

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Suatu Studi pada Toserba Gunasalma 1 Kawali)**

**ARTIKEL**

**Disusun untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Menempuh Ujian Sidang Sarjana Skripsi Strata Satu**



Oleh,

**RINA AGUSTINA**  
**NIM. 3402180023**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH  
2022**

## ABSTRAK

**Rina Agustina. NIM 3402180023. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali). Dibawah bimbingan Ibu Elin Herlina, S.Pd., M.M. (Pembimbing I) dan Bapak Toto, S.E., M.M. (Pembimbing II).**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya Kinerja Karyawan pada Karyawan Toserba Gunasalma 1 Kawali yang diakibatkan oleh belum optimalnya *Employee Engagement* dan *Self Efficacy*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan suatu studi pada Toserba Gunasalma 1 Kawali. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah 62 orang responden sebagai Karyawan Gunasalma 1 Kawali, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 62 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuesioner atau angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma 1 Kawali. Artinya apabila *employee engagement* sudah baik maka kinerja karyawan akan meningkat; 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma 1 Kawali. Artinya apabila *self efficacy* sudah baik maka kinerja karyawan akan meningkat; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Toserba Gunasalma 1 Kawali. Artinya apabila *employee engagement* dan *self efficacy* sudah baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Diharapkan Toserba Gunasalma 1 Kawali selalu berusaha meningkatkan *employee engagement* dan *self efficacy* bagi karyawannya sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Employee Engagement, Self Efficacy* dan **Kinerja Karyawan**

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardanti, D. M., & Rahardja. E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Jurnal Manajemen*, 6(3), 1-11.
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.2 No.4, 2014:12-24.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2011). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage* (Vol. 31). John Wiley & Sons.
- Natalia, J. Rosiana, E. (2017). Analisa Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention di Hotel D'season Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol 5, No 2.
- Supatmi et.al. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi bisnis*. 7 No. 1.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta
- Wibowo . (2014) . *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Pers.