

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN
PERFORMANSI KERJA PADA KARYAWAN**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi

Oleh :

DEWI RAHMANA

F 100 100 072

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN
PERFORMANSI KERJA PADA KARYAWAN**

PUBLIKASI ILMIAH

Diajukan Oleh :

DEWI RAHMANA

F 100 100 072

Telah disetujui untuk dipertahankan

Di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh
Pembimbing



Ahmad Dwityanto, S.Psi, M.Si

Surakarta, 12 Januari 2018

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN PERFORMANSI KERJA PADA KARYAWAN

Yang diajukan oleh
DEWI RAHMANA
F 100 100 072

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 2 Februari 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

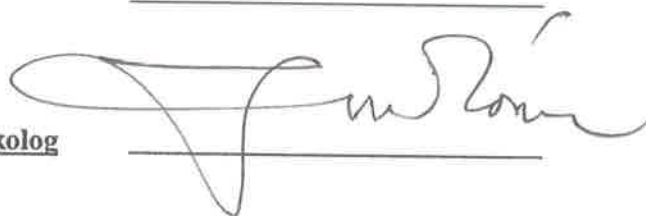
Penguji Utama

Ahmad Dwityanto, S.Psi, M.Si



Penguji pendamping I

Drs. Mohammad Amir, S. Psi., M. Si, Psikolog



Penguji pendamping II

Setiyo Purwanto, S. Psi., M. Si., Psikolog



Surakarta, 2 Februari 2018

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,



(Dr. Moordiningsih, M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka saya akan bertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 Januari 2018

Yang membuat pernyataan



DEWI RAHMANA
F 100 100 072

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN PERFORMANSI KERJA PADA KARYAWAN

ABSTRAK

Performansi kerja atau kinerja merupakan salah satu yang dapat menjawab tantangan jaman agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan lain. Bila performansi kerja buruk, maka itu menyebabkan menurunnya produktivitas. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan performansi kerja, sehingga penulis mengajukan hipotesis "Ada hubungan positif antara efikasi diri dengan performansi kerja". Subjek dalam penelitian ini adalah 100 karyawan MMB yang memenuhi syarat yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive non random sampling*, dimana cara pengambilan sampelnya berdasarkan ciri-ciri tertentu. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap variabel-variabel penelitian ada 2 macam alat ukur, yaitu : (1) skala efikasi diri, dan (2) skala performansi kerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh korelasi antara efikasi diri dengan performansi kerja (r) sebesar 0,476 dengan $p= 0,000$ dimana $p < 0,01$, hal ini berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan performansi kerja. Artinya, semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi performansi kerja pada karyawan, dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula performansi kerja pada karyawan. Rerata empirik variabel efikasi diri sebesar 65,85 dengan rerata hipotetik sebesar 57,5. Jadi rerata empirik > rerata hipotetik yang menggambarkan bahwa pada umumnya karyawan MMB mempunyai efikasi diri yang tinggi. Selanjutnya Rerata empirik variabel performansi kerja sebesar 93,81 dan rerata hipotetik sebesar 90. Jadi rerata empirik > rerata hipotetik yang berarti pada umumnya subyek mempunyai performansi kerja yang sedang. Peranan efikasi diri terhadap performansi kerja (SE) sebesar 22,7% yang artinya masih terdapat 77,3% faktor lain selain performansi kerja yang mempengaruhi efikasi diri antara lain : a). motivasi kerja,; b). persepsi dan kepemimpinan; c). Kondisi lingkungan kerja; d). kemampuan dan keahlian.

Kata kunci : Efikasi diri, Performansi kerja, Karyawan.

ABSTRACT

Job performance is one of that to answer of era challenge so that no defeated with others firm. When the job performance is bad, so it to cause to decrease the productivuty. The aim of this research is to know the relation between self-efficacy with job performance, so the authors propose the hypothesis "there is a positive relationship between self-efficacy with job performance." The subject in this study is the student of MMB employees that is an amount of one hundreds employees. Sampling technique that used was *purposive non random sampling*, where taking methode the sample is based certain feature. Measuring

instrument which is used to reveal research variables there are 2 kinds of measuring instrument, namely: (1) the scale of self-efficacy, and (2) the scale of job performance. Data analysis in this study uses the product moment correlation.

