

HUBUNGAN *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ISYKARIMAN PROPERTY SYARIAH

Rachmat Dimas Sundawa¹, Nurdin², Waliyullah Zahiditrisno³

¹ Dosen Program Studi Manajemen Universitas Ibnu Chaldun

² Dosen Program Studi Manajemen Universitas Ibnu Chaldun

³ Sarjana Manajemen Universitas Ibnu Chaldun

¹ dimassundawa123@gmail.com ² nurdinsemm73@gmail.com ³ waliyullahzahid14@gmail.com

KATA KUNCI	ABSTRAK
<i>self efficacy, Locus Of Control, kinerja karyawan.</i>	Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh <i>self efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i> terhadap kinerja karyawan pada staff karyawan Isykariman Property Syariah. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh dua variabel yaitu <i>self efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i> terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 20 staff karyawan Isykariman Property Syariah. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh karna seluruh anggota populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini rank spearman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>Locus Of Control</i> memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

KEYWORDS	ABSTRACT
<i>self efficacy, Locus Of Control, employee performance.</i>	<i>This study is related to how the influence of self-efficacy and Locus Of Control on employee performance on the staff of Isykariman Property Syariah employees. The purpose of this study was to determine the effect of self efficacy on employee performance, determine the effect of Locus Of Control on employee performance, and the effect of two variables, namely self efficacy and Locus Of Control on employee performance. The population in this study amounted to 20 staff employees of Isykariman Property Syariah. The sample selection method in this study used saturated sampling because all members of the population in this study were used as samples. The data collection method used is a questionnaire. The quantitative analysis technique used in this research is Spearman rank. The results of this study indicate that the self-efficacy variable has a significant and positive effect on employee performance. The Locus Of Control variable has a significant and positive effect on employee performance</i>

PENDAHULUAN

Isykariman *Property* Syariah Merupakan developer *property* syariah terluas yang telah berhasil mengembangkan 12 proyek di wilayah Bogor, Bekasi, dan Cikarang. Dengan total unit terjual lebih dari 2000 unit. Menawarkan skema pembayaran murni syariah tanpa riba. Dengan inovasi yang dilakukan secara berkesinambungan dalam memberikan kemudahan kepada pelanggan, Maka Isykariman *Property* Syariah sebagai salah satu perusahaan berkembang didorong untuk menjadi organisasi yang efektif dan efisien. Hal ini sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat bersaing dan memiliki keunggulan yang lebih,

sehingga dapat bertahan dalam persaingan yang ketat terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan modal terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh SDM yang mempunyai kinerja optimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi Developer besar seperti Isykariman *Property Syariah*. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Maka Kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur utama keberhasilan organisasi, tujuan organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan mampu mencapai visi misinya. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan mempunyai kriteria keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dan pra survei dengan pihak Isykariman *Property Syariah* bahwa salah satu faktor penyebab kinerja karyawan Isykariman *Property Syariah* mengalami penurunan adalah masalah kepribadian, yaitu: *self efficacy* dan *locus of control*.

Ada enam faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, salah satu faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah faktor budaya melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self regulatory process*) Yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy*. Oleh karena seseorang tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuan untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan baik.

Locus of control merupakan tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control internal* dan *eksternal*. *Locus of control internal* mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif, terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah pengendalian diri, sedang *locus of control eksternal* mengacu kepada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan berada di luar kontrol dirinya.

Karakteristik individual yang bersifat melekat pada diri seseorang yang dapat berubah-ubah atau stabil sepanjang waktu dan hal ini juga dapat terlihat dari cara seseorang beradaptasi antar sesama karyawan. Dalam beradaptasi tiap individu memiliki cara yang berbeda, contohnya adalah *self efficacy* dan *locus of control* yang terbentuk karena adanya faktor pengalaman dan pembelajaran.

Hal tersebut mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang dapat mengganggu kesuksesan bisnis perusahaan baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang yang kemudian ditemukan beberapa fakta dilapangan berupa ketidak optimalan sumber daya manusia dalam melakukan kinerjanya masing masing, hal tersebut dapat terlihat dari kinerja karyawan yang mengalami penurunan, kemudian pencapaian target kinerja menjadikan rendahnya keyakinan diri dalam menuntaskan pekerjaan dan penekanan dalam pekerjaan menjadikan motivasi diri rendah yang menimbulkan kebingungan dalam hal memilih lokasi kontrol diri baik itu dari dalam maupun dari luar

