

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 1, 2020 | Hlm. 119 - 132

## STUDI TENTANG SELF EFFICACY DAN KOMPENSASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA

Alifa Kurnia Ramadhani<sup>1</sup>, Marsudi Lestariningsih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Surabaya

<sup>1</sup>Email: alifakurnia16@gmail.com

<sup>2</sup>Email: marsudilestariningsih@stiesia.ac.id

### Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti *self efficacy*, kompensasi karyawan, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh *Self Efficacy* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada Laksmi Muslimah Surabaya. Populasi dalam penelitian ini karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner sebanyak 70 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah *Path Analysis* dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja. *Self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memediasi hubungan antara *self efficacy* dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif. Disiplin kerja

**Kata kunci :** Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, Kompensasi, *Self Efficacy*

### Abstract

*The success of organization depends greatly on employee performance. While, each organization or company will try to improve their employee performance in order to achieve its objectives. Moreover, in order to increase the employee performance. There are many factors should be concern by the company namely self efficacy, employee compensation, and work discipline. Therefore, this research aimed to examine the effect of self efficacy and compensation on employee performance through work discipline of Laksmi Muslimah Surabaya. The population was employees of Laksmi Muslimah Surabaya. Furthermore, the research was quantitative. Additionally, the data were primary with questionnaire as the instrument. The questionnaires were distributed to 70 respondents with saturated sampling technique. In addition, the data analysis technique used path analysis with SPSS 20. The research result concluded self efficiency had positive and significant effect on work dicpline. Likewise, compensation had positive and significant effect on work discipline. Meanwhile, self efficiency had positive and significant effect on employee performance. Similarly, work discipline had positive and significant effect on employee performance. In brief, work discipline intervened the correlation between self efficiency and work performance.*

**Keywords :** *Self Efficacy, Compensation, Work Discipline, Empoyees Perfomance*

## PENDAHULUAN

Pada kondisi saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi, mempunyai kemauan belajar dan keyakinan diri bahwa mampu dan yakin dalam menghadapi masalah pada kemajuan zaman. Kinerja atau *Performance* merupakan gabungan antara perilaku dengan prestasi yang diharapkan atau merupakan bagian dari tugas yang telah ditetapkan pada individu dalam organisasi (Waldman, 1994). Bandura (1984) menyatakan bahwa *Self Efficacy* merupakan keyakinan atau kapabilitas diri untuk mengorganisasikan diri mencapai kinerja tertentu. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti Rimper dan Kawet (2014), Indrawati (2014) menemukan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Kaseger (2013) berpendapat bahwa *self efficacy*, berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian tentang *self efficacy* dengan kinerja. *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang berkaitan erat dengan suatu dorongan atau motivasi agar yang bersangkutan lebih percaya dan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki (Krishnan, 2010). Seseorang dengan *Self efficacy* tinggi akan mampu mengatasi segala persoalan yang mengancam keberadaannya.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda, Anoki (2010) berpendapat bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Fauzi (2016) berpendapat bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga perlu dilakukan penelitian yang berhubungan dengan kinerja dan kompensasi. Setiap perusahaan memiliki perbedaan sistem kompensasi, sistem disesuaikan dengan visi, misi, dan tujuannya. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemahaman tentang kompensasi tidak hanya sebatas pada adanya kontrak psikologis antara perusahaan dan karyawan saja, tetapi mencakup aspek yang lebih luas yaitu keadilan, pasar tenaga kerja, dan tujuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016:194) tanpa adanya sikap disiplin dari pihak yang berkepentingan dalam perusahaan, maka menjadi hal yang mustahil dalam pencapaian tujuan perusahaan yang diinginkan. Sedangkan pendapat Sondang (2014) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Sehingga perlu dilakukan penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah data Rekap Absensi Karyawan di Perusahaan Laksmi Muslimah Surabaya, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Rekap Absensi Laksmi Muslimah Surabaya Bulan Mei – September 2019**

| Bulan     | Cuti | Sakit | Izin | Tanpa Keterangan | Total |
|-----------|------|-------|------|------------------|-------|
| Mei       | 3    | 0     | 5    | 3                | 11    |
| Juni      | 2    | 2     | 3    | 2                | 9     |
| Juli      | 4    | 4     | 0    | 4                | 12    |
| Agustus   | 2    | 0     | 0    | 3                | 5     |
| September | 1    | 5     | 0    | 5                | 11    |

