakasih untuk seluruh keluarga besar yang telah mendukung dan mendoakan keberhasilanku, semoga aku menjadi kebanggaan kalian.

Sahabat-sahabatku

Terimakasih untuk semua warna yang pernah terlukis, tak mampu ku hitung berapa banyak tawa dan tangis antara kita, semoga kita bersua di surga-Nya.

Semua guru, dosen, pendidik dan almamater tercinta

Terimakasih Pak Buk sudah mengajarkan banyak hal kepadaku, aku tak sanggup membayarmu tapi doaku tak pernah padam, semoga Allah selalu meridhoi kehidupanmu.

MOTTO

Saat Allah mendorongmu ke tebing, yakinlah kalau hanya ada dua hal yang mungkin terjadi, mungkin saja ia akan menangkapmu, atau ia ingin kau belajar bagaimana caranya terbang.

(Anonim)

Kesuksesan adalah buah dari usaha-usaha kecil yang diulang hari demi hari.

(Listya Ningsih)

Jika kau ingin menguasai dunia, maka kuasailah ilmu ekonomi

(Erlina Rupaidah)

Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah nikmat kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azabku sangat pedih.

(QS. Ibrahim (14) :7)

SANWACANA

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “pengaruh store atmosphere, human relation at work, kompensasi, terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan efikasi diri karyawan di distro oraqle Bandar lampung tahun 2018/2019”. Sholawat serta salam senantiasa kita sanjungkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, motivasi, bimbingan serta saran semua pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Rektor, wakil rektor, segenap pimpinan dan tenaga kerja Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd. selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Dr. Sunyono, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama FKIP Universitas Lampung.
4. Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FKIP Universitas Lampung.
5. Dra. Riswanti Rini, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung.

6. Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung.
7. Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung dan juga selaku pembahas yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Drs. Nurdin, M.Si., selaku pembimbing akademik dan pembimbing I yang selalu memotivasi penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini. Bapak adalah sosok panutan saya, selalu sabar dalam membimbing saya. Terimakasih pak sudah membagikan ilmu kepada saya.
9. Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku pembimbing II yang telah bersedia membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Saya sangat bangga mendengar cerita-cerita bapak. Semoga selalu menjadi motivator untuk menjadi orang sukses, selalu memberikan saran yang sangat berguna untuk saya. Terimakasih atas saran dan motivasi yang telah bapak berikan.
10. Bapak dan Ibu Dosen FKIP Universitas Lampung khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi Drs. Yon Rizal, M.Si., Rahmah Dianti Putri, S.E., M.Pd., Ibu Dr. Pujiati, M.Pd., Dr. Erlina Rufaidah, M.Si., Albet Maydiantoro, M.Pd., Wardani, S.Pd., M.Pd., Fanni Rahmawati, S.Pd., M.Pd., Fathur Rahman, S.Pd., M.Pd., Rahmawati, S.Pd., M.Pd., Suroto, S.Pd., M.Pd., dan Widya Hestiningtyas, S.Pd., M.Pd., terima kasih atas ilmu yang telah diberikan.
11. Teristimewa untuk ketiga orang tuaku tercinta Bapak Eeng Rohendra dan Ibu saniem, Serta ibu Erna Wati ibu kandungku yang telah berpulang kehadapan Allah, terimakasih kalian sudah sangat sabar dan selalu mendukungku serta tak henti – hentinya mendoakanku.

12. Untuk Adikku (Teja Katma Wijaya) yang paling sabar dalam menghadapi apapun, semoga kamu selalu senantiasa berbuat baik dan jadi kebanggaan keluarga.
13. Keluarga besar Pak Eeng Rohendra dan juga keluarga besar Ibu Erna Wati yang sudah banyak membantu dan mendukung serta mendoakan ku, semoga Allah SWT selalu memberikan rezeki dan kesehatan untuk kalian semua.
14. Sahabat-sahabat kecilku, Intan, intan, puput, ika, dita, evi. Terimakasih atas segala masukannya selama ini.
15. Sahabat terbaikku yaitu sahabat SMA, Kadek Widya Wati, Meli Kusuma Wardani, Komang Siwi, Adhita Fatmawati. Terimakasih telah menjadi sahabatku dari jaman SMA semoga kita bisa saling mengingatkan dan bersama kembali di surga Nya Allah.
16. Sahabat-sahabat terbaikku, Lilin Nurmasita, Ika Sriwinarsih, Santi Erna Wati, Eliya Roza, Dedi Kurniawan, Havi Nata Tamara, Josua Nadapdap, Agung Wijaya, yang selalu memberikan semangat dan menemani setiap perjalanan ku.
17. Teman-teman Pendidikan Ekonomi angkatan 2015, Riana Yunisa, Aulia Safira, Eva Anisa, Azka, Ririn, Pandu, Restu, Fadil, Hadi, Bakti, Pras, dan seluruh angkatan 2015 yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, terimakasih atas kebersamaan perjuangan selama ini.
18. Untuk kakak tingkat dan adik tingkat angkatan 2012, 2013, 2014, 2016, 2017 dan 2018 terimakasih sudah menyemangati.

Semoga Allah memberikan berkah, rahmat, hidayah serta kemuliaan-Nya atas kebaikan dan pengorbanan bagi kita semua. Disadari sepenuhnya bahwa dalam

penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, saran dan kritik yang bersifat membangun selalu diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 09 Agustus 2019
Penulis,

Listya Ningsih

**PENGARUH *STORE ATMOSPHERE HUMAN RELATION AT WORK*
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MEMPERHATIKAN EFIKASI DIRI KARYAWAN
DI DISTRO ORAQLE BANDAR LAMPUNG
TAHUN 2018/2019.**

**Oleh
LISTYA NINGSIH**

**Skripsi
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

**Pada
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Program studi pendidikan ekonomi**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Kegunaan penelitian	9
G. Ruang Lingkup Penelitian	10
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	
A. Pengertian distro.....	11
B. Kinerja Karyawan	12
C. Kompensasi	13
D. Store Atmosphere	14
E. Human Relation at Work.....	16
F. Efikasi diri karyawan	18
G. Hasil Penelitian yang Relevan.....	20
H. Kerangka pikir	21
I. Paradigma penelitian	23
J. Hipotesis	23
III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	25
B. Populasi dan sampel	26
1. Populasi	26
2. Sampel	27

C.	Variabel penelitian	27
1.	Variabel Eksogen.....	28
2.	Variabel Endogen	28
3.	Variabel intervening	28
D.	Devinisi Variabel.....	28
1.	Definisi Konseptual Variabel	28
2.	Definisi Operasional Variabel	30
E.	Teknik Pengumpulan data.....	32
F.	Uji Persyaratan Instrumen.....	34
1.	Uji Validitas Angket.....	34
2.	Uji Reliabilitas Angket.....	36
G.	Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	37
1.	Metode Analisis Data	37
H.	Uji Asumsi.....	38
1.	Uji Kolinieran Regresi	38
I.	Uji Multikolinieritas.....	39
J.	Uji Autokorelasi	40
K.	Uji Heteroskedastisitas	42
L.	Teknik Analisis Data.....	43
1.	Persyaratan analisis jalur	44
2.	Langkah-Langkah Menguji Analisis Jalur (<i>Path Analisis</i>)	45
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	
A.	Gambaran Umum Distro Oraql Bandar Lampung	46
B.	Visi Dan Misi Distro Oraql Bandar Lampung	47
C.	Deskripsi Data	48
D.	Hasil Penelitian	48
1.	Data Store Atmosphere.....	48
2.	Data Human Ralation at work	51
3.	Data Kompensasi.....	54
4.	Data Efikasi Diri Karyawan	56
5.	Data Kinerja Karyawan	59
E.	Uji Persyaratan Statistik Parametrik	62
1.	Uji Normalitas Data.....	62
2.	Uji Homegenitas Sampel.....	62
F.	Uji Asumsi Klasik	64
1.	Uji Linieritas Garis Regresi.....	65
2.	Uji Multikolinearisitas.....	66
3.	Uji Autokorelasi	67
4.	Uji Heteroskedestisitas	69
G.	Hasil Analisis Data.....	71
1.	Persamaan Struktural	74
2.	Besarnya Pengaruh Variable Eksogen Terhadap Variabel Endogen Secara Proposional Dapat Dihitung.....	75
a.	Besarnya Pengaruh Langsung (<i>Direct effect/IE</i>)	

