

PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM PERHUTANI

Emalia Yunika¹, Anniez Rachmawati Musslifah²

Universitas Sahid Surakarta

e-mail: emaliayunika57@gmail.com¹, anniez@usahidsolo.ac.id²

Abstrak – Bisnis dan sumber daya manusia adalah dua faktor yang tidak bisa terlepas dan menjadi yang paling utama dalam sebuah perusahaan maupun sebuah organisasi kelompok. Mengembangkan kinerja pegawai juga melibatkan beberapa faktor. Faktor yang sangat penting adalah self efficacy. Self efficacy seseorang bergantung pada kemampuannya menyelesaikan suatu tugas tertentu dengan waktu yang sudah ditentukan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu jenis tinjauan pustaka untuk menggambarkan temuan peneliti dari sejumlah artikel yang sudah ditemukan. Sesuai dengan uraian yang sudah ada bahwa individu yang memiliki self efficacy tinggi akan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya secara terus-menerus. Adanya faktor-faktor self efficacy yang berkaitan dengan kinerja karyawan akan mengakibatkan semakin baik kemampuan, kemahiran kinerja karyawan tersebut di dalam perusahaan.

Kata Kunci : Self Efficacy, Kinerja Karyawan, Perusahaan, Perum Perhutani.

Abstract – Business and human resources are two factors that cannot be separated and are the most important in a company or a group organization. Developing employee performance also involves several factors. A very important factor is self efficacy. A person's self-efficacy depends on his ability to complete a certain task with a predetermined time. This research uses a descriptive method, which is a type of literature review to describe the findings of researchers from a number of articles that have been found. In accordance with the existing description that individuals who have high self efficacy will develop their abilities continuously. The existence of self efficacy factors related to employee performance will result in the better ability, proficiency of the employee's performance in the company.

Keywords: Self Efficacy, Employee Performance, Compan, Perum Perhutani.

PENDAHULUAN

Bisnis dan sumber daya manusia adalah dua faktor yang tidak bisa terlepas dan menjadi yang paling utama dalam sebuah perusahaan maupun sebuah organisasi kelompok. Globalisasi serta modernisasi membuat banyak orang ingin bekerja, namun dunia usaha tetap membutuhkan sumber daya manusia karena tanpa mereka suatu perusahaan tidak dapat berdiri dengan sendirinya. Dalam suatu perusahaan akan terus ikut serta berintegrasi dalam proses di dalamnya. Perilaku manusia maupun sumber daya manusia akan tidak langsung dapat menjadi faktor utama yang bisa mempengaruhi kelangsungan suatu perusahaan. Alikunto (2011) mengatakan: “Jika tingkatan sumber daya manusia tinggi maka performa perusahaan akan baik”.

Sumber daya manusia merupakan faktor penguat organisasi dan korporasi bisnis yang paling penting. Sebuah perusahaan membutuhkan sejumlah pengetahuan yang besar dan keterampilan untuk dapat menjalankan sebuah perusahaan dengan sukses. Oleh karena itu, agar karyawan dapat bekerja lebih baik dalam suatu organisasi atau perusahaan, diperlukan keterampilan manajemen bisnis.

Banyak sekali perusahaan di Indonesia, termasuk salah satunya adalah yang bergerak di bidang kehutanan. Perum perhutani merupakan sebuah perusahaan yang terdiri dari kantor-kantor cabang di setiap daerah yang biasanya akan berkecimpung pada bagian kehutanan dengan misi melaksanakan suatu aktivitas kepengurusan sumber daya alam hayati yang terfokus pada bagian ekonomi produk, kemasyarakatan sosial serta lingkungan disekitar.

Perum Perhutani merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang melaksanakan perencanaan, pengelolaan usaha, dan perlindungan hutan sebagai bagian dari kegiatan operasionalnya. Departemen BUMN bertugas mengkoordinasikan kegiatan antara Perum Perhutani. Di bawah naungan kepemimpinan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Perhutani juga diperlukan untuk dapat membuat pendorong pertumbuhan ekonomi sosial.