Penelitian disini bertujuan untuk menguji apakah perilaku seseorang ketika dihadapkan oleh situasi dilematis dalam pekerjaannya dan karakteristik psikologi yang berbeda yang diwakili oleh *self efficacy* dan *locus of control* akan memiliki efek terhadap kinerja karyawan ataupun tidak sama sekali. Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka judul penelitian: **Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan pada Isykariman Property Syariah**

TINJAUAN LITERATUR

Self-efficacy

Pengertian Self-efficacy Menurut Alwisol (2014), self efficacy merupakan persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Self efficacy adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan satu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Medhayanti (2015) Self efficacy merupakan karakter yang berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Motivasi diri yang timbul dalam diri seseorang didorong oleh rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki daripada sesuatu yang benar secara objektif.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy yaitu (1) Jenis kelamin. Terdapat perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi laki-laki dan perempuan. (2) Usia. *Self-efficacy* terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat berlangsung selama masa kehidupan. Individu yang lebih tua cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi jika dibandingkan dengan individu yang lebih muda, yang mungkin masih memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Individu yang lebih tua akan lebih mampu dalam mengatasi rintangan dalam hidupnya dibandingkan dengan individu yang lebih muda. (3) Tingkat pendidikan. *Self-efficacy* terbentuk melalui proses belajar yang dapat diterima individu pada tingkat pendidikan formal. Individu yang memiliki jenjang yang lebih tinggi biasanya memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi, karena pada dasarnya mereka lebih banyak belajar dan lebih banyak menerima pendidikan formal. (4) Pengalaman. *Self-efficacy* terbentuk melalui proses belajar yang dapat terjadi pada suatu organisasi ataupun perusahaan dimana individu bekerja. *Self-efficacy* terbentuk sebagai suatu proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam situasi kerjanya tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki individu tersebut dalam pekerjaan tertentu, akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh individu tersebut justru cenderung menurun atau tetap.

Menurut Bandura dalam Sri Hartini (2018) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *self efficacy* adalah sebagai berikut :

1) *Past Experience*

Pengalaman Masa Lalu adalah pengalaman akademis yang membangkitkannya, entah itu baik atau buruk, itu akan berpengaruh pada kinerja mereka saat ini dan dalam cara mereka menyampaikan pengetahuan yang dimiliki.

2) *Vicarious Experience*

Pengalaman Berganti adalah pengalaman yang diperoleh akademisi ketika dipengaruhi atau dipengaruhi oleh akademisi lain, seperti ketika seseorang melihat yang lain berhasil, dia meyakinkan dirinya sendiri bahwa dia dapat berhasil juga.

3) Verbal Persuasion

Persuasi Verbal adalah tentang memiliki kemampuan untuk mendorong atau mematahkan semangat seorang, memiliki kemampuan untuk meyakinkan dia bahwa dia dapat mencapai atau mempengaruhi dirinya secara negatif sehingga dia meremehkan dirinya sendiri.

4) *Emotional Cues*

Emotional Cues ini berarti keadaan psikologis seperti kemarahan, kecemasan, stres, depresi, pegal dan nyeri (Bandura, 1977), yang mempengaruhi kinerja para akademisi baik secara positif maupun negatif.

Locus Of Control

Pengertian *Locus Of Control* Menurut Pendapat Rotter dalam Toteng Temy Suprayogi (2017) Menjelaskan bahwa *locus of control* adalah Tingkat sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi dalam Ary Sinar DeanyI dkk (2016) mengatakan bahwa *locus of control* merupakan karakteristik kepribadian yang menguraikan orang yang menganggap bahwa kendali kehidupan mereka datang dari dalam diri mereka sendiri sebagai internalizers. Orang yang yakin bahwa kehidupan mereka di kendali kan oleh faktor eksternal disebut: *externalizer*.

Dalam *locus of control* dibagi menjadi dua kategori yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Rotter dalam Ary Sinar DeanyI dkk (2016) menyatakan bahwa internal - eksternal kontrol mengacu pada sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil dari perilaku mereka tergantung pada penilaian mereka sendiri atau karakteristik pribadi, sebaliknya sejauh mana seseorang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil merupakan fungsi dari kesempatan, keberuntungan, atau nasib, adalah berada di bawah kendali kekuatan orang lain atau tidak berdaya.