Terhadap Efikasi Diri Karyawan.....	75
b. Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect effect/IE</i>) terhadap Efikasi Diri Karyawan.....	76
c. Pengaruh Total (Total effect/TE) Terhadap Efikasi Diri Karyawan	77
3. Pengaruh Variable Lainnya Terhadap Efikasi Diri Diluar Variable X1,X2,X3	77
a. Pengaruh Langsung (<i>Direct effect/DE</i>) Terhadap Kinerja Karyawan	78
b. Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect effect/IE</i>) Terhadap Kinerja Karyawan	79
c. Pengaruh Total (Total effect/TE) Terhadap Kinerja Karyawan	79
d. Pengaruh Variable Lainnya Terhadap Kinerja Karyawan (Z) Diluar Variable X1,X2,X3 Dan Y	79
H. Pengujian Hipotesis/Menguji Kebermaknaan Koefisien Jalur	80
1. Uji t Untuk Pengujian Hipotesis Secara Sendiri-Sendiri/Parsial... 81	
a. Pengaruh Store Atmosphere (X ₁) Terhadap Terhadap Efikasi Diri karyawan(Y) Di Distro Oraqlle Bandar Lampung	81
b. Pengaruh Human Ralation at work(X ₂) Terhadap Efikasi diri Karyawan Di Distro Oraqlle Bandar Lampung (Y).....	82
c. Pengaruh Kompensasi (X ₃) Terhadap Efikasi Diri karyawan (Y) Di Distro Oraqlle Bandar Lampung	83
d. Hubungan Antar Variable Eksogen	84
e. Pengaruh Store Atmosphere (X ₁) Terhadap Kinerja karyawan (Z).....	85
f. Pengaruh Human Ralation at work (X ₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Z).....	86
g. Pengaruh Kompensasi (X ₃) Terhadap Kinerja Karyawan(Z)..	86
h. Pengaruh Efikasi Diri Karyawan (Y) Terhadap Kinerja Karyawan(Z).....	87
2. Uji F Untuk Pengujian Hipotesis Secara Simultan	88
a. Pengaruh Store Atmosphere(X ₁), Human Ralation At work (X ₂) Dan Kompensasi(X ₃) Secara Bersama-Sama Terhadap Efikasi Diri Karyawan(Y)	89
b. Pengaruh Store Atmosphere(X ₁), Human Ralation at Work (X ₂), Kompensasi (X ₃) Dan Efikasi Diri Karyawan(Y) Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan(Z)	99
I. Kesimpulan Analisis Statistik	91
J. Pembahasan	94
V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	110
B. Saran.....	111

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma penelitian	24
Gambar 2. Substruktur 1	44
Gambar 3. Substruktur 2	45
Gambar 4. Struktur organisasi	47
Gambar 5. Kurva purbins-watson	68
Gambar 6. Model diagram jalur	71
Gambar 7. Model persamaan dua jalur	72
Gambar 8. Substruktur 1	72
Gambar 9. Substruktur 2	73
Gambar 10. Substruktur 1	75
Gambar 11. Substruktur 2	78
Gambar 12. Diagram jalur lengkap	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Posisi Karyawan di Distro Oraqla tahun 2018.....	3
Tabel 2. Daftar pernyataan konsumen terkait pengaruh store atmosphere, human relation at work, kompensasi terhadap kinerja karyawan	4
Tabel 3. Penilaian karyawan mengenai pelayanan dari distro oraqla Bandar Lampung	5
Tabel 4. Penelitian terdahulu.....	21
Tabel 5. Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
Tabel 6. Kategori Besarnya Reliabilitas.....	36
Tabel 7. Data distribusi variable store atmosphere.....	49
Tabel 8. Data kategori store atmosphere.....	50
Tabel 9. Data distribusi human relation at work	52
Tabel 10. Data kategori human relation at work.....	53
Tabel 11. Data distribusi frekuensi kompensasi	54
Tabel 12. Data kategori kompensasi	55
Tabel 13. Data distribusi frekuensi efikasi diri karyawan.....	56
Tabel 14. Data kategori variable efikasi diri	57
Tabel 15. Data distribusi frekuensi kinerja karyawan.....	59
Tabel 16. Data kategori variabel kinerja karyawan.....	60
Tabel 17. Rekapitulasi uji normalitas.....	62
Tabel 18. Rekapitulasi linieritas regresi.....	65
Tabel 19. Rangkuman hasil koefisien jalur sub-struktur 1	91
Tabel 20. Rangkuman hasil koefisien jalur sub-struktur 2.....	92

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini, mendorong perkembangan bisnis pakaian *fashion* dan menunjukkan peningkatan yang pesat yang terjadi diberbagai negara. Adanya perkembangan bisnis pakaian *fashion* ini, menyebabkan timbulnya persaingan antar pelaku bisnis, dalam bidang ritel pakaian *fashion*, sehingga setiap pelaku bisnis di tuntut untuk memenangkan persaingan. Perusahaan perlu membangun sistem manajemen kualitas produk, mengidentifikasi pembaharuan yang mengikuti perkembangan zaman yang mungkin terjadi.

Menurut Bangun Wilson (2012) Menyatakan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang di inginkan baik dari perusahaan maupun karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Kinerja dari karyawan pun menjadi kunci dari keberhasilan suatu bisnis, untuk itu perusahaan harus memberikan kompensasi bagi karyawan yang

bekerja dengan baik, pemberian fasilitas kepada karyawan, karna jika kinerja berada dibawah harapan, anggota tidak puas jika kinerja memenuhi harapan anggota puas.

Distro dikenal luas di kalangan anak muda zaman sekarang, dimana pakaian ataupun aksesoris distro memiliki nilai *prestige* yang tinggi, dengan *brand image* yang kuat juga. Hal ini menjadi penentu di kalangan muda untuk membeli dan menggunakan produk-produk dari sebuah distro.

Distro *oraqle* adalah sebuah distro yang terletak di Bandar Lampung yang mana menjual pakaian khusus untuk pria serta menjual berbagai macam barang seperti celana, tas, topi, dompet, jaket, sepatu, gelang, *sweater*, sandal, *boxer*, dari berbagai macam merek diantaranya *evil army*, *uncle*, dan *moskav*. Di Lampung ada dua cabang diantaranya di jalan Jendral Sudirman No 26 Enggal, Bandar Lampung dan jalan Z.A Pagar Alam No 12 C Kedaton, Bandar Lampung yang mulai buka dari pukul 09.00 sampai pukul 21.00 WIB. Harga yang ditawarkan cukup terjangkau yakni mulai dari Rp 95.000,- sampai Rp 150.000,- dengan *t-shirt* yang paling banyak digandrungi karena nyaman dipakai dan ukurannya lengkap dari S sampai XL.

Adapun data posisi karyawan yang mengunduran diri pada 1(satu) tahun terakhir di distro *oraqle* Bandar Lampung bisa dilihat dari tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Data Posisi Karyawan Di Distro *Oraqle* Bandar Lampung 1 Tahun Terakhir.

Bulan	Keluar	Masuk	Total
Januari	-	-	35
Februari	-	-	35
Maret	2	-	33
April	3	-	30
Mei	-	-	30
Juni	-	-	30
Juli	3	-	27
Agustus	-	-	27
September	-	-	27
Oktober	-	1	28
November	-	-	28
Desember	-	-	28

Sumber: Buku jurnal tahunan distro oraqle.