Sebelumnya, Perum-Perhutani hanya bekerja dalam sistem perekonomian nasional, namun setelah reformasi ternyata memiliki kewajiban dalam mendukung sistem kesehatan lingkungan dan sosial budaya, termasuk mendukung masyarakat dan belajar dari kawasan sekitar hutan. Pada saat yang sama, masyarakat juga dapat berpartisipasi dalam pengelolaan hutan dan mencegah

Pada awal tahun 2020, ribuan pekerja perum perhutani yang berasal dari provinsi Jawa, Jawa Tengah, Jawa Timur dan Jawa Barat melakukan protes yang bertempat di depan pusat pelatihan Perum Perhutani di Madiun, menyerukan peningkatan tunjangan sosial, dan meminta para pekerja untuk melakukan penggantian pada direktur utama perhutani. Ketua serikat pekerja kehutanan mengatakan manajemen mempercayai laporan tersebut dan terkejut bahwa sifat tindakan manajemen tercermin dalam manfaat kompensasi pekerja, Solofors.Com (Jalil 2020) mengatakan, dapat disimpulkan bahwa kinerja manajemen Perum-Perhutani mempunyai permasalahan dan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat juga mempengaruhi kesejahteraannya.

Agar dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan, perusahaan harus memiliki faktor utama dalam meningkatkan visi dan misi di sebuah perusahaan dengan sebuah kinerja karyawan yang baik. Kinerja yang tinggi berarti meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kualitas dalam mengerjakan berbagai pekerjaan yang telah dibagi setiap pegawai perusahaan.

“Kinerja adalah sebuah pencapaian selama kerja yang telah berhasil dicapai individu dalam proses mengerjakan pekerjaan yang sudah diberikan sesuai dengan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktunya”. Kinerja juga menjadi indikator yang dapat digunakan untuk menilai tingkatan keberhasilan suatu aktivitas yang digambarkan dari visi, misi dan tujuan organisasi sehingga dapat menjelaskan apa yang dilakukan untuk mencapainya, kata Hasibuan (2006).

Menurut Sinambala (2016) menyatakan bahwa “kinerja yaitu capaian keberhasilan individu maupun sebuah kelompok pada sebuah organisasi untuk dapat mewujudkan sasaran yang diinginkan serta tidak menentang hukum”. Sedangkan menurut Edison (2016) juga ikut menyatakan bahwa “Kinerja merupakan suatu cara perbandingan berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan dan kesepakatan yang sudah ditentukan”.

Peningkatan kinerja pegawai juga memerlukan beberapa faktor. Faktor utama yang penting yaitu adanya Self efficacy. Self efficacy dari individu bergantung pada kemahiran dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang sudah ditentukan dengan jangka waktu tertentu. Menurut Alwisol (2010), self efficacy adalah penilaian diri seseorang baik atau buruk, mampu melakukan tindakan baik atau buruk dan melakukan sesuatu sesuai dengan kebutuhannya. Self efficacy penting karena dapat menentukan dan juga mempengaruhi banyak aspek kehidupan, seperti kemampuan seorang karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan baru di Perum Perhutani.

Menurut Bandura dalam Indrawati (2011), “self efficacy adalah sebuah rasa yakin terhadap kemampuan seseorang dan keyakinan terhadap hasil yang dicapai melalui usaha”. Menurut Lee dan Bobko (1994) dalam Engko (2008), orang yang mempunyai self efficacy yang berada pada tingkatan tinggi akan tetap terus berusaha lagi dalam mencapai tujuannya, meskipun mengalami kegagalan.

Menurut Krietner (2004), self efficacy adalah rasa yakin yang dimiliki oleh setiap individu terhadap kemahiran agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan pada tingkat khusus. Dengan kata lain, self efficacy yaitu penilaian diri terhadap kepercayaan individu tentang kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas dengan sukses.

Orang yang memiliki tingkatan self efficacy yang tinggi dapat melangsungkan sesuatu mengubah keadaan disekitarnya, sedangkan orang dengan tingkatan self efficacy kurang, dapat menimbulkan individu untuk berpikir bahwa kurangnya rasa percaya bahwa dirinya yang tidak dapat melakukan suatu hal. Dapat disimpulkan dengan kondisi yang susah, orang dengan tingkatan self efficacy kurang akan lebih cepat merasa putus asa, sedangkan orang dengan tingkatan self efficacy tinggi cenderung berusaha mencapai yang terbaik.