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan data di atas mengenai tingkat ketidakhadiran karyawan Laksmi Muslimah

Surabaya dari bulan Mei – September 2019 sangat rendah. Hal itu dapat dilihat pada bulan Juli total karyawan yang tidak hadir lebih tinggi yaitu dengan total 12 dari bulan sebelumnya yaitu dengan total 9. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan kurang diperhatikan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan, selain itu disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan memberikan dampak yang baik yaitu *self efficacy*.

Rumusan masalah dikemukakan sebagai berikut: (1) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya? (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya? (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya? (4) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya? (5) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya? (6) Apakah disiplin kerja dapat memediasi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya? (7) Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya? Tujuan penelitian dikemukakan sebagai berikut: (1) Untuk menganalisis *self efficacy* terhadap disiplin kerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. (2) Untuk menganalisis kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya.

Untuk menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. (4) Untuk menganalisis *self efficacy* terhadap kinerja Laksmi Muslimah Surabaya. (5) Untuk menganalisis kompensasi terhadap kinerja Laksmi Muslimah Surabaya. (6) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja sebagai pemediasi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. (7) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja sebagai pemediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2018:481) kinerja adalah hasil yang dapat 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, melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Secara garis besar kinerja adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara individu atau kelompok. Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

### *Self Efficacy*

Dalam menjalankan setiap kegiatan atau menjalani kehidupan, setiap manusia diharuskan memiliki *self efficacy*. Hal tersebut akan mendorong seseorang untuk mengerti secara mendalam terhadap situasi dan kondisi yang dapat menerangkan tentang mengapa ada yang mengalami kegagalan ataupun keberhasilan. Menurut Luthans (2006) *self efficacy* merupakan keyakinan yang dipegang oleh seseorang tentang kapasitasnya dan juga hasil dari yang akan diperoleh berdasarkan kerja kerasnya. *Self- efficacy* juga menentukan upaya beberapa orang untuk melakukan tugas dan berapa lama mereka akan bertahan dengan pekerjaan atau tugasnya. *Self efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan *self efficacy* rendah. Teori tersebut juga didukung oleh Alwisol (2010) bahwa *Self efficacy* bukanlah sebuah aspirasi atau cita-cita karena cita-cita menggambarkan sebuah kondisi yang ingin dicapai, sedangkan efikasi menggambarkan penilaian atas diri sendiri.

### Kompensasi

Menurut Zainal (2014:541) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberi kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Pendapat lain dari Hasibuan (2016:118) mengemukakan bahwa semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Handoko (2016:9) kompensasi hendaknya dapat mendorong kerja yang baik, tanggung jawab, pengalaman, perilaku yang produktif dan kesetiaan. Kesimpulan dari beberapa ahli yang mengemukakan pendapat di atas bahwa kompensasi merupakan bentuk timbal balik perusahaan terhadap karyawan berupa penghargaan dalam bentuk upah maupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan atas usaha, upaya dan kerja keras serta kemampuan karyawan berikan selama periode waktu tertentu dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

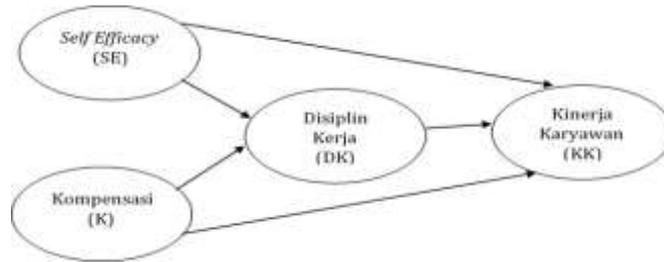
Singodimedjo (2010:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pendapat lain dari Rivai (2017:825) Disiplin merupakan suatu alat yang dapat digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Teori ini didukung oleh Handoko (2016) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah sikap yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam mematuhi aturan-aturan yang ada agar perilaku karyawan tidak menyimpang dari peraturan yang berlaku diperusahaan tersebut. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2013).