Based on the results, so is obtained the correlation between self-efficacy with job performance (r) is amount of 0.476 with $p = 0.000$ where $p < 0.01$, this means there is a very significant positive relationship between self-efficacy with job performance. That is, the higher self-efficacy, then the higher the job performance of employee, and conversely the lower self-efficacy, then the lower also job performance of employee. The empirical mean of the variable self-efficacy is an amount of 65,85 with the mean hypothetic is an amount of 57,5. So the mean empirical $>$ mean hypothetic that means that generally, the MMB employees has high self-efficacy. Furthermore, the empirical mean of the variable job performance is an amount of 93,81 with mean hypothetic is an amount of 90. So the mean empirical $>$ mean hypothetic which means generally the MMB employees has job performance is medium. The role of self-efficacy towards job performance (SE) is an amount of 22.7%, which mean there is still 77.3% another factor besides the self-efficacy that affects the job performance, namely job motivation, leadership perceived, condition of job environment, and capability and competence.

Keywords: Self-Efficacy, Job performance, Employee.

1. PENDAHULUAN

Salah satu yang dapat menjawab tantangan jaman agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan lain adalah adanya kinerja atau performansi yang tinggi dari para karyawan. Demikian juga perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan koran seperti MMB, atau yang dikenal dengan koran Jitu. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan koran mingguan, maka perlu sekali kiranya para karyawan memiliki performansi atau kinerja yang tinggi karena setiap minggu harus sudah terbit koran baru yang siap beredar ke masyarakat. Sehingga apabila performansi kerja karyawan MMB kurang maka hal tersebut akan menghambat kreativitas dan penerbitan yang harus diterbitkan tiap minggunya.

Mangkunegara (2004) mendefinisikan performansi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu performansi kerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil usaha dari seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sehingga performansi kerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara

usaha, kemampuan dan persepsi tugas yang pada akhirnya mencapai suatu kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih pada hasil yang dicapai oleh seseorang, menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni.

Adapun aspek-aspek performansi yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan menurut Dessler (1997) adalah: a). Ketepatan. Kecermatan, ketuntasan dan dapat diterimanya pekerjaan yang dijalankan; b). Produktivitas. Mutu dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu; c). Keandalan. Sejauh mana seorang karyawan dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut; d). Pengetahuan jabatan. Keterampilan dan informasi praktis yang digunakan dalam jabatan; e). Kedisiplinan. Sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, meninjau periode istirahat yang telah ditetapkan dan cacatan kehadiran secara keseluruhan; f). Ketidaktergantungan. Sejauh mana pekerjaan dapat dilakukan tanpa pengawasan.

Seorang karyawan yang menunjukkan performansi kerja yang baik akan memenuhi aspek-aspek tersebut di atas seperti ketepatan, produktivitas, keandalan, pengetahuan jabatan, kedisiplinan, ketidaktergantungan. Ketepatan bisa berkaitan dengan ketepatan menjalani pekerjaannya. Produktivitas bisa dikaitkan dengan hasil kerja yang maksimal dalam melayani pelanggan, pengetahuan jabatan bisa dikaitkan dengan pemahaman tanggung jawab karyawan kepada pekerjaannya, kedisiplinan bisa dikaitkan dengan kedisiplinan masuk kerja dan kedisiplinan menghasilkan barang produksi, ketidaktergantungan bisa dikaitkan dengan sikap independen karyawan untuk tetap punya etos kerja yang tinggi walau supervisor tidak hadir.

Demikian pentingnya performansi kerja yang harus dimiliki oleh karyawan, namun begitu pada kenyataannya masih saja terdapat karyawan yang performansinya rendah. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, karena masih banyak terdapat karyawan yang

memiliki kinerja yang rendah. Berdasarkan peringkat Indeks Inovasi Global 2013, yang salah satu indikatornya yakni tercapainya produktivitas dan kinerja sumber daya manusia, maka Indonesia meningkat peringkat ke-85 dari 142 negara di dunia (kompasiana.com, 2014). Peringkat tersebut dinilai dengan memperhatikan indikator tingkat kehadiran, kualitas pekerjaan (profesionalisme dalam bekerja), dan kuantitas pekerjaan karyawan Indonesia yang masih tergolong rendah. (Yuli, 2004).

Performansi kerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor yang berasal dari dalam individu yaitu motivasi kerja, kemampuan dan keahlian, dan latar belakang, dan faktor dari luar individu yaitu organisasi berupa penghargaan, iklim kerja, persepsi dan kepemimpinan dalam hal ini gaya kepemimpinan job centered (Simamora, 2001), serta efikasi diri (Jacob, 2013). Dikatakan oleh Judge dan Bono (2001) bahwa semakin tinggi efikasi diri karyawan di bidangnya maka akan terkait dengan hasil yang bagus dan selanjutnya juga mempertinggi pula performansi kerja karyawan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Kellet (2009) bahwa ditemukan ada hubungan antara efikasi diri dengan performansi kerja.