Dalam *The Journal of Tourism Studies* Walmsley & Jenkins dalam *The Journal of Tourism Studies* dalam Ary Sinar DeanyI dkk (2016) mengemukakan bahwa beberapa ahli juga sepakat dengan pendapat Rotter tentang internal-eksternal *locus of control*. Lefcourt dan Martin dalam Ary Sinar DeanyI dkk (2016) mendefinisikan *locus of control* internal adalah suatu keyakinan yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan peristiwa-peristiwa yang terjadi adalah dari individu itu sendiri. Sedangkan *locus of control* eksternal adalah merupakan suatu keyakinan terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi karena alasan-alasan yang tidak ada hubungannya dengan tingkah laku individu dan dengan demikian diluar usaha untuk mengontrolnya. Dengan kata lain orang yang memiliki *locus of control* eksternal beranggapan bahwa peristiwa yang terjadi pada diri individu dipengaruhi oleh faktor yang ada diluar dirinya seperti nasib dan keberuntungan.

Lebih lanjut pendapat Rotter tersebut telah dikembangkan oleh Levenson dengan pengelompokan orientasi *locus of control* sebagai berikut:

- 1) Orientasi *locus of control* internal : *internality*
- 2) Orientasi *locus of control* eksternal: *powerful Others (P)* dan *Chance (C)*.

Pembentukan *locus of control* sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh faktor lingkungan. Faktor lingkungan ini tidak lepas dari peran keluarga terutama orang tua ketika masa - masa awal perkembangan. Menurut Monks pembentukan *locus of control* tergantung dari :

- 1) Stimulus
Jika anak kekurangan stimulasi dari lingkungan maka hal ini dapat menyebabkan anak mengalami deprivasi persepsual (tidak memperoleh stimulasi yang memadai).
- 2) Respon
Memberikan respon dan reaksi pada saat-saat yang tepat terhadap tingkah laku anak dapat memberikan pengaruh yang penting terhadap rasa diri anak.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Handoko (2016) mengistilahkan kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

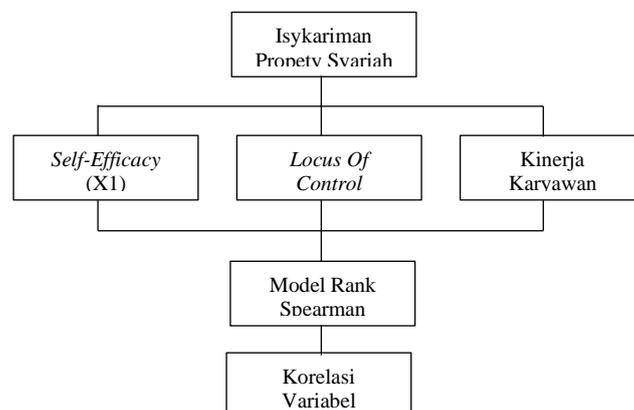
kinerja karyawan menurut Bambang Guritno dan Waridin (2015) adalah Mampu meningkatkan target pekerjaan, Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Veithzal (2005). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- 1) Hasil kerja.
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan.
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap.
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

KERANGKA BERFIKIR

Berdasarkan kajian teoritis sebagaimana yang telah dipaparkan di muka, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut :



HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ha1 = 0: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan.

Ha1 = 1: Terdapat hubungan yang signifikan antara *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan.

Ha2 = 0: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Locus Of Control* dengan Kinerja Karyawan.

Ha2 = 1: Terdapat hubungan yang signifikan antara *Locus Of Control* dengan Kinerja Karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, penulis akan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Karena dari fakta yang terlihat pada objek penelitian dan dari beberapa peneliti terdahulu lebih membutuhkan data yaitu jumlah sampel tidak dengan kualitas dari sampel. Menurut buku Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D Sugiyono (2017) pendekatan kuantitatif ialah : “Data yang dihasilkan melalui pendekatan ini data yang dihasilkan dalam bentuk angka-angka atau skor.” Menurut buku Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D Sugiyono (2017) menyatakan bahwa : “Populasi adalah keseluruhan elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang dijadikan wilayah generalisasi.” Adapun jumlah karyawan dalam perusahaan ini sejumlah 20 pegawai staff *Isykariman Property Syariah*.

Menurut buku Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D dalam Sugiyono (2017) menyatakan bahwa : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh yang artinya menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian maka ditetapkan sampel yang diambil adalah 20 pegawai staff di *Isykariman Property Syariah*.

Menurut Sugiyono (2017), teknik pengumpulan data dapat didefinisikan sebagai berikut: “Teknik pengumpulan data dapat merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dan gabungan ketiganya”.