Bandura mengatakan, tingkat self efficacy seseorang bisa diukur. Ada tiga dimensi, meliputi: tingkatan (Level), Dimensi ini merupakan tingkat keyakinan individu terhadap rumitnya tugas yang bisa dikerjakan dan diselesaikan. Kekuatan (Strength), Dimensi ini mengkaji rasa percaya diri yang ada pada diri individu ketika melaksanakan suatu tugas, hal ini berkaitan dengan besar kecilnya level sebelumnya dan levelnya (umumnya). Keluasan (Generality) Komponen ini adalah seberapa jauh individu dapat mencapai kemampuannya dalam situasi kerja tertentu mulai dari tugas rutin, beragam tugas dalam suatu situasi, hingga layanan baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu jenis tinjauan pustaka untuk menggambarkan temuan peneliti dari sejumlah artikel yang sudah ditemukan. Metode penelitian kualitatif dengan desain analitis deskriptif dilakukan dengan secara mendalam, dengan melakukan analisis reflektif dari beberapa dokumen yang sudah ditemukan dan kemudian menulis laporan penelitian ini secara rinci.

Tinjauan literatur ini dilakukan dengan pemahaman bahwa pengetahuan akan terus berkembang seiring dengan perbaikan serta perkembangan yang terjadi seiring dengan berjalannya waktu. Tujuan peninjauan dokumen yaitu sebagai kepentingan penelitian itu sendiri. Dengan keadaan ini, melakukan tinjauan pustaka dapat membantu penulis lebih memahami topik penelitian dan memperjelas pertanyaan penelitian. Mengidentifikasi teori, metode penelitian, dan hasil dari penelitian yang dapat digunakan selama melakukan sebuah penelitian. Seperti yang dikatakan Saputra (2017), penelitian meliputi pencarian literatur untuk rekomendasi teoritis terkait kasus dan permasalahan yang dihadapi.

Referensi teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka menjadi landasan dan alat utama dalam praktik penelitian dalam bidang ini. Jenis sumber data atau objek penelitian ini terdiri dari karya tulis ilmiah dari jurnal nasional yang telah dipublikasikan pada tahun 2014 hingga 2021.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil klasifikasi penulis merangkum kesimpulan berdasarkan tinjauan pustaka yang akan menjadi landasan teori peneliti. Implementasi dan pengembangan jurnal-jurnal yang ada dalam daftar tersebut hanya akan dibahas secara mendalam pada 10 jurnal saja. Tergantung kebutuhan penelitian, bibliografi penulis merujuk pada penilaian awal terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa yang telah didapatkan dari karya tulis ilmiah, pembahasan yang terdiri dari tema, pebulis, tujuan penelitian, serta metode yang digunakan dan juga diskusi yang muncul dari penelitian.

Dari penelitian sebelumnya Nurusyifa (2018) berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel intervening, studi kasus PT BPRS Harta Insan Karimah

Surakarta. Populasi yang digunakan adalah jumlah anggota di perusahaan. Analisis yang digunakan merupakan regresi linier berganda. Menegaskan bahwa kepuasan dan motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan pertama, artikel dengan topik mengukur dan mengkaji pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan di PT. Ultrajaya Dairy Industry Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menjelaskan pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian, self efficacy mempunyai kemampuan untuk meningkatkan kinerja. Pemimpin perlu lebih fokus pada pelatihan untuk membangun kepercayaan diri karyawan sehingga dapat membantu mereka tumbuh dan kemampuan karyawan dapat ditingkatkan. Pelatihan ini dapat diberikan secara berkesinambungan. Selain itu, peran supervisor juga penting dalam meningkatkan kepercayaan diri pegawai. Dapat dilakukan dengan berbagai cara contohnya dengan melaksanakan rapat tim dari dalam perusahaan untuk membicarakan permasalahan dalam bidang tersebut tak lupa memberikan pengetahuan lagi kepada pekerja shift baru untuk menjalankan peran tersebut.

Perusahaan juga bisa melaksanakan review dengan cara berkala agar mengetahui kinerja karyawannya. Evaluasi dapat dilakukan lintas departemen untuk mencapai hasil nyata. Penelitian ini dilakukan hanya pada kalangan staf PT. Ultrajaya Dairy Company, divisi pemasaran regional Tbk Surabaya. Penelitian selanjutnya sebaiknya menguji self efficacy keseluruhan dengan mengembangkan beberapa variabel lain.

Pembahasan kedua berfokus pada pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Penelitian Taman Hiburan Sengkaling UMM yang dilakukan Paulus Dakosta Yoman, self efficacy dapat berdampak baik terhadap kinerja pegawai dan pengalaman pribadi lainnya, kemampuan persuasi verbal dan keadaan fisik. Keberhasilan yang makin baik dan pengalaman pribadi lainnya, maka semakin baik kinerja karyawan pada perusahaan, begitu juga kemampuan persuasi verbal yang baik dan keadaan fisik karyawan, akan mengakibatkan lebih baik pula kinerja karyawan tersebut. Beberapa ulasan yang menyetujui penelitian ini adalah (Sebayar & Sembiring, 2017) memiliki indeks yang persis namun memiliki faktor yang beraneka yang diaplikasikan dalam penelitian (Mukrodi & Reza, 2016), menyatakan bahwa self efficacy dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi kepercayaan diri yang dimiliki setiap karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya. Dalam hasil ini, ada hal penting yang mempengaruhi self efficacy pada kinerja karyawan adalah implementasi persuasi verbal secara benar. Hal ini tercermin dari pencapaian rata-rata nilai indeks yang tinggi.

Dalam penelitian ini, untuk mengembangkan self efficacy atau efikasi diri, karyawan harus memiliki pengalaman sukses agar dapat terbiasa dan melakukan tugas-tugas sulit, serta mendapat pelatihan untuk membangkitkan rasa ingin tahu tentang masalah-masalah yang dapat berhubungan dengan suatu pekerjaan, dalam hal ini diperlukan dukungan kepemimpinan.

Pembahasan yang ketiga oleh Changgriawan (2017) bertajuk Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Berbasis Kinerja berjumlah karyawan yang dipekerjakan. Jumlah penduduk yang bekerja seluruhnya bekerja di One Way Production Surabaya yang berjumlah 150 orang. Menggunakan sampel jenuh. Analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini dipastikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan dari kepuasan dan motivasi kerja pada kinerja karyawan.

Agustinus dkk. (2019) berjudul "Pengaruh Karakteristik Pribadi, Komunikasi Efektif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Studi Kasus PT Tambang Batubara Bukit Asam". Target audiensnya adalah seluruh karyawan tetap PT Tambang Batubara Bukit. Dengan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik analisis yang

dipakai adalah regresi linier berganda. Penelitian ini menegaskan bahwa adanya pengaruh positif signifikan dari variabel tersebut.

Rumambi dkk. (2019) “berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, subjek yang digunakan PT Cutting edge Widya Advanced. Populasi yang digunakan meliputi seluruh karyawan. Menggunakan sampel purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada penelitian ini ditegaskan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa self efficacy dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan karyawan dalam berbagai aspek, termasuk hubungannya dengan atasan, pekerjaannya, rekan kerja, dan pendapatannya. Selain itu, karyawan yang memiliki tingkatan self efficacy tinggi cenderung secara konsisten berusaha mengejar suatu kinerja yang akan ditingkatkan terus-menerus kemungkinan besar disebabkan oleh upaya melakukan beberapa penelitian sebelumnya.

Terdapat beberapa analisis mengenai self efficacy karyawan Perhutani. Tingkat pertama ada (level) atau tingkatan, Aspek ini merupakan tingkat keyakinan seseorang terhadap sulitnya tugas. Penelitian menunjukkan setiap orang mempunyai tingkatan kerumitan yang beragam dan memberikan jawaban yang berbeda untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Jika suatu tugas sulit, karyawan akan menerimanya dan berusaha menyelesaikannya dengan percaya diri. Hal ini juga berkaitan dengan jumlah pegawai yang menyelesaikan tugas di kantor. Karyawan masih kekurangan waktu, bahkan ada yang harus bekerja lembur setiap malam agar pekerjaannya selesai tepat waktu. Motivasi yang tinggi diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Ketepatan Waktu Karyawan: Kesalahan pada server Internet sering kali menyebabkan kurangnya ketepatan waktu.

Kedua, ada (strength) kekuatan, aspek ini menunjukkan rasa percaya diri karyawan saat menyelesaikan pekerjaan tertentu. Berdasarkan hasil penelitian, kepercayaan diperoleh dari pegawai Perum Perhutani. Karyawan menyadari bahwa tugas sulit sekalipun dapat diselesaikan dengan optimisme. Selain itu, responden menganggap tugas ini sebagai tantangan untuk melihat seberapa baik mereka mampu memiliki optimisme pribadi. Hal ini juga menentukan kualitas pegawai, melalui evaluasi kualitas pegawai untuk melihat apakah mereka menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak berdasarkan fungsi dan tugas pokoknya. Para pegawai juga mempunyai kemampuan yang baik pada setiap jabatan yang dipegangnya dan selalu mempunyai ide-ide kreatif untuk membangun strategi agar pekerjaan dapat selesai dengan cepat. Pengalaman kerja seorang karyawan juga berkontribusi terhadap penerimaan posisi saat ini. Kualitas pegawai tidak diimbangi dengan perilaku dan kemampuan yang baik. Karena dari bentuk kedisiplinan tersebut kita melihat masih ada pegawai yang perlu dikenakan kedisiplinan tersebut dan masih ada pula pegawai yang lulusan SMA. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas dari karyawan itu sendiri.