Penelitian ini mengangkat variabel efikasi diri sebagai variabel bebas yang mempengaruhi performansi kerja karena dari hasil wawancara dengan dua karyawan MMB, mengindikasikan kalau mereka mempunyai efikasi diri yang rendah, yakni merasa kurang mampu akan kemampuan dirinya sendiri, yang mana itu juga mempengaruhi performansi kerja.

Bandura (1997) mendefinisikan efikasi diri (*self-efficacy*) sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Menurut Bandura lagi bahwa efikasi diri adalah suatu gambaran subjektif terhadap kemampuan diri yang bersifat fragmental, yaitu setiap individu mempunyai efikasi diri yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda. Maksudnya, individu menilai kemampuan, potensi dan kecenderungan yang ada padanya dipadukan dengan tuntutan lingkungan, karena itu efikasi diri tidak mencerminkan secara nyata kemampuan individu bersangkutan. Efikasi diri berbeda dengan

aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedang efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri. Efikasi diri lebih penting dari kemampuan yang sebenarnya karena hasil penilaian diri akan mempengaruhi cara berfikir, reaksi emosi dan perilaku individu.

Fletz (2005) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu secara tuntas dan berhasil sesuai dengan yang diharapkan. Efikasi diri bukan menyangkut ada tidaknya ketrampilan seseorang untuk melakukan suatu tindakan melainkan lebih ke arah persepsi orang yang bersangkutan tentang apa yang mampu dilakukannya dengan ketrampilan yang dimilikinya. Menurut Pajares dan Schunk (dalam Perrin, 2002) bahwa efikasi diri mempengaruhi kemampuan individu dalam melengkapi tugas dan mencapai tujuannya.

Berdasar fenomena tersebut diatas maka muncul rumusan masalah “Apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan rendahnya performansi kerja pada karyawan?” Guna menjawab permasalahan tersebut diatas maka penulis mengambil judul “Hubungan antara efikasi diri dengan performansi kerja pada karyawan”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: a. hubungan antara efikasi diri dengan performansi kerja pada karyawan.; b. peranan efikasi diri terhadap performansi kerja pada karyawan; c. tingkat efikasi diri pada karyawan; d. tingkat performansi kerja pada karyawan.

Vroom (dalam As’ad, 2001) menyatakan bahwa performansi kerja merupakan pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, baik kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Pola tindakan yang dimaksud merupakan hasil atau tindakan yang tampak misalnya hasil penjualan, hasil produksi, usaha jasa atau pelayanan dan tindakan yang tidak tampak seperti pemecahan masalah, kejujuran, disiplin kerja, pengambilan keputusan, estimasi perencanaan dan aktivitas penalaran.

Mangkunegara (2004) berpendapat bahwa aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: a). Proses kerja dan kondisi pekerjaan; b). Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan; c). Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan; d). Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: a). Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan; b). Tingkat kemampuan dalam bekerja; c). Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan; d). Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen).

Menurut Prawirosentono (dalam Cokroaminoto, 2007) performansi kerja seorang karyawan akan baik jika karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan performansi kerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Faktor lain yang mempengaruhi performansi kerja menurut Jacob (2013) adalah efikasi diri. Selanjutnya dikatakan oleh Judge dan Bono (2001) bahwa semakin tinggi efikasi diri karyawan di bidangnya maka akan terkait dengan hasil yang bagus dan selanjutnya juga mempertinggi pula performansi kerja karyawan.

Menurut Bandura (1986) *self-efficacy* merupakan keyakinan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan suatu tugas tertentu. *Self-efficacy* juga didefinisikan sebagai kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam mengontrol perilaku dan peristiwa lingkungan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: “Ada hubungan positif antara efikasi diri dengan performansi kerja pada karyawan. Semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi performansi kerja. Sebaliknya, semakin rendah efikasi diri, maka semakin rendah pula performansi kerja pada karyawan, semakin rendah efikasi diri, maka semakin rendah pula performansi kerja pada karyawan”.

2. METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini adalah efikasi diri sebagai variabel bebas dan variabel performansi kerja sebagai variabel tergantung. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan MMB berjumlah 100 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran psikologis. Ada dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala efikasi diri dan skala performansi kerja. Teknik analisis yang digunakan untuk menghubungkan antara efikasi diri dengan performansi kerja adalah SPSS dengan analisis *product moment*.

Skala efikasi diri setelah dilakukan penghitungan Aiken maka diperoleh 23 aitem yang valid, sedangkan untuk skala performansi kerja setelah penghitungan Aiken diperoleh 36 aitem yang valid. Pelaksanaan pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *try out* terpakai yaitu antara uji coba dan penelitian dilaksanakan secara bersamaan yaitu satu kali pengambilan data namun digunakan untuk dua pengujian analisis sekaligus yaitu a) uji reliabilitas, dan b) uji hipotesis dengan korelasi *product moment* dengan menggunakan data yang valid saja. Beberapa pertimbangan penulis menggunakan *try out* terpakai adalah: a. Keadaan subyek yang disibukkan dengan aktivitas pekerjaan; b. Hanya diijinkan sekali mengambil data oleh instansi terkait.

Try out terpakai ini dilaksanakan pada tanggal 11 Desember 2017. Peneliti memberikan skala efikasi diri dengan skala performansi kerja pada 100 karyawan yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan. Dari 100 eksemplar skala yang dibagikan semuanya kembali dan memenuhi syarat untuk diskor dan dianalisis. Peneliti memberi skor pada setiap uji coba dan penelitian untuk diuji reabilitasnya serta analisis data untuk uji hipotesis.

Perhitungan reliabilitas skala efikasi diri dan performansi kerja menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 19.0. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dan diperoleh nilai reliabilitas untuk skala efikasi diri yakni sebesar 0,894, dan untuk skala performansi kerja sebesar 0,943.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasar hasil analisis data dapat diketahui bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan performansi kerja dengan koefisien korelasi $r(xy) = 0,476$; $p = 0,000$ ($p < 0,01$) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan performansi kerja. Semakin tinggi efikasi diri pada karyawan maka semakin tinggi performansi kerja, dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri pada karyawan maka semakin rendah performansi kerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Judge dan Bono (2001) bahwa semakin tinggi efikasi diri karyawan di bidangnya maka akan terkait dengan hasil yang bagus dan selanjutnya juga mempertinggi pula performansi kerja karyawan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Kellet (2009) bahwa ditemukan ada hubungan antara efikasi diri dengan performansi kerja.

Rerata empirik variabel efikasi diri sebesar 65,85 dan rerata hipotetik sebesar 57,5. Jadi rerata empirik $>$ rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan MMB mempunyai efikasi diri yang tinggi.

Adanya efikasi diri yang tinggi pada karyawan MMB karena sebagian karyawannya mempunyai keyakinan yang kuat terhadap kemampuan diri, mereka merasa bahwa bekerja di perusahaan swasta harus punya keyakinan terhadap kemampuan diri agar bisa optimis dalam menghadapi pekerjaan yang harus menyesuaikan dengan kemajuan jaman dan teknologi, misalnya bahwa dahulu penerbitan hanya berupa media cetak tapi sekarang sudah harus mengikuti jaman yakni berupa media digital.

Rerata empirik variabel performansi kerja sebesar 93,81 dan rerata hipotetik sebesar 90. Jadi rerata empirik $>$ rerata hipotetik yang berarti pada umumnya subyek mempunyai performansi kerja yang sedang.

Performansi kerja yang sedang pada para karyawan MMB, karena diketahui bahwa proses memasukkan artikel dan berita, editing dan proses repro sangat membutuhkan ketelitian. Hal tersebut menyangkut aspek ketepatan bahwa untuk tugas-tugas yang berkaitan dengan jurnalime sangat dibutuhkan ketepatan, karena sebuah media cetak harus bisa terbit tepat waktu, padahal MMB merupakan koran

harian yang harus setiap hari terbit, sehingga setiap hari para karyawan disibukkan dengan pengejaran waktu agar bisa terbit tepat waktu.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap performansi kerja dengan sumbangan efektifnya sebesar 22,7%, yang diperoleh dari cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,476, sehingga diperoleh (r^2) sebesar 0,227. Kemudian angka tersebut dikalikan 100% sehingga diketahui sumbangan efektif performansi kerja terhadap efikasi diri adalah sebesar 22,7% yang artinya masih terdapat 77,3% faktor lain selain performansi kerja yang mempengaruhi efikasi diri antara lain : a). motivasi kerja; b). persepsi dan kepemimpinan; c). Kondisi lingkungan kerja; d). kemampuan dan keahlian.

