

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADI SARANA ARMADA TBK BADUNG

Anak Agung Ketut Agung Setiawan¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Adi Sarana Armada Tbk. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Adi Sarana Armada Tbk. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan melibatkan jumlah sampel sebanyak 37 orang menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan *Self efficacy* dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi *self efficacy* dan motivasi secara bersama-sama maka semakin tinggi kinerja.

Kata kunci: *Self Efficacy*, Motivasi, Kinerja karyawan

Abstract

Human resources is one of the most important assets for companies. The role of human resources for companies is not only seen from the results of work productivity but also from the quality of work produced. Therefore employee performance is something that deserves important attention from the company. This study aims to determine the effect of Self efficacy on the performance of employees of PT Adi Sarana Armada Tbk. To determine the effect of motivation on employee performance at PT Adi Sarana Armada Tbk. To determine the effect of self efficacy and work motivation on employee performance at PT Adi Sarana Armada Tbk. Data collection using a questionnaire and involved a total sample of 37 people using the saturated sample method. The data analysis technique used is multiple linear regression. Hypothesis testing is done using the t test. research results show. Self efficacy and motivation have positive and significant effect on performance. This means that the higher the self-efficacy and motivation together, the higher the performance.

Keywords: *Self Efficacy, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2016). Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya (Wibowo, 2015)

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Untuk mengukur atau menilai kinerja merupakan hal yang paling pokok dan penting menetapkan kriterianya terlebih dahulu misalnya reliabel, realistis, respresentative, dan bisa diprediksikan (Wibowo, 2015).

PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA), perusahaan layanan transportasi terbesar di Indonesia yang menyediakan jasa penyewaan kendaraan untuk korporasi, transportasi logistik, serta layanan pengemudi. Awalnya, ASSA Rent dirintis pada tahun 2003 dengan armada awal sejumlah 819 kendaraan di bawah nama Adira Rent. Pada bulan Oktober 2010, perusahaan resmi berganti nama menjadi ASSA Rent, dengan komitmen utama untuk senantiasa menyediakan kualitas layanan terbaik dan menjadi "*Trusted Partner in Transportation Services*".

Pada saat ini, manajemen PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA) merasa perlu untuk mengembangkan usahanya dengan memperluas area dan fasilitas lain yang disesuaikan dengan segmen pasar sesuai target yang dibidiknya. Berbagai upaya tersebut harus didukung oleh kerjasama antar pegawai secara baik dan benar, karena persaingan antar kompetitor semakin ketat. Performance perusahaan sangat ditentukan dari internal perusahaan itu sendiri, maka dari itu PT. Adi Sarana Armada Tbk (ASSA) juga menyadari bahwa pentingnya kinerja pelayanan yang diberikan oleh para pegawainya harus senantiasa ditingkatkan. Namun dalam kenyataannya, berdasarkan hasil data HRD PT. Adi Sarana Armada Tbk, diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan perusahaan masih berjalan secara fluktuatif yang artinya terkadang mengalami peningkatan dan penurunan ditambah dengan tingkat presensi karyawan yang mengalami penurunan selama beberapa bulan terakhir.

Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor. Dalam perilaku organisasi yang merupakan studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Dimana perilaku organisasi mencakup topik-topik inti : motivasi, perilaku dan kekuasaan pemimpin, komunikasi interpersonal, struktur dan proses kelompok, pengembangan dan persepsi sikap, proses perubahan, konflik dan negosiasi, rancangan kerja. Yang menjadi

pilihan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk dijadikan penelitian adalah topik motivasi dengan teori *self efficacy*-nya dan topik pengembangan dan persepsi sikap yang diwakili oleh *self esteem* (Robbins 2015:6).

Self efficacy adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil (Bandura dalam Chasanah, 2015). Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik (Widyawati *et al.*,2018). *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kerjanya (Widyani, 2017).

Fenomena terkait dengan *self efficacy* pada PT. Adi Sarana Tbk adalah kurang adanya rasa percaya diri karyawan keluhan kondisi kerja yang tidak nyaman berupa rekan kerja yang tidak kooperatif, atasan yang pilih kasih, atau tumpang tindih, tidak ada tantangan dalam bekerja. Menurut Bandura (2014) mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan dapat mempengaruhi perilaku, di lingkungan kerja memiliki daya kompetisi yang tinggi sehingga keberhasilan karyawan memunculkan gap sesama rekan, lingkungan yang tidak kondusif berupa kurangnya mendapatkan informasi, “cari muka” pada atasan dan komunikasi yang tidak harmonis membuat karyawan tidak nyaman mengakibatkan terjadinya demotivasi pada karyawan dan tidak memiliki keyakinan bisa bertahan di perusahaan tersebut.