Dari pemaparan diatas maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Skala psikologi, yaitu dengan menyusun pertanyaan atau pernyataan yang masing-masing item diberi range skor dalam Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mendukung kebutuhan analisis dalam penelitian ini, penulis memerlukan sejumlah data. Adapun cara yang untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan teknik sebagai berikut :

- 1) Studi Kepustakaan (*Library Research*) . Dalam penelitian ini penulis berusaha untuk memperoleh beberapa informasi dari pengetahuan yang dapat dijadikan pegangan dalam penelitian yaitu dengan cara studi kepustakaan untuk mempelajari, meneliti, mengkaji, dan menelaah literature-

- literatur berupa buku, jurnal, bulletin, hasil symposium yang berhubungan dengan penelitian untuk memperoleh bahan-bahan yang akan dijadikan landasan teori.
- 2) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2017). kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Jenis pertanyaan yang penulis gunakan adalah pertanyaan tertutup, yaitu kuisisioner yang telah disediakan jawabannya. pertanyaan tertutup akan membantu responden untuk menjawab dengan cepat, dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul.
 - 3) Teknik Wawancara. Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2017) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Dalam penelitian ini digunakan analisis deskriptif korelasional. Analisis deskriptif yang digunakan adalah mean, median, modus, standard error mean, dan pembuatan tabel frekuensi, sedangkan analisis korelasional adalah mencari dan menetapkan kekuatan hubungan antara variabel *Self efficacy* (X1), *Locus Of Control* dengan Kinerja Karyawan (X3), dan menggunakan korelasi Rank Spearman sebagai berikut:

$$Rho_{xy} = \frac{6 \sum D_2}{N(N^2-1)}$$

Dimana:

Rho_{xy} = Koefisien korelasi Rank Spearman

D = Differensi adalah beda antara jenjang setiap subyek

N = Banyaknya subyek (contoh)

HASIL

Isykariman Property Syariah adalah perusahaan yang bergerak di bidang Properti. Isykariman *Property* Syariah sendiri merupakan Holding dari PT Guna Berkah Propertindo yaitu perusahaan pengembang properti, perkebunan, dan peternakan. Awal sejarah berdirinya Isykariman *Property* Syariah didirikan oleh H. Gun Gun Gunawan pada bulan Juli tahun 2017 yang didasarkan pada maraknya riba di era kapitalis yang kemudian membelenggu perekonomian dunia. H. Gun Gun Gunawan Sebagai seorang direktur utama Isykariman *Property* Syariah Memiliki pengalaman sebagai senior manager finance, accounting & tax di beberapa perusahaan multinasional di kawasan industri KIIC, MM2100, dan EJIP yang beromset ratusan milyar rupiah pertahunnya. H. Gun Gun Gunawan sebagai seorang muslim yang memahami bahwa tidak ada aturan kehidupan yang harus diikuti kecuali syariat islam, dimana islam melarang keras insan manusia bertransaksi dengan ribawi, maka H. Gun Gun Gunawan merasa perlu menjadi agen dakwah untuk menyebarkan prinsip mulia ini melalui pengadaan projek – projek properti terpercaya, beliau ingin membantu kaum muslimin memiliki properti tanpa andil riba didalamnya. Pada tahun 2017 H. Gun Gun Gunawan mencoba mengembangkan sebuah cluster perumahan dengan unit terbatas,. Dari situlah Isykariman mulai dirintis. Berikut beberapa daftar produk properti dari Isykariman *Property* Syariah.

Hasil Uji Rank Spearman's

Konsep dasar uji korelasi rank spearman

- 1) Merupakan bagian dari statistik non parametrik (tidak memerlukan asumsi normalitas dan linearitas).
- 2) Bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel.
- 3) Arah hubungan antar variabel dapat bersifat positif dan negatif.
- 4) Data penelitian berbentuk peringkat, sehingga disebut korelasi rank spearman.
- 5) Data yang digunakan harus berskala ordinal.
- 6) Tidak ada istilah variabel bebas (X) maupun variabel terikat (Y).

Penafsiran analisis korelasi

- 1). Melihat signifikansi hubungan
- 2). Melihat kekuatan hubungan
- 3). Melihat arah hubungan

Dasar pengambilan keputusan

- 1) Jika nilai Signifikansi < 0,05, maka berkorelasi.
- 2) Jika nilai Signifikansi > 0,05, maka tidak berkorelasi.

Pedoman kekuatan hubungan (correlation coefficient)

- 1) 0,00 - 0,25 = korelasi sangat lemah.
- 2) 0,26 - 0,50 = korelasi cukup.
- 3) 0,51 - 0,75 = korelasi kuat.
- 4) 0,76 - 0,99 = korelasi sangat kuat.
- 5) 1,00 = korelasi sempurna.