.Adapun kelemahan dalam penelitian ini adalah: karena pemberian skala hanya dititipkan ke personalia maka pemberian instruksi pengisian skala dikuatirkan tidak maksimal atau tidak sesuai keinginan peneliti.

Kutipan dan Acuan Gagasan penelitian ilmiah ini yakni mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) bahwa ada hubungan antara efikasi diri dengan performansi kerja pada 218 guru di provinsi Edirne, Turki.

4. PENUTUP

Adapun kesimpulan dan saran dari penelitian ini adalah: a. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan performansi kerja, artinya semakin tinggi efikasi diri individu maka semakin tinggi performansi kerja, dan sebaliknya semakin rendah efikasi diri individu maka semakin rendah pula performansi kerja pada karyawan; b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui efikasi diri pada subyek penelitian tergolong tinggi; c. Berdasarkan hasil penelitian diketahui performansi kerja pada subyek penelitian tergolong sedang; d. Sumbangan efektif efikasi diri terhadap performansi kerja sebesar 22,7%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa terdapat faktor- faktor lain sebesar 77,3% selain efikasi diri yang mempengaruhi performansi kerja yakni: a). motivasi kerja; b). persepsi dan kepemimpinan; c). Kondisi lingkungan kerja; d). kemampuan dan keahlian

Saran bagi Pimpinan Perusahaan : Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan performansi kerja dengan cara juga meningkatkan efikasi diri di kalangan karyawan, misalnya dengan cara memberikan pelatihan cara meningkatkan efikasi diri, berupa outbound yang dapat memberikan pengalaman keberhasilan sebuah permainan.

Saran bagi karyawan : Bagi karyawan diharapkan meningkatkan performansi kerja dengan cara melatih diri untuk dapat bekerja lebih cepat mempersiapkan terbitan koran untuk hari berikutnya.

Saran bagi peneliti selanjutnya : Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama, diharapkan menambah variabel- variabel lain yang belum diungkap selain efikasi diri seperti faktor demografi, kepribadian, motivasi, dsb. Selain itu juga dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel, agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi lebih luas.

PERSANTUNAN

Ucapan terimakasih penulis haturkan kepada pihak-pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini yakni terutama kepada Bapak Pimpinan PT, Mitra Media Bangsa, staf administrasi MMB, dan seluruh karyawan MMB yang telah mengisi angket yang disebarakan oleh penulsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvarez, G.A.I. 1999. *Work Feedback And The Accuracy Of Performance Self Assessments*. Psychology in Spain, Vol.3. No.1, 126-137.
- Alwisol. 2006. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Ashar, S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Bandura, A. 1997. *Self-Efficacy: The Exercise of Control* . New York: W.H. Freeman and Company.
- Chasanah, D.R. 2009. Hubungan antara kompetisi kerja dengan Performansi kerja karyawan. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Cokroaminoto, 2007. <http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/06/12/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-individu-respon-untuk-zaenul/>
- Dessler, G. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo

- Flippo. E.R. 1984. *Personnel Management*. Sixth Edition Singapore : Mc Graw-Hill Book Co.
- http://www.kompasiana.com/vincentgaspersz07121958/apakah-indonesia-siap-menghadapi-pasar-bebas-asean-afta-2015_54f6d1f9a33311665b8b497d
- Luthans, F . 1998. *Organizational Behavior* . Tokyo: Mc Graw-hill kogakhusa . Ltd.
- Mangkunegara, A.A.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Miskiyah N.H. 2003. Hubungan antara Efikasi Diri dengan Performansi Kerja. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, V. 2002. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Schunk, D. H. 1991. *Self-efficacy and academic motivation*. Educational Psychologist, 26, 207-231
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siu, O.L, 2003. Job Stress And Job Performance Among Employee in Hong Kong: The Role Of Chinese Work Values and Organizational Commitment. *International Journal of Psychology*, 38 (6), 337-347.
- Soeprihanto, J. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPF
- Zimmerman, B.J dan Cleary, T.J. 2003. "Adolescents' Development of Personal Agency: The Role of Self-Efficacy Beliefs and Self-Regulatory Skill", dalam *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (ed Frank Pajares dan Tim Urdan). Greenwich:
- Zimmerman, B.J. 2000. Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn. *Contemporary Educational Psychology*. Vol. 25, 82-91.