

PENGARUH EFIKASI DIRI DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. ABADI JAYA RANTAUPRAPAT

Yuniman Zebua

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: oinitehezeb@gmail.com

corresponding mail author : oinitehezeb@gmail.com

***Abstract :** This study aims to determine self-efficacy in an effort to improve performance through job satisfaction at PT. Abadi Jaya Rantauprapat either partially or simultaneously and with a single test. The number of samples was determined using a census with the same number as the population, namely 59 people. The method used is multiple linear regression analysis and hypothesis testing. From the partial hypothesis testing (t test), the results show that self-efficacy has a positive and significant effect on performance improvement with tcount (3.196) > t table (1.672) with a significant value of 0.002 < 0.05; Job satisfaction has a positive and significant effect with tcount (3.339) > t table (1.672) with a significant value of 0.000 < 0.05; The test results by mediating self-efficacy and increased performance through job satisfaction have a positive and significant effect with a value of 2.853 > 1.98 or 5%; The test results simultaneously self-efficacy and job satisfaction have a positive and significant effect on performance improvement with Fcount (34.001) > Ftable (3.16) with a significant 0.000 < 0.05; Performance improvement can be explained by self-efficacy and job satisfaction by 53.2% while the remaining 46.8% can be explained by factors not examined in this study.*

***Keyword :** Self-Efficacy, Improved Performance Through Job Satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

Peranan manusia sebagai sumber daya manusia (SDM) dan organisasi atau perusahaan sangat penting dan dibutuhkan. Melihat kemajuan jaman yang membawa kita pada era globalisasi maka kita dituntut untuk berkompetisi guna merebutkan posisi sebagai penentu perekonomian saat ini. Dengan begitu pertumbuhan sumber daya manusia juga dituntut agar lebih maju lagi dan menjadi lebih baik lagi, mengingat kemampuan teknologi yang juga berkembang sangat pesat.

Pada sebuah perusahaan atau organisasi hal yang mendukung penuh untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan adalah salah satunya kinerja dari perusahaan itu sendiri. Seorang karyawan dituntut agar selalu dapat menunjukkan kinerja dengan baik. Kinerja sendiri merupakan keberhasilan atau prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Pengertian kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu perusahaan atau organisasinya yang dituangkan dalam perencanaan strategi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika suatu individu atau sekelompok karyawan memiliki kriteria atau standar keberhasilan dalam tolak ukur yang telah di tentukan perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono,2012)

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Ruang lingkup sumber daya manusia secara garis besar membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya terdapat kepuasan kerja pegawai atau karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara menyeluruh. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan itu berbeda-beda, karena tingkat kerja atau tugas yang dilakukan setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama. Kepuasan bekerja merupakan petunjuk bahwa pegawai memiliki rasa senang dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan sikap positif pegawai terhadap situasi di tempat pekerjaan. Bagi karyawan kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

PT. Abadi Jaya Rantauprapat memiliki keterbatasan pada kepercayaan diri, terutama pada karyawan yang baru saja bekerja di perkebunan tersebut dan terkadang pada karyawan yang di pindah tugaskan pada jabatan barunya sebagian dari karyawan ada yang memiliki potensi kepercayaan diri yang tinggi ada sebagian karyawan yang memiliki potensi kepercayaan diri rendah dalam melakukan kinerja sehingga terkadang tingkat kepuasan kerja pada karyawan tidak stabil, oleh sebab itu pihak perusahaan sering mengadakan pelatihan-pelatihan untuk menimbulkan rasa kepercayaan diri kepada karyawan dalam bekerja.

PT. Abadi Jaya Rantauprapat untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka sering melakukan berbagai pelatihan-pelatihan yang terkadang melibatkan orang ketiga atau langsung dari karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut. Dari pelatihan tersebut yang dilakukan oleh pihak perusahaan dapat menambah rasa kepercayaan diri dan peningkatan kinerja pada perusahaan, dan untuk pelatihan dalam peningkatan kinerja sering dilakukan dalam kurun waktu 3 bulan sekali atau 6 bulan sekali per tahun.

II. MATERIALS AND METHOD

Pengertian efikasi diri atau self efficacy yaitu suatu keyakinan atau kepercayaan diri suatu individu mengenai kemampuan yang dimiliki untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu atau tujuan tertentu. Hal ini memberikan pengertian bahwa manajemen harus selalu mampu mendorong para karyawannya untuk memiliki jiwa yang memiliki kepercayaan diri tinggi dalam bekerja agar bisa baik dari sebelumnya, serta memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan dan wawasan yang lebih kepada karyawan agar para karyawan semakin percaya diri akan kemampuannya dalam bekerja di perusahaan tersebut. Efikasi diri disini akan berarti keyakinan atau kepercayaan diri dalam bekerja. Efikasi diri mempunyai nilai tersendiri karena merupakan suatu bukti akan keyakinannya dalam bekerja dan mencapai prestasi di dalam perusahaan.