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2018 dari bulan Januari sampai bulan Desember terdapat 8 karyawan yang mengundurkan diri dan 1 orang masuk ke distro *oraqle*. Berdasarkan pernyataan di atas dapat dilihat bahwa *store atmosphere* yang kurang efektif membuat karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam menyelesaikan tugas, sedangkan permasalahan mengenai pengunduran diri yaitu kurangnya kompensasi yang diberikan oleh pihak distro, sehingga karyawan merasa kurang dalam pemenuhan gaji dan akhirnya menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

untuk itu perusahaan harus memberikan kompensasi bagi karyawan yang bekerja dengan baik, pemberian fasilitas kepada karyawan, karna jika kinerja berada dibawah harapan, anggota tidak puas jika kinerja memenuhi harapan anggota puas, dan kepuasan tersebut akan berimbas kepada kinerja yang baik .

Tabel 2 Daftar Pernyataan Karyawan Terkait Dengan Pengaruh *Storeatmosphere, Human Relation At Work, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Distro Oraqlle Bandar Lampung Tahun 2018 .*

Keluhan	Jumlah
Kurangnya fasilitas distro yang masih kurang memadai	30
Hubungan antar karyawan yang masih perlu ditingkatkan	24
Kompensasi yang diberikan oleh distro masih tergolong kecil	34
Bonus yang diberikan oleh distro masih tergolong rendah dibandingkan dengan kinerja karyawan	35
Jumlah	123

Sumber :Karyawan distro oraqlle Bandar lampung tahun 2018.

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa banyaknya karyawan yang mengadukan keluhanya. Keluhan-keluhan tersebut seharusnya ditanggapi oleh pihak distro dengan memaksimalkan pelayanan terkait dengan *store atmosphere, human relation at work* dan kompensasi sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di distro *oraqlle* Bandar lampung.

Karyawan merasa bahwa fasilitas distro yang masih kurang memadai dikarenakan oleh kurangnya pendingin ruangan, desain, tempat ibadah, pencahayaan. Selain fasilitas, kompensasi yang diberikan oleh pihak distro masih tergolong sangat kecil dibanding dengan kinerja karyawan sehingga membuat karyawan belum merasa termotivasi dengan adanya kompensasi.

Tabel 3. Penilaian Karyawan Mengenai Pelayanan Dari Distro *Oraqle* Bandar Lampung Tahun 2018 .

Jenis Pelayanan	Penilaian
Ketersediaan fasilitas distro yang memadai.	70
Hubungan antara karyawan dan atasan yang baik.	70
Kompensasi yang memuaskan.	40
Bonus kerja bagi karyawan yang baik.	30
Ketanggapan pihak distro dalam menangani keluhan karyawan.	50
Kecepatan pihak distro dalam menanggapi keluhan.	50
Kesopanan atasan dalam berkomunikasi dengan karyawan.	70
Jumlah	380

Sumber:karyawan distro oraqle Bandar lampung tahun 2018 .

Berdasarkan pada data tabel 3 di atas penilaian yang dilakukan oleh karyawan distro *oraqle* Bandar Lampung untuk pelayanan yang diberikan oleh pihak distro kepada karyawan masih belum maksimal seperti, kurangnya alat pendingin ruangan yang membuat karyawan nyaman, pencahayaan yang kurang, tidak adanya tempat ibadah. Pihak distro harus melakukan pemaksimalan pelayanan kepada karyawan supaya karyawan merasa puas dan tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh pihak distro pun masih tergolong kecil. Sedangkan yang kita tahu bahwa salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan adanya kompensasi yang memuaskan, dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik baiknya.

Berikut adalah kompensasi yang diberikan oleh pihak distro *oraqle* Bandar Lampung :

1. Insentif yang berupa uang tunai yang diberikan pada akhir tahun saja .
2. Kompensasi yang hanya diberikan untuk 1 orang saja .
3. Jumlah kompensasi yang diberikan jumlahnya masih kecil.

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa distro *oraqle* Bandar Lampung kurang dalam memberikan kompensasi. Pihak *oraqle* harusnya memberikan kompensasi pada karyawan yang bekerja di distro *oraqle* tersebut supaya semakin besar kompensasi yang diberikan semakin meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi di distro *oraqle* Bandar Lampung .

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengajukan sebuah penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh *Store Atmosphere, Human Ralation At Work*, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Memperhatikan Efikasi Diri Karyawan di Distro *Oraqle* Bandar Lampung Tahun 2018”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. *Store atmosphere* yang masih kurang kondusif.
2. Hubungan antar karyawan yang masih sangat individualis.
3. Masih kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.
4. Kinerja karyawan yang masih belum maksimal.
5. Kemampuan diri karyawan terkait dengan penempatan posisi pekerjaan belum optimal.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka batasan masalah dalam penelitian ini mengkaji tentang “*store atmosphere* (X1), *human relation at work* (X2), kompensasi (X3), efikasi diri (Y) dan kinerja karyawan (Z) pada Distro *Oraqle* Bandar Lampung Tahun 2018.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh *store atmosphere* terhadap efikasi diri karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung?
2. Apakah ada pengaruh *human relation at work* terhadap efikasi diri karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap efikasi diri karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung?
4. Apakah ada hubungan antara *store atmosphere*, *human relation at work* karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung?
5. Apakah ada pengaruh *store atmosphere* terhadap kinerja karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung?
6. Apakah ada pengaruh *human relation at work* terhadap kinerja karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung?
7. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung?
8. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung?

9. Apakah ada pengaruh *store atmosphere, human relation at work* dan kompensasi terhadap efikasi diri karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung?
10. Apakah ada pengaruh *store atmosphere, human relation at work* dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di distro *Oraqle* Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Mengingat pentingnya tujuan dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebagai berikut.

1. Pengaruh *store atmosphere* terhadap efikasi diri karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.
2. Pengaruh *human relation at work* terhadap efikasi diri karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.
3. Pengaruh kompensasi terhadap efikasi diri karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.
4. Hubungan antara *store atmosphere, human relation at work* dan kompensasi karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.
5. Pengaruh *human relation at work* terhadap terhadap kinerja karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.
6. Pengaruh *store atmosphere* terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan efikasi diri karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung .
7. Pengaruh *human relation at work atmosphere* terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan efikasi diri karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.

8. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan efikasi diri karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.
9. Pengaruh *store atmosphere, human relation at work*, kompensasi terhadap efikasi diri karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.
10. Pengaruh *store atmosphere, human relation at work* dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di distro *Oraqle* Bandar Lampung.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teroistis

Penelitian ini menyajikan suatu wawasan tentang pengaruh *store atmosphere* terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan efikasi diri karyawan .

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

a) Bagi Distro

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam mengembangkan dan meningkatkan manajemen distro, khususnya dalam merancang program peningkatan kualitas *store catmosphere* untuk memberikan efikasi diri karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pelatihan berfikir secara ilmiah dalam penerapan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan realita yang terjadi dilapangan

khususnya tentang kinerja karyawan dan efikasi diri diri karyawan pada badan usaha distro.

c) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian referensi sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian dimasa mendatang.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan distro.

2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah *store atmosphere* (X1), *human relation at work* (X2), kompensasi (X3) efikasi diri karyawan (Y), dan kinerja karyawan (Z).

3. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Distro *Oraqle* Bandar Lampung.

4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018/2019.

5. Disiplin Ilmu

Disiplin ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah ilmu ekonomi mikro.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Pengertian Distro

Distro adalah industri kecil dan menengah (IKM) yang bercirikan dengan merek independen yang dikembangkan kalangan muda. Produk yang dihasilkan oleh distro diusahakan untuk tidak diproduksi secara massal, agar mempertahankan sifat eksklusif suatu produk dan hasil kerajinan.

Konsep distro berawal pada pertengahan 1990-an di Bandung, Menurut Heru Granito (2008) Distro berasal dari kata *Distribution store* yang bisa diartikan sebagai tempat, outlet atau toko yang secara khusus mendistribusikan produk dari suatu komunitas.