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Sri (2011) menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian Yafiz dan Marliyah (2016) menunjukkan variabel *Self Efficacy*, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Diah (2017) menunjukkan variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Indrawati (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nidiya (2018) menunjukkan antara Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Rerangka Konseptual**

Tinjauan teoritis sebagai dasar penyusunan rerangka konseptual, untuk kemudian dapat dianalisis. Berdasarkan teori dan pembahasan di atas maka rerangka konseptual pada penelitian ini adalah:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## Pengembangan Hipotesis

### ***Pengaruh Self Efficacy dengan Disiplin Kerja***

Menurut Indrawati (2014:70) *Self efficacy* merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (percaya diri) dalam mengerjakan dan menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Karakteristik ini menunjukkan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam melaksanakan tugas. Hal ini dibuktikan melalui penelitian Klasser (2010) menyatakan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki tingkat disiplin kerja lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat *self efficacy* rendah. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Laksmi Muslimah Surabaya

### ***Pengaruh Kompensasi dengan Disiplin Kerja***

Dengan diberikannya kompensasi, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan- kebutuhan fisik, status sosial dan egostiknya sehingga memperoleh disiplin kerja yang baik. Selanjutnya Simamora (2017) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Laksmi Muslimah Surabaya

### ***Pengaruh Self efficacy dengan Kinerja Karyawan***

Menurut Robbins dalam Rimper dan Kawet (2014) menyebutkan bahwa *self efficacy* yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial menunjuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi *self efficacy* dalam diri seseorang maka seseorang akan semakin yakin pada kemampuannya dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan melalui penelitian Alwisol (2010) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Laksmi Muslimah Surabaya

### ***Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan***

Menurut Mondy (2012:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Hal ini dibuktikan melalui penelitian Fitriani (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi

merupakan faktor yang dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Laksmi Muslimah Surabaya

#### **Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2013:212) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku supaya dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan dedikasi terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja maka perlu adanya kesadaran dari dalam diri masing-masing karyawan, agar tujuan dari perusahaan tersebut tidak mengalami gangguan teknis maka perusahaan akan memberikan sejenis peraturan-peraturan untuk mengatur para karyawan sebagai rasa tanggung jawab mereka dan loyalitas mereka untuk melaksanakan kegiatan operasional dengan baik dan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kelima yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Laksmi Muslimah Surabaya

#### **Pengaruh *Self efficacy* dengan Kinerja Karyawan Dimediasi Disiplin Kerja**

Cherian dan Joly (2013) menyatakan bahwa *Self efficacy* merupakan keyakinan individu untuk membentuk peran sentral dalam proses pengawasan melalui motivasi dan pencapaian kinerja. *Self efficacy* juga menentukan upaya beberapa orang untuk melakukan tugas secara disiplin. *Self efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kinerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan *self efficacy* rendah.

H6: Disiplin kerja memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Laksmi Muslimah Surabaya

#### **Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Dimediasi Disiplin Kerja**

Menurut Zainal (2014:541) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan atau bentuk timbal balik perusahaan terhadap karyawan berupa penghargaan dalam bentuk upah maupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan atas usaha, upaya dan kerja keras. Dengan adanya kompensasi yang sebanding dengan kinerja karyawan maka kompensasi dapat mendorong kerja yang baik, tanggung jawab, pengalaman, perilaku yang produktif dan kesetiaan.

H7: Disiplin kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Laksmi Muslimah Surabaya

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, pengambilan data menggunakan kuesioner. Populasi sebanyak 70 orang karyawan di Laksmi Muslimah Surabaya dijadikan sample.

#### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

*Self Efficacy (SE)* merupakan keyakinan individu untuk membentuk peran sentral dalam proses pengawasan melalui motivasi dan pencapaian kinerja pada Laksmi Muslimah Surabaya. Indikator *Self efficacy* menurut Bandura (2011): (1) Keyakinan terhadap kemampuan, (2) Bertanggung

jawab atas setiap perbuatannya, (3) Hangat dan sopan, (4) Menghargai orang lain, (5) Keinginan berprestasi, (6) Bekerja sesuai dengan kemampuan.

Kompensasi (K) merupakan penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak atas prestasi kerja dan jasa yang telah diberikan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi pada Laksmi Muslimah Surabaya. Indikator kompensasi menurut Simamora (2017:26) adalah sebagai berikut: (1) Upah dan Gaji, (2) Jaminan Asuransi atau Uang Kesehatan, (3) Fasilitas, (4) Insentif, (5) Tunjangan.

Disiplin kerja (DK) adalah suatu sifat yang muncul dari dalam diri seseorang untuk individu lain dan yang di terapkan pada peraturan perusahaan dan tidak diperbolehkan untuk melanggarnya pada Laksmi Muslimah Surabaya. Menurut Sutrisno (2011:94) indikator disiplin kerja meliputi: (1) Frekuensi Kehadiran, (2) Tingkat Kewaspadaan, (3) Ketaatan Pada Standart Kerja, (4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, (5) Etika Kerja.

Kinerja (KK) adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara individu atau kelompok pada Laksmi Muslimah Surabaya. Menurut Husain (2017) indikator kinerja yaitu: (1) Tanggung jawab, (2) Pengetahuan tentang pekerjaan, (3) Pemanfaatan waktu kerja, (4) Kehadiran.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

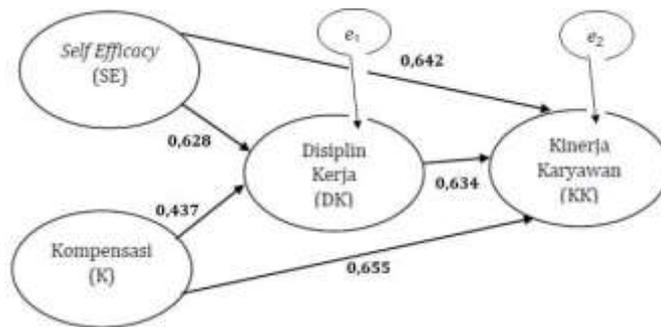
Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel             | Indikator | R hitung | r tabel | Keterangan |
|----------------------|-----------|----------|---------|------------|
| <i>Self efficacy</i> | SE.1      | 0,431    | 0,2319  | Valid      |
|                      | SE.2      | 0,366    |         | Valid      |
|                      | SE.3      | 0,296    |         | Valid      |
|                      | SE.4      | 0,505    |         | Valid      |
|                      | SE.5      | 0,441    |         | Valid      |
|                      | SE.6      | 0,530    |         | Valid      |
| Kompensasi           | K.1       | 0,803    |         | Valid      |
|                      | K.2       | 0,804    |         | Valid      |
|                      | K.3       | 0,777    |         | Valid      |
|                      | K.4       | 0,761    |         | Valid      |
|                      | K.5       | 0,791    |         | Valid      |
| Disiplin Kerja       | DK.1      | 0,612    |         | Valid      |
|                      | DK.2      | 0,523    |         | Valid      |
|                      | DK.3      | 0,572    |         | Valid      |
|                      | DK.4      | 0,720    |         | Valid      |
|                      | DK.5      | 0,528    | Valid   |            |
| Kinerja Karyawan     | KK.1      | 0,598    | Valid   |            |
|                      | KK.2      | 0,690    | Valid   |            |
|                      | KK.3      | 0,701    | Valid   |            |
|                      | KK.4      | 0,695    | Valid   |            |
|                      | KK.5      | 0,621    | Valid   |            |