Alwisol (2009), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Menurut Alwisol (2009) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (performance accomplishment), pengalaman vikarius (vicarious experiences), persuasi sosial (social persuasion) dan pembangkitan emosi (emotional physiological states).

Menurut Schunk (Anwar,2009) mengatakan bahwa self efficacy sangat penting perannya

dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya dalam memprediksi keberhasilan yang akan dicapai. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Woolfolk (Anwar,2009) bahwa self efficacy merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa esar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu.

Gist dan Michell mengatakan bahwa efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri memengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha (Judge dan Erez, dalam Ghufron, 2010). Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Hal ini senada dengan yang di ungkapkan oleh Gist, yang menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting dalam mengatasi memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu.

Menurut Lunenburg (2011) menjelaskan bahwa seseorang dengan efikasi diri percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya.

Dari pernyataan-pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat ditandai dengan adanya kepercayaan diri dan perilaku sikap yang baik. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggungjawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannyapun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya.

Peningkatan kinerja adalah aktivitas peningkatan kinerja, mengingat kata kinerja berarti menunjukkan ada suatu aktivitas yang telah lampau, yang mana hal itu harus di tingkatkan. adalah aktivitas emenuhi kebutuhan perusahaan yang menginginkan hasil kerja yang bermut. Kinerja secara umum merupakan hal yang menunjukkan keadaan sesuatu, kondisi sesuatu yang dapat berupa kuantitas maupun kualitas. Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Peningkatan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2013). Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja merupakan respons efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap

pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

Kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Diduga secara Parsial Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada PT. Abadi Jaya Rantauprapat.
- H2 : Diduga secara Parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada PT. Abadi Jaya Rantauprapat.
- H3 : Diduga secara Simultan efikasi diri dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada PT. Abadi Jaya Rantauprapat.

III. RESULTS AND DISCUSSION

Teknik Analisis Data Penelitian

Uji Regresi Linier Berganda

$$a. = a + b1X1 + b2X2 + e \text{ Dimana :}$$

Y					= <i>Turnover intention</i>
a	=				Konstanta
b1.b2.	=				Koefesien regresi
X1	=				Efikasi Diri
X2	=				Kepuasan kerja
e					= <i>Standard error</i>

Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.194	5.000		7.438	.000
	Efikasi Diri	.240	.110	.278	2.182	.033

a. Dependen variabel : Kepuasan kerja

Dari hasil regresi linear berganda diketahui pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B, diperoleh nilai koefisien regresi b1 (Efikasi Diri) sebesar 0,240 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 37,194 + 0,240X + e$$

Bedasarkan persamaan diatas maka dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 37,194 menunjukkan nilai konstan, artinya jika variable efikasi diri tidak ada atau bernilai nol, maka kepuasan kerja sebesar 37,194.
2. Koefesien X (b) = 0,240. Ini menunjukkan bahwa variable efikasi diri (X) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z). Artinya jika Efikasi Diri di tingkatkan sebesar satu satuan dan variable lainnya konstan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,240.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.536	3.535		5.243	.000
	Efikasi Diri	.185	.058	.299	3.196	.002
	Kepuasan Kerja	.428	.067	.600	6.415	.000

a. Dependen variabel : Peningkatan Kinerja

Dari hasil regresi linear berganda diketahui pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B, diperoleh nilai koefisien regresi b1 (Efikasi Diri) sebesar 0,185, koefisien regresi b2 (Kepuasan Kerja) sebesar 0,428, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 18,536 + 0,185X + 0,428Z + e$$

Bedasarkan persamaan diatas maka dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 18,536 menunjukkan nilai konstan, artinya jika variable Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, tidak ada atau bernilai nol, maka Peningkatan Kinerja sebesar 18,536.
2. Koefesien X1 (b1) = 0,185. Ini menunjukkan bahwa variable efikasi diri (x1) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Y). Artinya jika efikasi diri di tingkatkan sebesar satu satuan dan variable lainnya konstan, maka peningkatan kinerja akan meningkat sebesar 0,185.
3. Koefesien Z (b2) = 0,428. Ini menunjukkan bahwa variable Kepuasan Kerja (z) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Y). Artinya jika kepuasan kerja di tingkatkan sebesar satu satuan dan variable lainnya konstan, maka peningkatan kinerja akan meningkat sebesar 0,428.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial (sendiri-sendiri) pengaruh efikasi diri terhadap peningkatan kinerja karyawan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.454	3.288		10.479	.000
	efikasi diri (x)	.287	.072	.465	3.968	.000

a. Dependen variabel : Peningkatan kinerja (y)