Dimulai dengan munculnya band-band independen di Bandung yang berusaha menjual *merchandise* mereka seperti CD/kaset, *t-shirt*, dan *sticker* selain di tempat mereka melakukan pertunjukan.

Bentuk awal distro adalah usaha rumahan dan dibuat etalase dan rak untuk menjual *t-shirt*. Selain komunitas musik, akhirnya banyak komunitas lain seperti komunitas *punk* dan *skateboard* yang kemudian juga membuat toko-toko kecil untuk menjual pakaian dan aksesoris mereka. Kini, industri distro sudah berkembang, bahkan dianggap menghasilkan produk-produk yang memiliki kualitas ekspor. Pada tahun 2007 diperkirakan ada sekitar 700 unit usaha distro di Indonesia, dan 300 diantaranya ada di Bandung.

B. Kinerja Karyawan

Pada umumnya kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Sutrisno (2010:171) mengemukakan bahwa, kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

Berdasarkan pemaparan beberapa ahli di atas dapat diketahui bahwa, kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2014: 15) indikator yang mempengaruhi kinerja terdiri dari:

a. Faktor Internal

Faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seorang baik disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan tinggi dan seorang tipe pekerja keras, sedangkan seorang mempunyai kinerja kurang baik disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b. Faktor Eksternal

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut , tampak jelas bahwa pengertian kinerja hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya, biasanya orang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah disebut orang yang tidak produktif atau dikatakan kinerja rendah.

Kinerja karyawan sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan yang optimal akan mempengaruhi kepuasan perusahaan, dari kepuasan tersebut perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang tujuannya untuk menambah semangat para karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan prima.

C. Kompensasi

Pandangan umum terkait dengan kompensasi bagi masyarakat terlebih bagi karyawan adalah hal yang sangat penting. Pengertian kompensasi merupakan hal fundamental bagi mereka karena menurut para karyawan jumlah atau besaran kompensasi dapat mempresentasikan nilai dari suatu kinerja diantara mereka (karyawan) atau masyarakat.

Sastrohadiwiryo dalam buku Yuniarsih (2011:125) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang.

Menurut Simamora (2009) indikator untuk mengukur kompensasi diantaranya sebagai berikut :

1. Upah dan gaji, upah adalah basis bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemelihara upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji.
2. Insentif, pengertian insentif adalah tambahan kompensasi aiatas atau diluas gaji upah yang diberikan perusahaan.
3. Tunjangan, pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya.

Jadi dapat dikatakan bahwa Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja. Dalam sebuah bisnis atau perusahaan kompensasi diartikan sebagai bentuk pendapatan berupa uang yang secara langsung diberikan kepada karyawan atau anggota bisnis sebagai imbalan atas jasa yang sudah diberikan terhadap perusahaan.

Kompensasi akan menambah semangat para karyawan dalam bekerja, apalagi jika kompensasi yang diberikan berupa insentif, Dengan begitu karyawan akan lebih termotivasi untuk bersaing memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

D. *Store Atmosphere*

Store atmosphere berperan penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan, semakin baik *store atmosphere* tersebut, karyawan akan betah dan produktif bekerja. Bukan hanya itu, mereka juga akan mampu mengeluarkan potensi

terbaiknya, tidak sekedar demi gaji, namun mereka melakukannya demi kemajuan perusahaan dalam jangka panjang.

Sedarmayanti (2011:130) menyatakan bahwa, *store atmosphere* adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, *store atmosphere* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan, tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang dalam beraktivitas atau bekerja baik secara fisik maupun non fisik. metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok, indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi *store atmosphere* dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah:

1. Penerangan / cahaya ditempat kerja.
2. Temperatur ditempat kerja.
3. Sikrulasi udara ditempat kerja.
4. Kebisingan ditempat kerja.
5. Keamanan ditempat kerja.
6. Kebisingan ditempat kerja.
7. Ruang gerak yang diperlukan.
8. Kemampuan bekerja.
9. Hubungan karyawan dengan karyawan maupun pimpinan.

Store Atmosphere dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Suatu kondisi *store atmosphere* dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Ketidaksesuaian dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Saat store atmosphere kerja benar-benar tidak nyaman, hal ini dirasakan oleh satu atau beberapa orang karyawan, maka mereka biasa bisa saja pergi dari perusahaan. Hampir semua karyawan menginginkan store atmosphere kerja yang baik agar mereka merasa betah dan nyaman saat bekerja.

Store atmosphere akan mempengaruhi tingkat motivasi karyawan, bahkan motivasi akan berubah-ubah sesuai dengan *store atmosphere* tempat dimana karyawan tersebut bekerja, maka motivasi karyawan tersebut akan meningkat yang kemudian mempengaruhi efikasi diri karyawan. Sebaliknya jika kondisi perusahaan kotor, kurang nyaman dan panas hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Manajemen perusahaan seharusnya bisa memberikan fasilitas terbaik agar karyawan semakin nyaman berada di perusahaan, perusahaan harus terus menerus meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dan juga menciptakan kondisi perusahaan se nyaman mungkin, karyawan membutuhkan kenyamanan kerja, bukan hanya gaji yang tinggi.

E. *Human Relation at Work*

Menurut Keith Davis (2012:15-19) *Human relation at work* adalah interaksi antar seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi

karyawan, ditinjau dari kepemimpinan yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerja sama secara produktif.

Berikut adalah indikator menurut (Giffin, 2009) yang dapat menumbuhkan hubungan interpersonal yang baik atau hubungan antar pekerja yang baik.

- a. Rasa percaya (*Trust*)
- b. Empati
- c. Kejujuran
- d. Sikap sportif
- e. Sikap terbuka (*open mindedness*)

Bersosialisasi dan menjaga hubungan yang baik antar rekan kerja sangat penting untuk karir, jika tidak dapat membangun hubungan positif dengan rekan kerja, maka karir kita pun akan terancam. Bersosialisasi dan mengenal mereka sebagai manusia akan membantu kita untuk berkomunikasi lebih baik, saling percaya, dan bekerja sama dengan lebih baik.

Karyawan yang memiliki hubungan yang positif akan lebih bahagia ditempat kerja, suasana kerja yang baik akan menciptakan kinerja yang prima, sebaliknya jika permasalahan kerap muncul, malas bekerja karena tidak nyaman, untuk itu penting menjaga hubungan kerja agar tetap harmonis. Perkembangan sebuah perusahaan tidak sekedar ditentukan oleh banyaknya produksi yang dikerjakan, tetapi dibalik itu semua juga ada elemen penting yang membuat perusahaan menjadi tumbuh dengan sehat, yaitu hubungan antara karyawan.

Karyawan hanya dapat bekerja dengan sinergi maksimal dan produktif, bilamana seluruh karyawan bekerja dalam kondisi kerja yang harmonis, kondusif dan produktif.

F. Efikasi Diri Karyawan

Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan keuntungan, Menurut Bandura (2010: 133), ada empat indikator pembentuk efikasi di dalam diri seseorang. Empat hal itu adalah pengalaman yang menetap, pengalaman yang dirasakan, bujukan sosial, dan keadaan psikologis.

1. Pengalaman yang menetap.

Pengalaman yang menetap merupakan pengalaman masa lalu seseorang dalam melakukan sesuatu. Ketika seseorang mampu melakukan sesuatu hal, tingkat efikasinya dalam melakukan aktivitas tersebut akan meningkat. Sebaliknya, ketika seseorang gagal dalam melakukan sesuatu, tingkat efikasinya berkenaan dengan aktivitas tersebut akan menurun.

2. Pengalaman yang dirasakan.

Tingkat efikasi diri dapat dipengaruhi dari perbandingan hasil pencapaian yang ia raih dengan orang lain. Ketika seseorang merasa mampu melakukan suatu aktivitas yang telah dilakukan orang lain, efikasi dirinya akan meningkat.

3. Pendapat orang lain.

Tingkatan efikasi dapat pula dipengaruhi dari perkataan orang lain. Ketika seseorang mendapat dukungan dan reinforcement positif dari orang lain, tingkat efikasi dirinya akan meningkat.

4. Keadaan psikologis.

Perasaan yang positif dan bersemangat dapat meningkatkan efikasi diri, karna dari pikiran yang positif itulah yang menstimulus kerja otak untuk lebih cekatan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa efikasi diri merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, untuk meningkatkan semangat dan motivasi dalam bekerja, efikasi diri dan motivasi adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan dengan tingkat kepercayaan diri yang

tinggi akan tercipta kinerja yang baik. Efikasi diri mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuannya untuk mengorganisasikan, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu.

Efikasi diri akan mempengaruhi suasana yang nyaman dalam menjalankan pekerjaannya, akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, sehingga pekerja pasti akan merasa bahwa dia mampu bekerja dengan optimal disetiap bagian-bagian tugas yang telah diposisikan, kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan adalah hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan.

Semakin rendah efikasi diri seseorang, berarti semakin tinggi tekanan yang dia rasakan. Hal inilah yang mempengaruhi produktivitas seorang pekerja, karena dapat menyebabkan pekerja menjadi mudah sakit, mengalami gangguan tidur dan lain-lain, efikasi diri dalam sebuah kelompok akan mempengaruhi misi dan tujuan kelompok karena kekuatan komitmen dari anggota sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Keyakinan mengenai efikasi diri dapat dikembangkan melalui empat sumber pengaruh utama.

G. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan pokok masalah ini dan sudah dilaksanakan sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Penelitian yang Relevan

Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
Nenny Anggraini, (Skripsi STSI 2012)	Pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekolah tinggi seni Indonesia (STSI)	Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa efikasi diri dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di STSI bandung.
Adri Saputra, Sigid (2010)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja(Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)	Kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.
Kartika Tri Rahmawati (2009)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota	Variabel kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja. Kompensasi langsung berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan
Hana Laura (2010)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dosen FKIP UMSU	Pengaruh variable kompensasi terhadap kinerja

		dosen fkip umsu diperoleh nilai t hitung sebesar 0,960 dengan probabilitas sig 0,34 \geq 0,05 atau t hitung < t tabel yaitu 0,960 < 1.9983. hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X ₁) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen.
--	--	---

H. Kerangka Pikir

Tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu kegiatan bergantung pada bagaimana pelaksanaan atau proses dari kegiatan tersebut. Begitu juga keberhasilan suatu bisnis berkaitan dengan kinerja karyawan, dan efikasi diri karyawannya.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan independen yaitu *store atmosphere*, kompensasi, *human relation at work*.

Selanjutnya ke empat variabel tersebut diduga mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh dari keempat variabel independen terhadap variabel dependen.

kinerja Karyawan merupakan terjemahan dari performen yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah hasil proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja yang akan memberikan semangat dalam bekerja, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pemberian hadiah atau imbalan akan menunjang semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

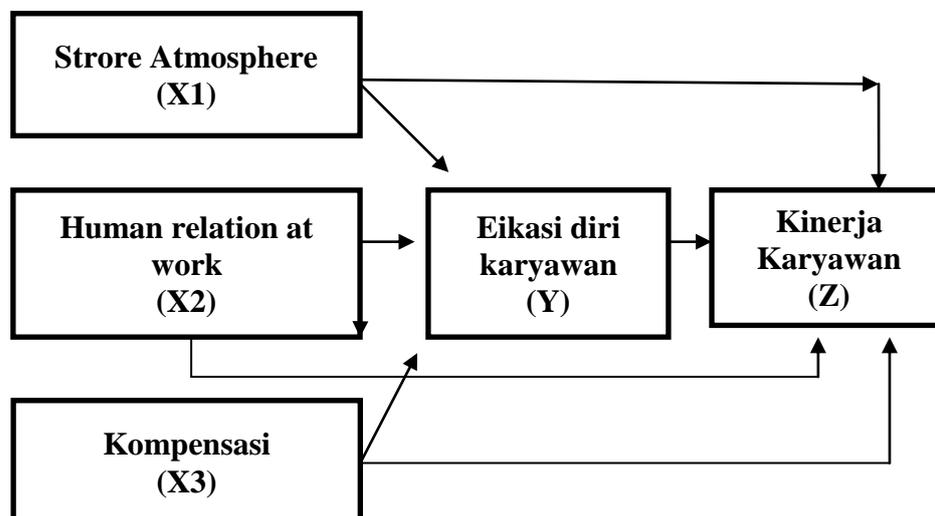
Untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri perlunya hubungan baik antar karyawan (*human relation at work*). Hubungan yang baik mencerminkan toleransi antar karyawan menghargai dan saling membantu dalam pekerjaannya. Semakin harmonisnya hubungan antar karyawan ini mendorong gairah semangat dalam bekerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan dengan mentaati peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaan.

Human relation atwork adalah interaksi antar seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan, ditinjau dari kepemimpinan yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerja sama secara produktif.

Salah satu cara seseorang melakukan hubungan antar manusia adalah dengan menggunakan komunikasi antara individu atau komunikasi interpersonal. Agar hubungan antar manusia berjalan dengan baik, salah satunya dapat ditunjang dengan menumbuhkan hubungan interpersonal yang baik.

I. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir, skema dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigm penelitian

J. Hipotesis

Menurut sugiyono (2012:221) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan kerangka pikir yang telah dijelaskan, maka penulis membuat hipotesis atau dugaan sementara penelitian sebagai berikut .

1. Ada pengaruh *store atmosphere* terhadap efikasi diri karyawan distro *oraqle* Bandar Lampung.
2. Ada pengaruh *human relation at work* terhadap efikasi diri karyawan distro *oraqle* Bandar Lampung.
3. Ada pengaruh kompensasi terhadap efikasi diri karyawan distro *oraqle* Bandar Lampung.
4. Ada hubungan *antara store atmosphere, human relation at work*, di distro *oraqle* Bandar Lampung.
5. Ada pengaruh *human relation at work* terhadap kinerja karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.
6. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.
7. Ada pengaruh *store atmosphere* terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan efikasi diri karyawan.
8. Ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.
9. Ada pengaruh *store atmosphere, human relation at work* dan kompensasi terhadap efikasi diri karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.
10. Ada pengaruh *store atmosphere, human relation at work* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian digunakan untuk menentukan data penelitian, menguji kebenaran data, menemukan dan mengembangkan suatu pengetahuan, serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian merupakan langkah kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data lapangan pada saat melakukan penelitian. Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa penggunaan metode penelitian sangatlah penting.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *expostfacto* dan *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif yaitu sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Nazir dalam Sujarwo, 2009: 96). Pendekatan *expost facto* adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data-data masa lalu dan kondisi

lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut. Sedangkan pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2010: 12). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data primer atau data langsung dari sumber asli atau objek ditempat penelitian yang diperoleh dari jawaban para responden yang menjawab dan mengembalikan kuisisioner. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan simple random sampling.

B. Populasi dan Sampel

Bagian ini akan membahas tentang populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian. Adapun penjelasannya sebagai berikut.

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari suatu subyek atau obyek. Hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2015:297) yang mengatakan bahwa, “Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Distro Oraqlle Bandar Lampung yang berjumlah 35 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari keseluruhan subjek yang dapat mewakili populasi penelitian yang akan di teliti. Menurut (Sugiyono, 2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena keterbatasan jumlah populasi, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Distro Oraqla yaitu sebanyak 35 orang responden.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:59) variable penelitian adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jenis variabel dalam penelitian ini adatingga, yaitu:

1. Variabel Eksogen

Variabel eksogen adalah variable yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variable lain. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Store Atmosphere (X1) Human Relation at Work (X2) dan Kompensasi (X3).

2. Variabel Endogen

Variabel endogen adalah variable yang dipengaruhi oleh variable yang lain.

Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Z).

3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variable yang mempengaruhi hubungan antara variable exogen dan variable endogen tetapi tidak dapat diukur. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Efikasi Diri Karyawan (Y).

D. Definisi Variabel

1. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual merupakan batasan terhadap masalah- masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga akan memudahkan dalam mengoperasionalkannya di lapangan. Untuk memahami dan memudahkan dalam menafsirkan banyak teori yang ada dalam penelitian ini, maka akan ditentukan beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan diteliti. Menurut Basrowi dan Kasinu (2008:197) “Definisi konseptual variabel adalah penarikan batas yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas”.

a. Store Atmosphere (X1) Tempat dimana karyawan itu bekerja yang didalamnya terdapat fasilitas-fasilitas yang menunjang karyawan dalam beraktivitas atau bekerja baik secara fisik maupun non fisik.

b. Human relation atwork (X2)

Adalah interaksi antar seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan, ditinjau dari kepemimpinan yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerja sama secara produktif.

c. Kompensasi (X3)

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan penghargaan yang berwujud financial dan gaji dipertimbangkan dalam pemilihan karir karena memang tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji. Indikator dari kompensasi adalah gaji dan pendapatan tidak langsung yang diberikan perusahaan.

e. Efikasi diri karyawan (Y)

Merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu

d. Kinerja karyawan (Z)

Kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata - rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Karena berdasarkan informasi itu, ia akan mengetahui bagaimana caranya melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama.

Dengan demikian ia dapat menentukan apakah tetap menggunakan prosedur pengukuran yang sama atau diperlukan pengukuran yang baru. Menurut Sugiyono (2014:223) definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik.

Tabel 5. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Store Atmosphere (X1)	1. Pencahayaan di ruang kerja 2. temperatur diruang kerja 3. Sirkulasi udara 4. Kebisingan 5. keamanan 6. Kelembaban udara Menurut Sedarmayati (2011: 21) indikator yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi <i>store atmosphere</i> dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah indikator diatas.	Intervaldengan <i>semantic diferensial</i>
Human Relation At Work (X2)	1. Rasa percaya 2. Empati 3. kejujuran 4. sikap sportif 5. sikap keterbukaan Menurut Giffin (2009) yang dapat menumbuhkan hubungan interpersonal yang baik atau hubungan antar pekerja yang baik adalah indikator diatas.	Intervaldengan <i>semantic diferensial</i>
Kompensasi (X3)	1. Upah 2. Upah insentif 3. Asuransi 4. Fasilitas kantor 5. Tunjangan Menurut Simamora (2009) Notoatmodjo tujuan dari Pemberian kompensasi meliputi indikator diatas .	Intervaldengan <i>semantic diferensial</i>

Efikasi diri (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. pengalaman yang menetap 2. pengalaman yang dirasakan 3. bujukan social 4. keadaan psikologis. <p>Menurut Bandura (2010;133) ada empat indikator pembentuk efikasi diri didalam diri seseorang, empat hal itu adalah pengalaman yang menetap, pengalaman yang dirasakan, bujukan sosial, dan keadaan sosial.</p>	Interval dengan <i>semantic diferensial</i>
Kinerja karyawan (Z)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas dan Efisiensi 2. Otoritas dan Tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif <p>Menurut sustrisno (2010: 176) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektifitas dan efesiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif</p>	Interval dengan <i>semantic diferensial</i>

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penelitian ini, penulis menggunakan teknik sebagai berikut.

1. Observasi

Observasi merupakan proses pengamatan langsung terhadap subyek atau obyek yang akan diteliti. Sedangkan menurut Hadi dalam Sugiyono (2015: 203), "Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang penting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan". Teknik observasi dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung tentang kinerja karyawan di

Distro Oraqla Bandar Lampung.

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab antara peneliti dengan pihak-pihak tertentu guna mendapatkan informasi. Menurut Sugiyono (2015:194), “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data baik dari karyawan, pemilik *outlet* ataupun pembeli di Distro Oraqla. Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

4. Angket (Kuisoner)

Angket adalah seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang akan ditanyakan kepada subyek atau obyek penelitian. Hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2015:199), yang mengatakan bahwa “Angket adalah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan kepada

responden untuk dijawabnya”. Angket digunakan untuk memperoleh informasi mengenai Store Atmosphere, Human Relation At work, Kompensasi, Efikasi Diri Karyawan dan Kinerja karyawan di Distro Oraql.

F. Uji Persyaratan Instrumen

Alat ukur atau instrument penelitian adalah alat yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian, dapat berbentuk (kuesioner, pedoman observasi dan wawancara). Sedangkan pengumpulan data yang baik akan dapat dipergunakan untuk pengumpulan data yang obyektif dan mampu menguji hipotesis penelitian. Ada dua syarat pokok untuk dapat dikatakan sebagai alat pengumpulan data yang baik, yaitu uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas Angket

Uji validitas instrument ini digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat. Metode uji validitas angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

Rxy = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = jumlah sampel yang diteliti

X = jumlah skor X

Y = jumlah skor y

XY = jumlah product gejala X dan Y

(Riduwan dan Sunarto, 2009:80)

Kriteria pengujian apa bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item soal tersebut valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka angket pengukuran atau angket tersebut tidak valid (Arikunto, 2008:146).

Dari hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang valid seperti tabel berikut ini :

Daftar Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Store Atmosphere (X ₁)	X _{1.1}	0,706	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.2}	0,780	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.3}	0,611	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.4}	0,648	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.5}	0,649	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.6}	0,886	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.7}	0,788	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.8}	0,666	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.9}	0,557	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.10}	0,917	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Human Ralation at work (X ₂)	X _{2.1}	0,725	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.2}	0,633	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.3}	0,734	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.4}	0,860	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.5}	0,702	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.6}	0,706	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.7}	0,700	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.8}	0,860	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.9}	0,601	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.10}	0,614	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kompensasi (X ₃)	X _{3.1}	0,654	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{3.2}	0,831	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{3.3}	0,726	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{3.4}	0,604	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{3.5}	0,640	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{3.6}	0,805	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{3.7}	0,794	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Efikasi Diri (Y)	Y.1	0,666	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.2	0,752	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.3	0,548	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.4	0,689	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.5	0,703	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.6	0,903	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.7	0,652	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.8	0,624	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.9	0,596	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.10	0,771	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja karya (Z)	Z.1	0,865	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Z.2	0,789	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Z.3	0,742	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Z.4	0,760	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Z.5	0,867	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

2. Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat kepercayaan dan keandalan. Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, rumus ini digunakan apabila instrumen angket memiliki alternative jawaban lebih dari dua pilihan (ganda maupun essay). Dapat dihitung dengan rumus berikut.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2_{bi}}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = realibilitas instrumen

k = banyaknya butir soal

$\sum \sigma^2_{bi}$ = skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varians total

Kemudian menginterpretasikan besarnya nilai korelasi dengan melihat table berikut.

Tabel 6. Kategori Besarnya Reliabilitas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,20	Sangat rendah
0,21 - 0,40	Rendah
0,41 - 0,60	Cukup
0,61 - 0,80	Tinggi
0,81 - 1,00	Sangat tinggi

(Arikunto, 2008:75)

Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil reliabilitas adalah sebagai berikut :

Besarnya Reliabilitas.

No.	Variabel	Koefisien r	Reliabilitas
1	Store Atmosphere	0,897	Sangat Tinggi
2	Human Ralation at work	0,877	Sangat Tinggi
3	Kompensasi	0,840	Sangat Tinggi
4	Efikasi diri	0,876	Sangat Tinggi
5	Kinerja karyawan	0,853	Sangat Tinggi

G. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Menurut Moch. Nazir (2011:54) mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan analisis deskriptif adalah sebagai berikut: "Metode deskriptif adalah untuk studi menentukan fakta dengan inpretasi yang tepat dimana didalamnya termasuk studi untuk melukiskan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalisasikan bias dan memaksimumkan reabilitas. Metode deskripsi ini digunakan untuk menjawab permasalahan mengenai seluruh variabel penelitian secara independen".