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas diketahui bahwa koefisien korelasi ( $r$  hitung) dari variabel *Self efficacy* (SE), Kompensasi (K) variabel kinerja karyawan (KK), dan variabel disiplin kerja (DK) mempunyai nilai lebih besar dari  $r$  tabel (0,2319). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya. Nilai Cronbach's Alpha dari variabel *Self efficacy* (SE): 0,620, Kompensasi (K): 0,846, Disiplin Kerja (DK): 0,706, Kinerja Karyawan (KK): 0,678 lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah reliabel.

### Analisis Jalur (Path Analysis)



Berdasarkan Gambar 2, struktur dalam penelitian ini dapat terbagi menjadi 2 (dua) persamaan yaitu:

1. Persamaan 1  
 $DK = 0,628 SE + 0,437 K + e_1$
2. Persamaan 2  
 $KK = 0,642 SE + 0,655 K + 0,634 DK + e_2 \dots \dots \dots (2)$

#### Keterangan:

- $e_{1,2}$  : variabel residu
- $p_{1.1}, p_{n.n}$  : koefisien jalur (koefisien regresi yang distandardkan) SE, K  
 : variabel bebas (*Self efficacy*, Kompensasi)
- DK : variabel *intervening* (Disiplin Kerja)
- KK : variabel terikat (Kinerja Karyawan)

#### Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas menunjukkan bahwa residual hasil analisis regresi memiliki probabilitas sebesar 0,923. Dengan nilai probabilitas yang lebih besar dari 0,05 ini, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan *P-PPlot Of Regression Standar* menunjukkan bahwa data penelitian mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan sumbu Y. Hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas yang dilakukan terhadap *Self efficacy*, Kompensasi dan disiplin kerja diperoleh data seperti yang ada dalam tampilan tabel di atas. Hasil perhitungan dari SPSS menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Dari grafik terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

**Uji Kelayakan Model**

R square ( $R^2$ ) pada model regresi sebesar 0,487 atau 48,7% yang menunjukkan bahwa 48,7% perubahan variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy* dan kompensasi sedangkan sisanya 51,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

**Tabel 3**  
**Koefisien Determinasi Model 2**  
**Model Summary<sup>a</sup>**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,390 <sup>a</sup> | 0,152    | 0,014             | 0,252821                   |

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil Tabel 3, diketahui R square ( $R^2$ ) pada model regresi sebesar 0,152 atau 15,2% yang menunjukkan bahwa 15,2% perubahan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *self efficacy*, kompensasi, dan disiplin kerja sedangkan sisanya 84,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

**Uji t**

**Tabel 4 Hasil Uji t**

| Hipotesis | Hubungan Variabel | Standardized Coefficient | Sig. Value | Sig. $\alpha$ | Putusan*   |
|-----------|-------------------|--------------------------|------------|---------------|------------|
| 1         | SE → DK           | 0,628                    | 0,000      | 0,05          | Signifikan |
| 2         | K → DK            | 0,437                    | 0,000      | 0,05          | Signifikan |
| 3         | SE → KK           | 0,642                    | 0,000      | 0,05          | Signifikan |
| 4         | K → KK            | 0,655                    | 0,000      | 0,05          | Signifikan |
| 5         | DK → KK           | 0,364                    | 0,000      | 0,05          | Signifikan |

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Hasil pengujian hipotesis penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 4 dapat dijelaskan secara berurut sebagai berikut:

**Pengujian Hipotesis 1: Terdapat pengaruh *Self efficacy* terhadap Disiplin Kerja**

Pengaruh SE terhadap DK menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,628 dan *sig. value* sebesar 0,000. Dikarenakan *sig. value* (0,000) < *sig. tolerance* (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja terbukti signifikan. Dengan demikian,  $H_a$  yang diajukan yaitu “*self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja” mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah pengaruh yang positif.