Faktor lain yang bisa menyebabkan kinerja turun atau kurang maksimal adalah motivasi. Berdasarkan data yang diperoleh dari peninjauan secara langsung ke perusahaan, diperoleh informasi bahwa motivasi karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk mengalami penurunan, padahal perusahaan sudah memberikan beberapa motivasi terkait upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adapun motivasinya berupa financial maupun non financial sebagai berikut ini: Gaji Pokok, Jaminan Kesehatan, Tunjangan Jabatan, Uang Makan, Uang Transport, Uang Lembur, THR (Tunjangan Hari Raya). Sedangkan data motivasi non finansialnya yaitu: *Outbond*, Tirtayatra.

Fenomena terkait dengan kinerja karyawan di PT Adi Sarana Armada Tbk, adalah kurang adanya dorongan dan insentif bonus dari pimpinan perusahaan yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan sehingga pada akhir bulan Desember 2017 karyawan yang keluar sebanyak 5 orang dari 42 karyawan, sehingga terjadi turnover sebesar 11,9 persen. Dengan keluarnya karyawan dari perusahaan tersebut tentu saja mengakibatkan adanya pengaruh pada kinerja pembagian tugas yang menyebabkan penambahan tugas untuk karyawan lain yang ditetapkan oleh perusahaan, yang berdampak pada kurangnya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian fenomena dan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh *self efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Adi Sarana Armada Tbk Badung.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:18). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja antara lain:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kehadiran

Self efficacy

Self-efficacy merupakan penilaian seseorang tentang apakah dia dapat secara sukses mempelajari pengetahuan atau keterampilan. *Self-efficacy* merupakan penentu kesiapan belajar. Peserta pelatihan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi melakukan berbagai upaya untuk belajar dalam program latihan dan lebih cenderung bertahan untuk belajar meskipun lingkungan tidak kondusif untuk itu, Menurut Engko (2016:3)

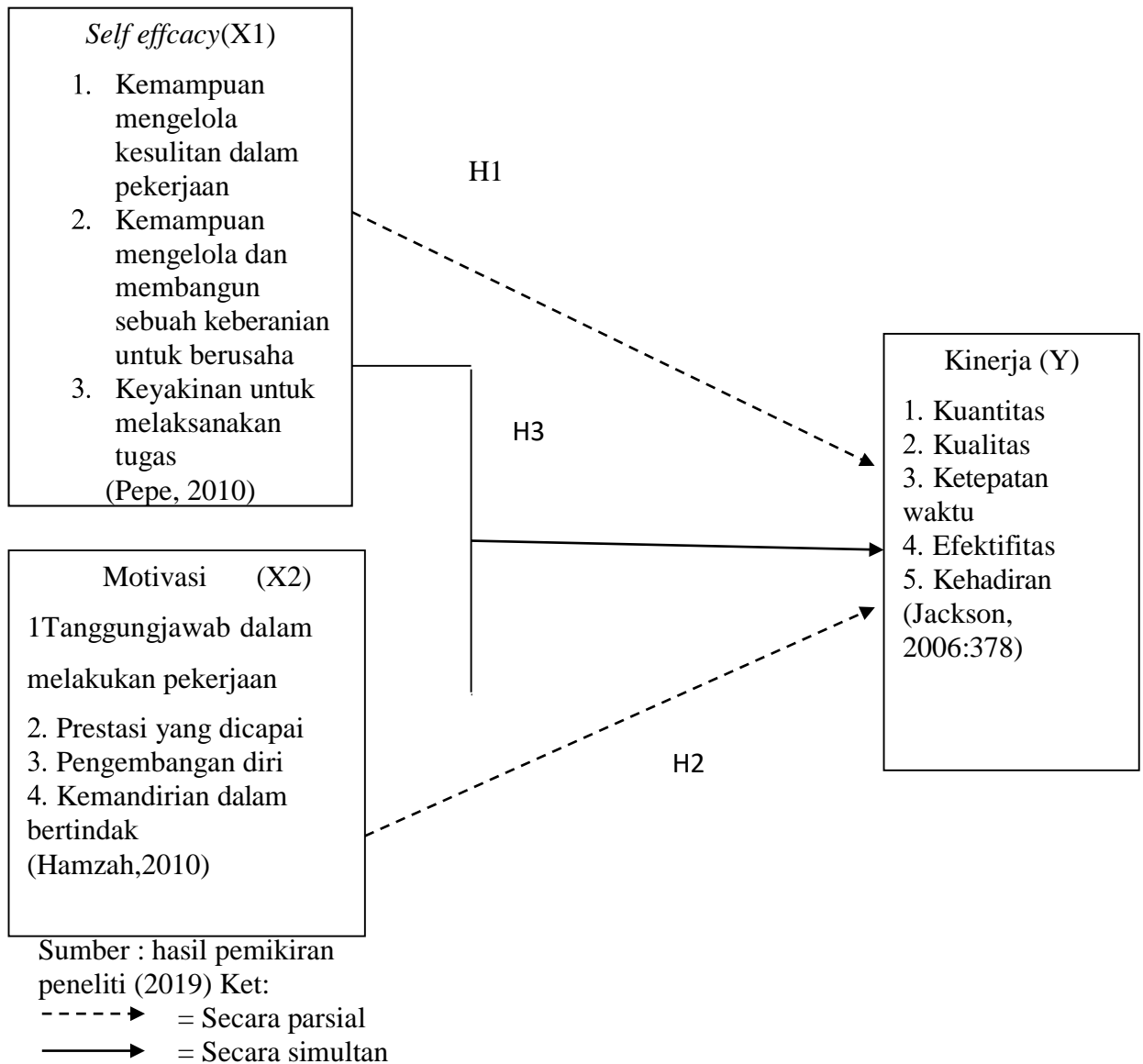
Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja antara lain:

1. Pengelolaan kesulitan kerja
2. Pengolaan keberanian
3. Keyakinan

KERANGKA BERFIKIR

Self efficacy adalah *believe* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif, Bandura (2010). Menurut Luthan (2014: 338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang dan tindakan yang di perlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Jadi dapat disimpulkan secara umum *self efficacy* adalah mengarah kepada penilaian individu akan kemampuannya untuk melaksanakan tugas tertentu dan menghasilkan hasil .

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Dari uraian pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui variabel pengaruh *self efficacy*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Adi Sarana Armada Tbk , secara skematis digambarkan seperti gambar dibawah ini :



HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis adalah pendugaan sementara yang dibuat sebelum data diubah dengan menggunakan suatu analisis, sehingga membuahkan suatu hasil yang harus dibuktikan kebenarannya serta dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- H₁ : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Adi Sarana Armada Tbk Badung.
- H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Adi Sarana Armada Tbk Badung.
- H₃ : *Self efficacy* dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Adi Sarana Armada Tbk Badung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Adi Sarana Armada Tbk yang beralamat di Jalan Sunset Road No 999 A lingkungan Abianbase Kuta – Badung Bali. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah terkait self efficacy, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Sarana Armada Tbk. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh self efficacy dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data hasil kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan, mengenai self efficacy, Motivasi dan Kinerja.

Menurut Sugiyono (2017) populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Adi Sarana Armada yang berjumlah 37 orang. Dasar pengambilan sampel seperti yang dikemukakan oleh Arikunto, (2010: 120) apabila populasi kurang dari 100 diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus, sedangkan bila lebih dari 100 dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% lebih, setidak-tidaknya tergantung dari kemampuan peneliti. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka seluruh responden dalam penelitian ini yang berjumlah 37 orang diambil semua untuk dijadikan sampel dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian sensus.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis data berpedoman pada hasil kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Tahapan analisis terdiri dari :

1. Uji Instrumen Penelitian
2. Uji Asumsi Klasik
3. Analisis Regresi Linear Berganda
4. Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, model persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u.$$

Keterangan :

Y = Kinerja

β_0 = Konstanta

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien Regresi

X_1 = Self efficacy

X_2 = Motivasi

u = Variabel Pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh Self efficacy dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Adi Sarana Armada Tbk Cabang Bali sebagai berikut :

Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai sig $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa self efficacy (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi self efficacy maka semakin tinggi kinerja. Begitu sebaliknya semakin rendah self efficacy maka semakin rendah kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja. Begitu sebaliknya semakin rendah motivasi maka semakin rendah kinerja.

Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa self efficacy dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi self efficacy dan motivasi maka semakin tinggi kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh self efficacy dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi self efficacy maka kinerja juga semakin tinggi. Hal ini didapat dari koefisien regresi sebesar 0,208 dan nilai sig $0,00 < 0,05$.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja. Hal ini didapat dari koefisien regresi sebesar 0,395 dan nilai sig $0,00 < 0,05$.
3. Self efficacy dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi self efficacy dan motivasi secara bersama-sama maka semakin tinggi kinerja. Ini didapat dari koefisien regresi sebesar nilai sig $0,00 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka yang dapat disarankan kepada management perusahaan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan nilai rata-rata terendah pada variabel self efficacy maka perlu ditingkatkan kemampuan karyawan dalam hal keberanian untuk berusaha.

2) Berdasarkan nilai rata-rata terendah pada variabel motivasi maka perlu ditingkatkan tanggungjawab karyawan dengan cara dilakukan pengawasan yang lebih intensif oleh pimpinan.

3) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama. Sehingga di masa yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian tentang pengaruh self efficacy, motivasi dan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhana. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Chasanah. 2015 Pengaruh Self efficacy, Assertiveness, Dan Self esteem Terhadap keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intentions*) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Jurnal NeO-Bis*, Volume 9, No.1.
- Engko. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self esteem dan Self efficacy sebagai Variabel Intervening. *Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang*.
- Fadzilah, Ari. 2016. Analisis pengaruh pemberdayaan karyawan dan self of efficacy terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol 3 No.1 Tahun 2016.
- Hamzah, B. Uno. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani. 2015. Kepemimpinan Transformasional, Self efficacy, Self esteem Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tropica Cocoprima Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, No. I, Vol. 4, 141-150
- Hasibuan. 2017. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan produktivitas*. Bumi Jakarta: aksara.
- Hesty. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE.Yogyakarta. Kaswan,2016, *Psikologi industri dan organisasi*,penerbit. Bandung: CV ALFABET,
- Latief, 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Leonardo. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Haragon Surabaya. *Jurnal Agora*, Vol. 1. No 3. 2013
- Lunenburg. 2016. *Organizational Behavior*, New York:McGraw-Hill Companies, Inc.

- Luthan. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta Mangkunegara, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan I, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manr. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2009. *Human Resource Management: Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nadhiroh, Siti Asih. 2010. Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan dan Self efficacy terhadap kinerja auditor dalam pembuatan audit judgement. *Tesis*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro.
- Noviawati, Dian Rizki. 2016. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Akaryawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca Cola Distribution Indonesia Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen*, Vol 3, No. 2
- Pepe, Silvia J., Maria Luisa Famese., Fransesco Avolne., Michele Vecchinione. 2010. Work Self Efficacy Scale and Searc For Work Self-Efficay Scale: A Validation Study In Spanish And Italian Culture Context. *Coleio de Psicologos de Madrid*. ISSN 17605962
- Puriska Simanjuntak. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Inspektur Penerbangan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II. *Jurnal Creative Agung*. Vol.IX Nomor 2 Tahun 2019.
- Regina, Gledy Kaseger, 2013. Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*. Vol. 1, No.4 Desember 2013. Pp. 906-916
- Rivai. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sandy. 2015. *Perilaku Organisasi* , Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Mandar Maju
- Setyandari. 2008. *Manajemen personalia*. Cetakan kedua. Yogyakarta : Penerbit Gajah Mada University Press.
- Siagian. 2015: *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.

- Simamora, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua,. Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN
- Siswati, Etti. 2014. Pengaruh motivasi, kepusan kerja dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerinah daerah. (studi pada pemerintahan Kabupaten Batanghari). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen*, Vol 4. No.2
- Stevani Sebayang. 2017. Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT, Finnet Indonesia. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen*, Vol 4.No. 1
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa beta.
- Sulistiyani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Susanto,Ayu 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Skripsi*.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.
- Tims. 2014. Self efficacy Belief: Comparison of Five Measurement. *Journal of Applied Psychology*. Vol: 79, p: 364-369.
- Wibowo,2015, *Kinerja Karyawan*. Bandung: Alfabeta
- Widyani, Anak Agung Dwi. 2017. The Roles of Knowledge Sharing in Mediating The Effect of Self Efficacy and Self Leadership toward Innovative Behavior. *JMK*, Vol. 19, No. 2, September 2017, 112–117.
- Widyawati,Sapta Rini; Sujana I Wayan; Sukadana; I Wayan.2018. The Role of Work Motivation in Mediating the Effect Self Esteem and Self Efficacy on Employee Performance at CV. Alam Tanpaka, Denpasar Bali. . *International Journal of Contemporary Research and Review*. Vo. 9, No 11.