Terakhir, ada generality (keluasan). Aspek terakhir ini menunjukkan seberapa percaya diri seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil yang diperoleh, nampaknya pegawai Perum Perhtani telah melakukan penyesuaian untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul. Adaptasi diri berarti memahami pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya atau pekerjaan yang sebelumnya belum pernah dilaksanakan dan berusaha mencapainya baik tim ataupun perseorangan. Hal itu juga melibatkan kerjasama karyawan, kerja sama yang baik dan pertukaran ide yang baik. Karyawan menyelesaikan tugas secara tim karena prioritas utamanya adalah menyelesaikannya tepat waktu meskipun harus membantu karyawan lain dengan tugas yang sebenarnya bukan tugas utama kita. Kolaborasi sulit dilakukan ketika bekerja, karena ketika diperlukan untuk berkoordinasi, koneksi sering terputus karena kualitas jaringan yang buruk.

Dari penjelasan diatas sesuai dengan uraian yang sudah ada bahwa individu yang memiliki self efficacy tinggi akan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya secara terus-menerus. Semakin percaya diri karyawan terhadap kinerjanya, semakin baik hasil yang akan mereka capai.

Dengan didukungnya penelitian oleh Rizki Dian Noviawati (2016) dan Maulina Iska (2017), dapat disimpulkan bahwa self efficacy menjadi bagian utama bagi karyawan untuk bisa mengembangkan dan meningkatkan kinerja ataupun kemampuan, kemahiran yang dimilikinya. Bagian ini tidak lepas dari tingginya rasa percaya diri yang ditunjukkan pegawai Perum Perhutani dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya.

KESIMPULAN

Sebagian besar hasil penelitian yang disajikan dalam banyak penelitian, baik dalam aplikasi maupun dalam pengembangan uji validasi, dapat diklasifikasikan sebagai aplikasi. Pada bagian ini menunjukkan bahwa masih terdapat hasil penelitian yang meneliti pengaruh Self-Efficacy terhadap kinerja karyawan, meliputi tingkatan, kekuatan dan keluasannya. Adanya faktor-faktor self efficacy yang berkaitan dengan kinerja karyawan akan mengakibatkan semakin baik kemampuan, kemahiran kinerja karyawan tersebut di dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H., Jaya, M., & Pungan, Y. (2019) Pengaruh karakteristik individu, komunikasi efektif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam). *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 3(1).
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367-379.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Engko, Cecilia. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 10, No. 1, April 2008, Hlm.1-12.
- Indrawati, Yeti. (2011). "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)." *Jurnal riset Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado*
- Jalil, A. (2020). Karyawan Perhutani Demo di Madiun Minta Dirut Mundur. *Solopos.Com*. <https://www.solopos.com/karyawan-perhutani-madiun-demo-minta-dirut-mundur1044119>
- Maulina. I. (2017). Pengaruh Komunikasi, Self Esteem, dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK. *FAKINAH Banda Aceh. Jurnal Manajemen dan Inovasi* Vol. 8, No. 2, Juni 2017: 97-118
- Mukrodi, & Reza, M. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. *Jurnal Kreatif: Pemasaran Sumber Daya Manusia dan Keuangan*, 5.
- Noviawati. D. R. (2016). Pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan, dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening : Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resouce PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 4 Nomor 3
- Nurusyifa, N. U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Bprs Harta Insan Karimah Surakarta) (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Rumambi, Y. A., Koleangan, R., Dotulong, L., Pt, P., Mulia, S., & Manado, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samudra Mulia Abadi

- Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5831–5840.
- Saputra, S. Y. (2017). Permainan Tradisional vs Permainan Modern dalam Penanaman Nilai Karakter di Sekolah Dasar. *Elementary School Education Journal*, 1(1), 1–7.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *EMBA*, 4, 562-572.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif* Sugiyono (2012) *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.if dan R&D.
- Yoman, P. D., Sarwoko, E., & Wilujeng, S. (2019). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Taman Rekreasi Sengkaling UMM. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 7(2).