Analisis deskriptif dapat menjelaskan, mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah ada. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini lebih mementingkan segi hasil dari pada proses. Penelitian ini untuk memberikan gambaran yang secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan gejala atau kelompok tertentu secara statistik. Analisis verifikatif dengan analisis jalur digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh

Store atmosphere dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui efikasi diri karyawan serta mengetahui pengaruh efikasi diri karyawan terhadap kinerja karyawan pada Distro Oraqla .

H. Uji Asumsi

1. Uji Kolinieran Regres

Uji kolinieran regresi dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linier atau tidak. Menurut Sudarmanto (2005: 124) mengemukakan bahwa uji ini dimaksudkan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji kolinieran regresi linear multiple dengan menggunakan statistik F dengan rumus:

$$F = \frac{S^2TC}{S^2G}$$

Keterangan :

S^2TC : Varian Tuna Cocok

S^2G : Varian Galat

Kriteria pengujian.

- a. Menggunakan koefisien signifikansi (Sig), yaitu dengan cara membandingkan nilai Sig. dari Deviation from linearity pada tabel ANOVA dengan $\alpha = 0,05$ dengan kriteria apabila nilai Sig. pada Deviation from linearity $> \alpha$ maka H_0 diterima. Sebaliknya H_0 tidak diterima.
- b. Menggunakan harga koefisien F pada baris Deviation from linearity atau F Tuna Cocok (TC) pada Tabel ANOVA dibandingkan dengan Ftabel. Kriteria pengujiannya adalah H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dengan

dk pembilang = 1 dan dk penyebut = $k - 2$. Sebaliknya H_0 ditolak (Sudarmanto, 2005: 124).

I. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan bentuk pengujian asumsi untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lainnya. Dalam analisis regresi linear berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas yang diduga akan mempengaruhi variabel terikatnya. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linear (multikolinieritas) di antara variabel-variabel independen. Adanya hubungan yang linear antar variabel bebasnya akan menimbulkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi hubungan yang linier (multikolinieritas) maka akan mengakibatkan sebagai berikut:

- a. Tingkat ketelitian koefisien regresi sebagai penduga sangat rendah, dengan demikian menjadi kurang akurat.
- b. Koefisien regresi serta ragamnya akan bersifat tidak stabil, sehingga adanya sedikit perubahan pada data akan mengakibatkan ragamnya berubah sangat berarti.

- c. Tidak dapat memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Sudarmanto, 2005: 137)

Metode uji multikolinearitas yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu.

- Menggunakan koefisien signifikansi dan kemudian membandingkan dengan tingkat alpha.
- Menggunakan harga koefisien Pearson Correlation dengan penentuan harga koefisien sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor butir soal

Y = Skor total

N = Jumlah sampel (Arikunto, 2009: 72).

Rumusan hipotesis yaitu:

H_0 : tidak terdapat hubungan antarvariabel independen.

H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.

Kriteria pengujian sebagai berikut.

- Apabila koefisien signifikansi $< \alpha$ maka terjadi multikolinearitas di antara variabel independennya.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $dk = n$ dan $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 diterima.

J. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians minimum Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam

model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Imam Ghazali, 2013:110). dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan Durbin-Waston (DW test), dikarenakan sampel yang digunakan dibawah 100. Sedangkan jika sampel diatas 100 maka harus menggunakan pendekatan Lagrange Multiplier (LM test) Uji Durbin-Waston hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen (Imam Ghazali, 2013:111).

Tahap-tahap pengujian dengan uji Durbin- Waston sebagai berikut.

- a. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS (Ordinary Least Square) dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik d dengan menggunakan persamaan $d = \frac{\sum_2^t (\mu_t - \mu_{t-1})^2}{\sum_1^t \mu_t^2}$
- b. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat Tabel Statistik Durbin-Waston untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai Durbin-Waston Upper, d_u dan nilai Durbin-Waston Lower, d_l .
- c. Dengan menggunakan terlebih dahulu Hipotesis Nol bahwa tidak ada otokorelasi positif dan Hipotesis Alternatif.

$H_0 : \rho < 0$ (tidak ada autokorelasi positif)

$H_a : \rho > 0$ (ada autokorelasi positif)

Berdasarkan keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji di dua sisi akan lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama di atas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada Autokorelasi.

Rumus hipotesis yaitu.

HO : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

Ha : terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

Kriteria pengujian sebagai berikut.

Apabila nilai statistik Durbin-Waston berada di antara angka 2 atau mendekati angka 2 maka dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi, dalam hal sebaliknya maka dinyatakan terdapat autokorelasi (Rietveld dan Sunariato dalam Sudarmanto, 2005:141).

K. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadiketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Imam Ghozali, 2013:139). Pengujian rank korelasi spearman (spearman's rank correlation test) Koefisien korelasi rank dari spearman didefinisikan sebagai

$$\text{berikut: } r = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Keterangan.

rs = koefisien korelasi spearman

di = perbedaan dalam rank yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke i

N = banyaknya individu atau fenomena yang diberi rank di mana nilai rs adalah -

$$-1 \leq r \leq 1$$

Kriteria pengujian sebagai berikut:

Apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih besar dari yang dipilih (misalnya 0.05), maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima H_0 . Sebaliknya, apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih kecil dari yang dipilih (misalnya 0.05), maka dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut yang berarti menolak H_0 (Sudarmanto, 2005: 157).

Rumusan hipotesis.

H_0 = Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

H_a = Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

L. Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan uji regresi linier dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Sandjojo (2011: 11), pengertian analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel. Analisis jalur merupakan pengembangan analisis multi regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel

eksogen, dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (Sugiyono, 2009: 297).

1. Persyaratan analisis jalur

Analisis jalur mensyaratkan asumsi seperti yang biasanya digunakan dalam analisis regresi, khususnya sensitive terhadap model yang spesifik. Sebab, kesalahan dalam menentukan relevansi variabel menyebabkan adanya pengaruh yang substansial terhadap koefisien jalur. Koefisien jalur biasanya digunakan untuk mengukur seberapa penting perbedaan jalur yang langsung dan tidak langsung tersebut merupakan sebab-akibat terhadap variabel terikat. Penafsiran seperti itu harus dikerjakan dalam konteks perbandingan model alternatif. Penggunaan analisis jalur dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut.

1. Hubungan antar-variabel adalah linier, artinya perubahan yang terjadi pada variable merupakan fungsi perubahan linier dari variabel lainnya yang bersifat kausal,
2. Variabel-variabel residual tidak berkorelasi dengan variable yang mendahuluinya, dan tidak juga berkorelasi dengan variable yang lain.
3. Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal/sebab akibat searah.
4. Datasetiap variable yang dianalisis adalah data interval dan berasal dari sumber yang sama.

2. Langkah-Langkah Menguji Analisis Jalur(PathAnalysis)

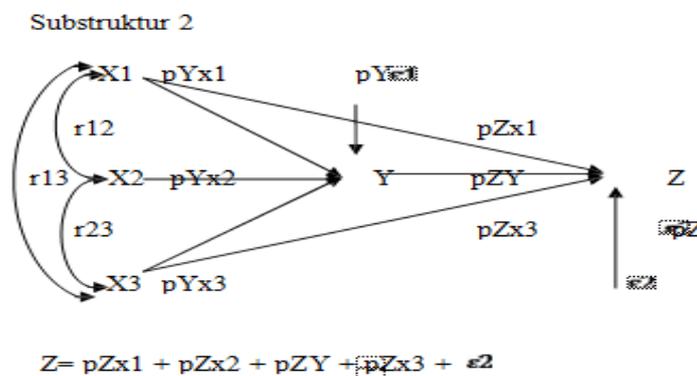
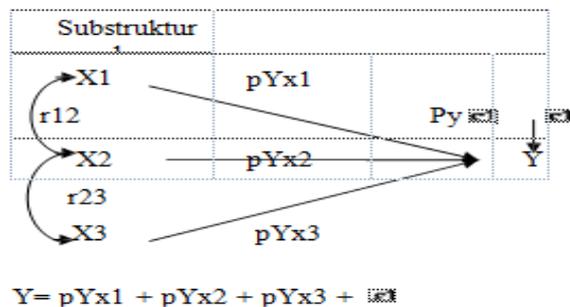
Langkah kerja analisis jalur ini padagaris besarnya adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis dan persamaan structural Struktur:

$$Y = P_{yx1}X_1 + P_{yx2}X_2 + P_{yx3}X_3 + P_y$$

- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi .

- a. Gambar diagram jalur lengkap dengan model struktural dan persamaan strukturalnya sesuai dengan hipotesis yang diajukan



Gambar 2. Diagram Jalur (PathAnalysis)

- b. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) uji secara

keseluruhan hipotesis statistic dirumuskan sebagai berikut :

$$H_a : p_{xy1} = p_{xy2} = \dots = p_{yxk} \neq 0$$

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh Store Atmosphere, Human Relation at Work, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan memperhatikan Efikasi Diri Karyawan di Distro Oraqla Bandar Lampung, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1 Ada pengaruh *Store Atmosphere* terhadap efikasi diri karyawan distro *oraqla* Bandar Lampung.
- 2 Ada pengaruh *human relation at work* terhadap efikasi diri karyawan distro *oraqla* Bandar Lampung.
- 3 Ada pengaruh kompensasi terhadap efikasi diri karyawan distro *oraqla* Bandar Lampung.
- 4 Ada hubungan *antara store atmosphere, human relation at work*, di distro *oraqla* Bandar Lampung.
- 5 Ada pengaruh *human relation at work* terhadap kinerja karyawan di distro *oraqla* Bandar Lampung.
- 6 Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di distro *oraqla* Bandar Lampung

- 7 Ada pengaruh *store atmosphere* terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan efikasi diri karyawan.
- 8 Ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.
- 9 Ada pengaruh *store atmosphere, human relation at work* dan kompensasi terhadap efikasi diri karyawan di distro *oraqle* Bandar Lampung.
- 10 Ada pengaruh *store atmosphere, human relation at work* dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di distro *Oraqle* Bandar Lampung.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *store atmosphere, human relation at work, kompensasi* terhadap kinerja karyawan dengan memperhatikan efikasi diri karyawan, maka penulis menyarankan hal-hal berikut:

1. Kepada perusahaan diharapkan dapat memperhatikan *store atmosphere* yang diberikan kepada karyawan, baik dalam kenyamanan dan keamanan. Sehingga diharapkan mampu membuat karyawan merasa bersemangat dalam bekerja dan leluasa untuk memberikan output yang maksimal,
2. Kepada pimpinan perusahaan diharapkan mampu untuk meningkatkan Kompensasi Karyawanya agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, salah satunya dengan cara memberikan reward atau bahkan kenaikan pangkat/kedudukan kepada karyawan berprestasi.
3. Kepada perusahaan diharapkan memberikan upah yang sesuai yang diharapkan oleh karyawan agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja

lebih giat, salah satunya dengan memperhatikan kenaikan gaji, uang transport dan fasilitas lainnya.

4. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi yang sesuai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, dengan karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat maka karyawan akan meningkatkan kedisiplinannya salah satunya dengan memberikan gaji yang sesuai dan memberikan reward kepada yg berprestasi maka hal ini akan meningkatkan kepuasa kerja karyawan.
5. Kepada perusahaan diharapkan dapat selalu memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat selalu memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan sehingga akan berdampak dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
6. Kepada perusahaan sebaiknya perlu meningkatkan Human Relation at Work baik antar karyawan maupun atasan, salah satunya dengan membuat suatu program yang dapat merangsang hubungan yang baik dan saling toleran satu sama lain.
7. Kepada perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi secara adil dan layak agar mereka dapat termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi serta perlu adanya pengoptimalan efikasi diri karyawannya dengan begitu karyawan akan bekerja lebih produktif.
8. Kepada perusahaan sebaiknya memberikan pujian atas hasil kerja karyawan, serta senantiasa memberikan pengarahan kepada kariyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu karyawan akan merasa

diperhatikan dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

9. kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi, hubungan kerja yang baik maupun efikasi diri karyawan. Tetapi produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan tersendiri dari para karyawan.
10. Kepada Perusahaan sebaiknya memberikan pelayanan sesuai dengan keluhan karyawannya, sehingga karyawan bias bekerja dengan kondisi dan lingkungan yang sesuai dengan yang mereka butuhkan, dengan demikian akan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adri Saputra, Sigid. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagiqn Akuntansi Pada Perusahaan Umum Di Surabaya Dan Sidoarjo*. Skripsi Stie Perbanas Surabaya.
- Adinata, A. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerjapegawai*. Skripsi Sarjana Ekonomi Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Agustina, I. 2010. *Faktor-Faktormotivasi Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan*. Jurnal Universitas Gunadarma.
- Ahyari, Agus. 2008. *Manajemen Produksi*. Cetakan Keenam. Yogyakarta : BPF E UGM.
- Ahmad Fauzi, 2010, *Kebijakan Perikanan ; Isu, Sintesis dan Gagasan*, Gramedia Pustaka Utama : Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Anggraeni, Neni. 2012. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*. Jurnal Penelitian Pendidikan. Vol. 12, No. 2. Halaman 54-74
- Arikunto, 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto,S. 2006. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta Basrowi dan Akhmad Kasinu. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*. Kediri: Jenggala Pustaka.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, 77-81). New York: Academic Press

- Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Davis, Keith dan Newstorm, 2011. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Tujuh*, Erlangga, Jakarta.
- Effendi, Onong. 2009. *Human Relation Dan Public Relation*. Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Giffin, 2000. *Customer Loyalty :Menumbuhkan Dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan Dan Karyawan*. Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P.2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- John W. Santrock (2007). *Perkembangan Anak. Jilid 1 Edisi kesebelas*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Kartika, Tri Rahmawati. 2009. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota.
- Kotler, Philip Dan Gary Armstrong.(2010).*Principles Of Marketing* (Edisi 13).United States Of America: Paearson.
- Kotler, Philip & Keller, Kevin Lane. (2009). *Manajemen Pemasaran Edisi 13*. (Alihbahasa: Bob Sabran MM). Jakarta: Penerbiterlangga
- Kurniadi, Fajar. 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah*. Skripsi.
- Laura, Hana (2010). *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Ruang Perawatan VIP Anggrek dan Ruang Perawatan K, RS. Persatuan Gereja Indonesia Cikini,Jakarta)*. Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial. Hal16-25.

- Leonardo, Edrick., Andreani Fransisca. 2015. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia*. Universitas Kristen Petra.3 (2), 28-31.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Moch Nazir, 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalilea Indonesia
- Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, soekidjo. (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Negara, Prabu Mangku. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Philip Dan Keller. (2012). *Marketing Management*. Fourteenth Global Edition. Pearso Education.
- Piartrini, Putu Saroyeni. (2016). *Keterikatan Karyawan merupakan alternatif, ketika kepuasan kerja dan komitmen tidak cukup untuk meningkatkan kinerja organisasi*. Tesis. FK Udayana
- Ru, Hsu Yu (2012). *Work-Family Conflict And Job Satisfaction In Stressful Working Environments The Moderating Roles Of Perceived Supervisor Support And Internal Locus Of Control International Journal Of Manpower*, 32(2), Pp 233-248.
- Sandjojo. 2011. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Simamora, Henry, 2004. *Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suliyanto, 2011, *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto Gunawan, 2005, *Analisis Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sanjojo, Nodjo, 2011. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) Dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Dan R&D* Bandung: Alfabeta
- Sastrohadiwiryo. 2011, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Yuniarsih, Sastrohadiwiryo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Yunanda, Mega Arum. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air)*. Skripsi. Malang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.