**Pengujian Hipotesis 2: Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, pengaruh K terhadap DK menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,437 dan *sig. value* sebesar 0,000. Dikarenakan *sig. value* (0,000) < *sig. tolerance* (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja terbukti signifikan. Dengan demikian,  $H_a$  yang diajukan yaitu “kompensasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja” mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah pengaruh yang positif.

### **Pengujian Hipotesis 3: Terdapat pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja**

**Karyawan** Pengaruh SE terhadap KK menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,642 dan *sig. value* sebesar 0,000. Dikarenakan *sig. value* (0,000) < *sig. tolerance* (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan. Dengan demikian,  $H_a$  yang diajukan yaitu “*self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah pengaruh yang positif.

### **Pengujian Hipotesis 4: Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh K terhadap KK menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,655 dan *sig. value* sebesar 0,000. Dikarenakan *sig. value* (0,000) < *sig. tolerance* (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan. Dengan demikian,  $H_a$  yang diajukan yaitu “kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah pengaruh yang positif.

### **Pengujian Hipotesis 5: Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh DK terhadap KK menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) positif sebesar 0,364 dan *sig. value* sebesar 0,000. Dikarenakan *sig. value* (0,000) < *sig. tolerance* (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan. Dengan demikian,  $H_a$  yang diajukan yaitu “disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan” mendapat dukungan dalam penelitian ini dengan arah pengaruh yang positif.

### **Pengujian Hipotesis 6: Disiplin kerja memediasi pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan pada Laksmi Muslimah Surabaya,**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, SE berpengaruh positif terhadap DK dan DK berpengaruh positif terhadap KK. Dengan demikian, variabel DK memediasi pengaruh SE terhadap KK. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung, maka dilakukanlah perkalian antara koefisien variabel SE terhadap DK dan pengaruh DK terhadap KK yaitu  $0,628 \times 0,364 = 0,228$ . Nilai hasil dari perkalian tersebut lebih kecil dibanding dengan pengaruh langsung SE terhadap KK 0,642. Total pengaruh yakni  $0,228 + 0,642 = 0,870$ . Besaran pengaruh SE terhadap KK melalui DK lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh SE terhadap KK.

### **Pengujian Hipotesis 7: Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan yang dimediasi Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, K berpengaruh positif terhadap DK dan DK berpengaruh positif terhadap KK. Dengan demikian, variabel DK memediasi pengaruh K terhadap KK. Untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung, maka dilakukanlah perkalian antara koefisien variabel K terhadap DK dan pengaruh DK terhadap KK yaitu  $0,437 \times 0,364 = 0,159$ . Nilai hasil dari perkalian tersebut lebih kecil dibanding dengan pengaruh langsung K terhadap KK yang sebesar 0,655. Total pengaruh yakni  $0,159 + 0,655 = 0,814$ . Besaran pengaruh K terhadap KK melalui DK lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh K terhadap KK.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Self efficacy terhadap Disiplin Kerja**

*Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja adalah positif ditunjukkan dengan koefisien path sebesar 0,628. *Self efficacy* yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan disiplin kerja pada karyawan Laksmi Muslimah Surabaya.

Karyawan akan termotivasi jika *self efficacy* nya tinggi, dengan *self efficacy* yang tinggi maka akan

timbul disiplin kerja yang baik. Orang-orang dengan dorongan *self efficacy* yang tinggi berbeda dari orang lain dalam keinginan kuatnya untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Merangsang karyawan yang *self efficacy* nya tinggi berarti memotivasi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja agar produktivitas tercapai dan meningkat sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja yang baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Klaser (2010). Pengaruh positif dan signifikan dari *self efficacy* terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu faktor yang meningkatkan disiplin kerja pada karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Semakin tinggi *self efficacy* yang dirasakan semakin tinggi disiplin kerja dalam bekerja.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja**

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja adalah positif ditunjukkan dengan koefisien path sebesar 0,437. Kompensasi yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan disiplin kerja pada karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin besar pula disiplin kerja pada karyawan. Adanya kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan menimbulkan disiplin kerja yang tinggi sehingga karyawan lebih produktif dalam bekerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Simamora (2010). Pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap disiplin kerja menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan disiplin kerja pada karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Semakin tinggi kompensasi yang dirasakan semakin tinggi disiplin kerja dalam bekerja.

### **Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan**

*Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah positif ditunjukkan dengan koefisien path sebesar 0,642. *Self efficacy* yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Hasil ini mengindikasikan bahwa *self efficacy*, yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan akan semakin tinggi sehingga kinerja mereka juga akan semakin tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* untuk berprestasi merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah perusahaan. Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tanpa adanya *self efficacy* seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga target produksi akan mengalami penurunan. Tidak adanya *self efficacy* dalam bekerja akan berdampak pada produktivitas kinerja dan tidak terpenuhinya produksi yang berkualitas unggul di dalam pemasaran. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki *self efficacy* dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Karyawan akan semangat bekerja jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul *self efficacy* yang berdampak positif pada kinerja karyawan pada perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Alwisol (2010). Pengaruh positif dan signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa *Self efficacy* merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah positif ditunjukkan dengan koefisien path sebesar 0,655. Kompensasi yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Hasil ini mengindikasikan kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping faktor lainnya yang dicapai. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Karyawan yang menikmati kompensasi pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan

layak. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada diri masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kompensasi yang dirasakan, dan sebaliknya. Kompensasi yang tinggi merupakan pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat tergantung pada kompensasi yang pantas, kerja yang secara mental menantang, rekan kerja yang mendukung dan kondisi kerja yang mendukung. Selain itu kompensasi akan berdampak pada kinerja karyawan, komitmen karyawan untuk tetap loyal dan tidak melakukan kemangkiran. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Fitriani (2016). Pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Semakin tinggi kompensasi yang dirasakan semakin tinggi disiplin kerja dalam bekerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif ditunjukkan dengan koefisien path sebesar 0,6364. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada karyawan Laksmi Muslimah Surabaya. Hasil ini mengindikasikan semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka semakin meningkatkan semangat serta kinerja karyawan terhadap perusahaan guna mewujudkan usaha-usaha ke tingkat yang lebih tinggi. Penerapan disiplin kerja dalam sehari-harinya dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehari-hari. Perilaku karyawan yang berlandaskan disiplin kerja yang tepat dapat menimbulkan kinerja karyawan menjadi maksimal. Disiplin kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja sebagai cara meningkatkan komitmen karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan disiplin kerja akan menjadikan disiplin kerja tersebut sebagai suatu komitmen pada dirinya. Komitmen tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga karyawan akan secara penuh terlibat dan antusias terhadap pekerjaan mereka dan mengabaikan kinerja karyawan yang baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Hasibuan (2013). Pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan Laksmi Muslimah Surabaya.

### **Pengaruh Self efficacy dengan Kinerja Karyawan Dimediasi Disiplin Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung *Self efficacy* terhadap disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung, pengaruh

langsungnya sebesar 4,406 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 3,969 terdapat selisih sebesar 0,437. *Self efficacy* signifikan berpengaruh terhadap terjadinya disiplin kerja dan kinerja karyawan memediasi hubungan antara *self efficacy* terhadap disiplin kerja. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa *self efficacy* adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada disiplin kerja serta meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Sedangkan salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah kinerja karyawan dalam berprestasi. Merangsang para karyawan yang berprestasi berarti memotivasi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja agar kinerja karyawan tercapai dan meningkat sehingga karyawan memperoleh *self efficacy* yang tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Niddiya (2017) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Dimediasi Disiplin Kerja**