Dari hasil Uji t, untuk variable efikasi diri (X) di peroleh nilai thitung sebesar 3,968 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan kriteria maka nilai thitung (3,968) > ttabel (1,672) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.194	5.000		7.438	.000
	efikasi diri (x)	.240	.110	.278	2.182	.033

1 Dependen variabel : Kepuasan kerja

Dari hasil Uji t, untuk variable efikasi diri (X) di peroleh nilai thitung sebesar 2,182 dengan nilai signifikansi 0,033. Berdasarkan kriteria maka nilai thitung (2,182) > ttabel (1,672) dengan nilai signifikan 0,033 < 0,05. Hal ini berarti bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.068	2	285.034	34.001	.000 ^a
	Residual	469.458	56	8.383		
	Total	1039.525	58			

1. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Efikasi diri
2. Dependen variabel : Peningkatan Kinerja

Dari hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 34,001 dengan nilai signifikan 0,000^a. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.548	.532	2.895

2. Predictors: (Contant), Kepuasan kerja, Efikasi diri
3. Dependen variabel : Peningkatan kinerja

Dari hasil Uji Koefisien Determinasi diperoleh :

1. Nilai R sebesar 0,741 berarti hubungan antara efikasi diri, kepuasan kerja, terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 74,1% artinya hubungannya cukup kuat.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,532 berarti bahwa pengembangan karir karyawan dapat di jelaskan oleh efikasi diri, kepuasan kerja sebesar 53,2%. Sedangkan sisanya 46,8% dapat di jelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.
3. Nilai *Standart Error of the Estimate* artinya mengukur variasi dalam nilai yang diprediksi. Nilai *Standart Error of the Estimate* adalah 0,2895. Semakin kecil nilai *Standart Error of the Estimates* semakin baik.

Pembahasan

1. Pengaruh Efikasi Diri Secara Parsial Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa efikasi diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Abadi Jaya Rantau Prapat berdasarkan kriteria nilai thitung (3,196) > ttabel (1,672) dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Dengan demikian hipotesis diterima.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Peningkatan Kinerja

Karyawan

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Abadi Jaya Rantauprapat berdasarkan kriteria nilai thitung ($3,339$) > ttabel ($1,672$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis diterima.

II. Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.

Dari hasil uji F menunjukkan bahwa Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan berdasarkan kriteria nilai Fhitung sebesar $34,001$ dengan nilai signifikan $0,000^a$. maka Fhitung ($34,001$) > Ftabel ($2,77$) dengan signifikansi $0,000^a < 0,05$.

Maka berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik efikasi diri dan kepuasan kerja maka peningkatan kinerja akan semakin meningkat yang pada akhirnya akan berimplikasi pada kinerja pegawai yang semakin baik. Dengan demikian hipotesis diterima.

IV. CONCLUSION

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Efikasi diri (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja (Y) pada PT. Abadi Jaya Rantauprapat berdasarkan kriteria nilai thitung ($3,196$) > ttabel ($1,672$) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$.
2. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja (Y) pada PT. Abadi Jaya Rantauprapat berdasarkan kriteria nilai thitung ($3,339$) > ttabel ($1,672$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Efikasi diri (X) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja (Y) pada PT. Abadi Jaya Rantauprapat berdasarkan kriteria Fhitung ($34,001$) > Ftabel ($3,16$) dengan signifikansi $0,000^{an} < 0,05$.
4. Koefisien determinasi peningkatan kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh efikasi diri dan kepuasan kerja sebesar $53,2\%$ sedangkan sisanya $46,8\%$ dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

V. REFERENCES

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Arep dan Tanjung, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Trisakti, Jakarta.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Clinical and Sosial Psychology*, 4, 359-373.
- Bandura, A, 2010. *Self Efficacy Mechanism in Psikological and Health Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kilapong, S.N., 2013. Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Self Esteem Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropical Cocoprime Manado. *Jurnal EMBA* 141 Vol. 1 No. 4 Desember 201, Hal.141-151 ISSN 2303-1174.
- Lunenburg, Fred. C. (2011). Self-efficacy in the work place: Implication for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Raja Grafindo

Persada.

Nurlaila, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia I. Ternate: Penerbit LepKhair

Rivai, Veitjzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Siagian, S.P. (2007). Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Sugiono. 2009. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA.