

# EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Greta Mahawati<sup>1)</sup>, Endang Sulistiyani<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang  
Jl. Prof. H. Soedarto, S.H. Tembalang, Kota Semarang, 50275  
Email: [endangsulis15@polines.ac.id](mailto:endangsulis15@polines.ac.id)

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT BPR BKK Kota Semarang. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan kuesioner, observasi dan studi pustaka. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel penelitian terdiri dari semua karyawan yang bekerja di bagian Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sesuai hasil analisis data, efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Disiplin kerja memberikan pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variabel independen lain.

**Kata kunci:** Kinerja karyawan, efikasi diri, disiplin kerja, regresi linier berganda.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuannya tidak lepas dari peran karyawan yang berkualitas. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam pelaksanaan tugas pokok dan tanggungjawabnya. Dalam menentukan kinerja karyawan, organisasi harus memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kedisiplinan, inisiatif, sikap, kerja sama, keberanian menerima tantangan kerja, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja (Susanto, 2018). Kinerja karyawan yang tinggi menurut Steers (dalam Suharto dan Cahyono, 2005) di dukung dengan kualitas personal yang tinggi, dimana kualitas personal akan memunculkan keyakinan terhadap

kemampuan yang dimiliki keadaan ini akan mengarahkan individu merasa gairah dalam bekerja sehingga individu merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Doelhadi (2001:33) berpendapat disiplin kerja adalah bentuk ketaatan dari perilaku seseorang untuk mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya disiplin, segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan. Susanto (2018:31) mengatakan bahwa disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang ada, besarnya rasa tanggung jawab dalam tugas masing-masing karyawan, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan akan tetapi disiplin kerja yang baik bukan hanya bila karyawan selalu tepat waktu, tetapi yang pada bentuknya dan paling berguna adalah suatu kekuatan yang

berkembang dalam tubuh karyawan itu sendiri, sehingga individu dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang diterima, peraturan-peraturan, nilai-nilai, dan tingkah-laku individu. Kekuatan yang akan tumbuh pada disiplin kerja tersebut diantaranya, mampu beradaptasi aktif di dalam suatu perusahaan, bertanggung-jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, disiplin terhadap waktu, mampu memberikan solusi atas kesulitan yang dihadapi dalam suatu perusahaan, dan ikut menjaga kelangsungan hidup perusahaan berdasarkan atas rasa memiliki yang membawa karyawan pada pencapaian hasil yang optimal Siagian (2005:305).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja, satu diantaranya adalah efikasi diri. Menurut Putri (2015) kata efikasi ini berkesinambungan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan. Pengaruh efikasi karyawan bagi Perusahaan sangat besar karena Karyawan yang merupakan kekuatan utama dari Perusahaan dapat berefek langsung pada pertumbuhan perusahaan. Apabila efikasi karyawan dalam Perusahaan baik maka karyawan mampu menerima tantangan kerja dan memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan tantangan ini. Kinerja karyawan yang baik akan menguntungkan perusahaan. Penelitian Wariati dkk (2015) dan Desiana (2019) menunjukkan pengaruh positif antara efikasi dan kinerja karyawan. Namun penelitian Guillen (2020) menemukan tidak ada pengaruh antara efikasi dan kinerja karyawan.

PT BPR BKK Kota Semarang awalnya merupakan Perusahaan Daerah (PD) yang kemarin pada bulan Maret 2020 sudah berganti badan hukum dan menjadi Perseroan Terbatas (PT), BPR BKK yang berada di Kota Semarang dengan kepemilikan yang sama yaitu Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, Pemerintah Kota Semarang. PT BPR BKK merupakan kantor pusat yang melayani kegiatan transaksi perbankan seperti menabung, peminjaman uang, penyimpanan deposito dan lain-lain yang berkaitan dengan perbankan. PT BPR BKK Kota Semarang memiliki 8 kantor cabang yang tersebar di kota Semarang, karena banyaknya kantor cabang tersebut banyak pula karyawan yang bekerja disana oleh karena itu banyak hal yang diupayakan untuk membuat kedisiplinan dalam diri karyawan seperti tata tertib yang harus dipatuhi dan juga efikasi. Disiplin dan efikasi dalam diri karyawan dapat sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja karyawan pada PT.BPR BKK Kota Semarang? 2) Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.BPR BKK Kota Semarang? 3) Bagaimana pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja secara keseluruhan terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Kota Semarang?

### **Tinjauan Pustaka, Hubungan Antar Variabel dan Rumusan Hipotesis Penelitian**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (Mangkunegara, 2011:67).

Mathis dan Jackson (2010:324) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut: 1) *Quantity of output* (kuantitas keluaran). 2) *Quality of output* (kualitas keluaran). 3) *Timelines of output* (waktu keluaran). 4) *Presences at work* (tingkat kehadiran). 5) *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan). 6) *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan).

*Self efficacy* atau efikasi diri merupakan persepsi individu akan keyakinan kemampuannya melakukan tindakan yang diharapkan. Stajkovic dan Luthans (dalam Avey, Luthans, Smiths, & Avolio, 2010) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah sebagai keyakinan diri individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dengan baik dan sukses dalam melaksanakan tugas yang dihadapinya.

Efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang (Bandura, 1994:71).

Menurut Smith, dkk (dalam Barizah, 2020:19) indikator dalam efikasi diri yang mengacu pada dimensi efikasi diri yaitu *Magnitude, Strength,*

dan *Generality*, dengan melihat tiga dimensi di atas maka ada beberapa indikator dari efikasi diri yaitu: 1) Keyakinan akan kemampuan diri. 2) Optimis. 3) Obyektif. 4) Bertanggung jawab. 5) Rasional dan Realistis.

Darsono dan Siswandoko (2011:129) mengemukakan disiplin adalah suatu upaya manajemen untuk membina karyawan mentaati standar dan peraturan dalam organisasi. Disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu "*discipline*" yang berarti: "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah "keharmonisan" dan "kewajaran" kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun nonformal. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah: absensi atau kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan, serta bekerja sesuai dengan prosedur. Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai (2011:825) bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

Menurut Rivai (2013) indikator dalam disiplin ialah sebagai berikut; 1) Kehadiran. 2) Ketaatan pada peraturan kerja. 3) Ketaatan pada standar kerja. 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. 5) Bekerja etis.

### **Hubungan Antara Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan**

Brown & Leigh (1996) mengatakan efikasi diri menunjukkan bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya, sehingga mereka akan lebih fokus dalam pekerjaannya dan akan mengarahkan kepada kinerja yang lebih baik. Faktor untuk meningkatkan

kinerja adalah keyakinan akan efikasi diri yang dimiliki pegawainya, karena kemampuan kerja merupakan faktor yang dapat mencerminkan sikap dan karakter seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (Susanto, 2018). Sehingga dapat dihasilkan rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut: H1: Terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

### **Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

Menurut Susanto (2018) Terdapat juga faktor disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hodges (1996:3) mengatakan, disiplin merupakan sikap seorang individu atau kelompok yang mau mengikuti aturan yang telah ditetapkan dalam suatu lembaga atau organisasi, disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga dapat dihasilkan rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut: H2: Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Hubungan Antara Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

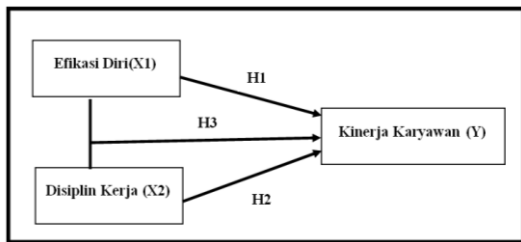
Menurut Hasibuan (2007) kinerja karyawan ialah faktor dari karyawan

untuk sama-sama dengan rasa penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan. Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa definisi kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Alwisol dalam Mukrodi (2018) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus individu dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan bahwa setiap individu memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. H3: Terdapat pengaruh antara efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Kerangka Pemikiran Teoritis**

Menurut Sekaran dalam Sugiyono (2011:60) mengemukakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan rumusan hipotesis yang telah dibangau sebelumnya, maka dapat disusun kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar dibawah ini:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran Teoritis

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian SDM, Pemasaran, dan Keuangan PT BPR BKK Kota Semarang, berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Non Probability Sampling* yaitu menggunakan sampel jenuh. Pada teknik pengambilan sampel ini dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu 32 karyawan pada bagian SDM, Pemasaran, dan Keuangan yang pekerjaannya saling bersangkutan dan harus bekerja sama antara satu dengan yang lain. Metode mendapatkan data responden menggunakan Kuesioner.

Hasil data yang diperoleh dari skala perbedaan semantik bersifat interval karena memiliki jarak yang sama. Responden memberikan jawaban dengan cara memberi tanda (√) pada skala 1 – 10, skor 1-5 untuk jawaban yang dirasakan sangat rendah atau tidak memuaskan dan skor 6-10 untuk jawaban yang dirasakan sangat tinggi atau memuaskan.

Untuk menguji hipotesis dan menganalisis data menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS 25.0* yang terdiri dari uji validitas, uji reabilitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

## Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) Efikasi Diri (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel terikat (*dependent*) Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh hasil pada tabel berikut:

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.833	1.323		.630	.534
	ratax1	.358	.153	.316	2.339	.026
	ratax2	.532	.128	.560	4.146	.000

Berdasarkan hasil tabel 1 diatas maka diperoleh persamaan regresi linier menggunakan nilai *unstandardized coefficients* yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diuji sebagai berikut:

$$Y = 0,833 + 0,358X1 + 0,532X2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X1 = Efikasi Diri
- X2 = Disiplin Kerja

### Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.

Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

R	R Square	Adjusted R Square
0,746	0,557	0,526

Berdasarkan tabel 2 mengenai hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.526 sehingga variabel independen yaitu Efikasi Diri (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,6%, sedangkan sisanya 100%

- 52,6% = 47,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil perhitungan uji f diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Statistik F

F hitung	F tabel	Hasil Sig	Sig
18,233	3,32	0.000	0.05

Sesuai tabel 2 bahwa nilai Fhitung sebesar 18,233, sedangkan Ftabel sebesar 3,32 dan nilai signifikansi dibawah 0,05 sehingga variabel independen Efikasi Diri (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

#### Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variable-variabel bebas (efikasi diri dan disiplin kerja) masih memberikan kontribusi secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Berikut hasil perhitungan uji t dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.**  
Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Signifi kasi	Keterangan
Efikasi Diri	2,339	2,042	0,026	Hipotesis Diterima
Disiplin Kerja	4,146	2,042	0,000	Hipotesis Diterima

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai t hitung variabel efikasi diri sebesar 2,339 dengan nilai signifikansi 0,026, dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 5%, maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya ada pengaruh

secara signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja menghasilkan t hitung sebesar 4,146 dengan nilai signifikansi 0,000, dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 5%, maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja karyawan

Pencetus teori efikasi diri (*self efficacy*) adalah Bandura (1997). Persepsi diri pada efikasi mempengaruhi pola pikir, tindakan, dan hasrat emosional. Dalam tes kausal semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang diinduksi, semakin tinggi prestasi kinerja karyawan dan rendahnya hasrat emosional. Perwujudan *self-efficacy* membantu perubahan perilaku yang dihasilkan oleh berbagai model pengaruh, ketahanan reaksi tingkat stres fisiologis, kemampuan pada disiplin diri, keinginan resign kerja, dan kekecewaan karena pengalaman kegagalan, efek proxy yang melemahkan kontrol diri sendiri dan ketidakmampuan ilusi, berjuang demi prestasi, pertumbuhan minat intrinsik, dan pencapaian karir. *Self-efficacy* sangat penting dalam *cognitive social theory*. Teori ini mengemukakan karyawan langsung melakukan tindakan dalam mengejar tujuan. Karyawan akan memantau kemajuan melalui umpan balik dan merenungkan perbedaan antara kinerja saat ini dan tujuan yang telah ditetapkan. Sejauh persepsi kemajuan sudah memadai, penilaian keberhasilan *self-efficacy* telah terbangun. *Self-efficacy* itu penting karena mengarah pada penetapan sasaran tingkat yang lebih tinggi saat tingkat sasaran awal tercapai (Phillips, Hollenbeck, & Ilgen, 1996).

## Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan karyawannya. Karyawan juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Beberapa tujuan disiplin Kerja yaitu untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dan Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan (Arif dkk, 2020).

## PENUTUP

### Simpulan

1. Persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 0,833 + 0,358X_1 + 0,532X_2$  artinya koefisien regresi variabel independen yaitu efikasi diri dan disiplin kerja bertanda positif artinya setiap kenaikan masing-masing variabel independen tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sejumlah angka koefisien regresinya.
2. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan (*Adjusted R Square*) sebesar 0.526 sehingga variabel independen yaitu Efikasi Diri ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 52,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Berdasarkan hasil uji F variabel disiplin kerja dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### Rekomendasi

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adjusted R square sebesar 52,6% sehingga masih terdapat variabel independen lain yang dapat ditambahkan ke dalam model untuk memprediksi kinerja karyawan. Variabel independen tersebut diantaranya kompetensi karyawan, kreativitas kerja, dan fasilitas kerja .
2. Sampel penelitian yang digunakan hanya 32 responden, penelitian mendatang perlu menambahkan sampel pada perusahaan pelayanan jasa keuangan lain atau Bank Perkreditan Rakyat lain di seluruh kabupaten dan Kota Semarang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arif. Muhammad, Taufik Maulana, Muhammad Taufik Lesmana. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Humaniora, Vol.4, No. 1, April 2020 : 106-119
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy The Exercise of Control*. New York: W. H Freeman and Company.
- Bandura, Albert. (1994). *Self Efficacy*. Chapter in Ramachaudran, V.S. Encyclopedia of Human Behavior. New York: Academic Press.

- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy and Health Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Barizah. (2020). *Pengaruh Efikasi SDiri Terhadap Regulasi Diri Mahasiswa yang Menghafalkan Al-Qur'an di HTQ UIN Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/18669> (diunduh pada 29 November 2020).
- Darsono, dan Tjatjuk Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Doelhadi, E. M. (2001). *Kerja dalam dimensi tinjauan psikologis*. Yogyakarta: Insan.
- Guillén, Laura. (2020). *When (and why) job self-efficacy does not promote career success: The roles of resilience and organizational prototypicality*. Human Relations.
- Hasibuan Melayu, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hodges, B.J., Anthony, W.F., & Gales, L. (1996). *Organization Strategy, fifth editions*. New Jersey: Pentice Hall.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J.&Peterson, S. J. (2010). Human Resource Development Quarterly.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukrodi, (2018). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Express Kencana Lestari (Express Group) Depok*. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/1213> (diunduh pada tanggal 15 juli 2020).
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2005). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto dan Budhi Cahyono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal Riset & Bisnis Indonesia, Vol.1, No.1
- Susanto, Eko. (2018). *Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir*. <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/296> (diunduh pada tanggal 14 juli 2020).
- Wariati, Nana; Dahniar, Titik Sugianti. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 3, Nomor 3, Oktober 2015. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.