Kompensasi sudah signifikan berpengaruh terhadap terjadinya disiplin kerja dan kinerja karyawan memediasi hubungan antara kompensasi terhadap disiplin kerja. Kondisi ini memperlihatkan bahwa

secara implisif dicerminkan adanya korelasi antara kompensasi dan kinerja karyawan yang dapat menghasilkan disiplin kerja. Setiap orang dalam perusahaan selayaknya memahami bahwa bekerja bukanlah sekedar memenuhi kebutuhan dasar agar kepuasan mereka dalam bekerja terpenuhi seperti pemenuhan kebutuhan akan pangan, papan (perumahan), sandang, keamanan dan keselamatan, kebutuhan diakui dalam kelompok, harga diri dan aktualisasi diri, melainkan lebih dari itu, yakni kesadaran bekerja dengan etos memenuhi prinsip etika dalam bekerja dan semangat kerja tinggi untuk tercapainya tujuan dalam perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Yafiz dan Marliyah (2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (2) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (5) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (6) Pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung daripada pengaruh *self efficacy* terhadap disiplin kerja melalui kinerja karyawan. Kinerja karyawan memediasi *self efficacy* terhadap disiplin kerja; (7) Pengaruh langsung kompensasi terhadap disiplin kerja lebih besar dan signifikan daripada pengaruh tidak langsung, menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan bukan variabel mediasi dari hubungan antara kompensasi terhadap disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwoisol. 2010. *Psikologi kepribadian*. Rineka Cipta. Malang.
- Ananta, D. dan K. Seseliya. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Modern Widya Technical*. Vol 5 No 3.
- Anoki, S. 2010. *Evalusi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Refika Aditama. Bandung.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Asra, R. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Bandura, A. 2011. *Article of Guide for Constructing Self efficacy Scales Information Age Publishing*. New York.
- , 1982. *Self efficacy Mechanism in Human Agency*, American Psychologist, Vol 37(2). Pp:122-147
- Bangun, W.D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Baron, R dan A. Byrne. 2011. *Psikologi Sosial*. Erlangga. Jakarta.
- Cherian, J dan J. Jolly. 2013. *Impact of Self efficacy om Motivation and Performnace of Employees*. International Journal of Business and Management
- Dwi, S. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 40 No 1. Malang.
- Firmandari. 2014. *Manjemen Personalialia*. Edisi Pertama. Airlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang.
- Handoko, T. H 2016. *Manjemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Husain, U. 2017. *Evalusi Kinerja Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

- Indrawati. 2014. *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Kasegar, R. G. 2013. *Pengembangan Karir dan Self efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departement Store Manado*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Klaser, S. 2010. *Evalusi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Refika Aditama. Bandung.
- Krishnan. 2010. *Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.
- Mangkunegara, dan A.A. Anwarprabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Prawirosentono. 2018. *Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Priyantono. 2012. *Pengaruh self-leadership, self-efficacy dan motivasi terhadap kinerja (Studi pada Independent Bussines Owner PT. AMWAY Indonesia)* Semarang, Jawa Tengah).
- Rimper, R.R., dan L. Kawet. 2014. *Pengaruh Perencanaan Karir dan Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado*. Jurnal EMBA Vol.2 No.4 Desember, Hal. 413-423, ISSN: 2303-1174.
- Rivai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo. Bandung.
- Robbins, S.P., dan C. Mary. 2011. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Erlangga. Jakarta. Ruki.
2015. *Sistem Manajemen Kinerja*. Bumi Kasara. Jakarta.
- Setiawan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Konteks Organisasi Publik Graha Ilmu*. Yogyakarta.
- Simamora, H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Sinambela, H. 2018. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Siswanto, B. 2010. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Rineka Cipta. Jakarta. Sondang.
2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R and D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukardi. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, Anas. 2011. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Waldman, D.A. 1994. *The Contribution of Total Anality Management to a theory of work performance*, Academy of Management Review, Vol 19, No 3, pp. 210-536.