Kriteria arah hubungan

- 1) Arah korelasi dilihat pada angka correlation coefficient.
- 2) Besarnya nilai correlation coefficient antara + 1 s/d -1.
- 3) Nilai correlation coefficient bernilai positif, maka hubungan kedua variable searah.
- 4) Nilai correlation coefficient bernilai negatif, maka hubungan kedua variabel tidak searah.

Tabel 4.10 Hubungan Variabel Self Efficacy Dengan Kinerja Karyawan

Indikator Penelitian	Kinerja karyawan	
	Rho_{xy}	Nilai P
Mencapai sebagian besar tujuan	.638**	.002
Menghadapi tugas yang sulit	.673**	.001
Memperoleh hasil yang penting	.439	.053
Memperoleh keberhasilan lebih banyak	.632**	.003
Menghadapi banyak pantangan	.587**	.007
Melakukan secara efektif pada banyak tugas	.602**	.005
Melakukan sebagian besar tugas dengan sangat baik	.841**	.000
Tampil cukup baik	.519*	.019

Keterangan: *nyata pada taraf α 0,05 atau taraf α 0,10; **sangat nyata pada taraf α 0,01. Rho_{xy} = Korelasi Spearman, Nilai P = peluang.

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,002, karena nilai Sig. (2-tailed) $0,002 <$ lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara mencapai sebagian besar tujuan dengan kinerja karyawan. Dari output SPSS, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,638**. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara mencapai sebagian besar tujuan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,638 atau kuat. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas, bernilai positif, yaitu 0,638, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi dalam mencapai sebagian besar tujuan maka kinerja karyawan juga akan memingkat.

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,001, karena nilai Sig. (2-tailed) $0,001 <$ lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara menghadapi tugas yang sulit dengan kinerja karyawan. Dari output SPSS, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,673**. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara menghadapi tugas yang sulit dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,673 atau kuat. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas, bernilai positif, yaitu 0,673, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin sering karyawan terasah dalam menghadapi tugas yang sulit maka kinerja karyawan juga akan memingkat.

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,003, karena nilai Sig. (2-tailed) $0,003 <$ lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara memperoleh keberhasilan lebih banyak dengan kinerja karyawan. Dari output SPSS, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,632**. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara memperoleh keberhasilan lebih banyak dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,632 atau kuat. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas, bernilai positif, yaitu 0,632, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin ditingkatkan dalam memperoleh keberhasilan lebih banyak maka kinerja karyawan juga akan memingkat.

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,007, karena nilai Sig. (2-tailed) $0,007 <$ lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara menghadapi banyak pantangan dengan kinerja karyawan. Dari output SPSS, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,587**. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara menghadapi banyak pantangan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,587 atau kuat. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas, bernilai positif, yaitu 0,587, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin sering karyawan terasah dalam menghadapi banyak pantangan maka kinerja karyawan juga akan memingkat.

Dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan dalam mencapai suatu tujuan dimana individu yakin dan mampu untuk menghadapi segala tantangan kemudian mampu memprediksi seberapa besar usaha yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga dapat mendorong dan meningkatkan profesionalitas kinerja karyawan.

Tabel 4.11 Hubungan Variabel Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan

Indikator Penelitian	Kinerja karyawan	
	Rho_{xy}	Nilai P
Mencapai apa yang telah mereka tetapkan	.562**	.010
Memperoleh pekerjaan yang anda inginkan	.813**	.000
Dapat menghasilkan uang	.613**	.004
Mampuy mengerjakan pekerjaannya dengan baik	.521*	.019
Memperoleh pekerjaan harus jabatan(posisi) ysng tinggi	.488*	.029
Keahlian dan kemampuan	.518*	.019
Promosi biasanya keberuntungan	.839**	.000
Promosi pekerjaan dengan baik	.461*	.041
Menghasilkan banyak uang dengan orang yang tepat	.605**	.005
berprestasi	.643**	.002

Keterangan: *nyata pada taraf α 0,05 atau taraf α 0,10; **sangat nyata pada taraf α 0,01. Rho_{xy} = Korelasi Spearman, Nilai P = peluang.

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,010, karena nilai Sig. (2-tailed) 0,010 < lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara mencapai apa yang telah mereka tetapkan dengan kinerja karyawan. Dari output SPSS, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,562**. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara mencapai apa yang telah mereka tetapkan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,562 atau kuat. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas, bernilai positif, yaitu 0,562, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin mudah mencapai apa yang telah mereka tetapkan maka kinerja karyawan juga akan memingkat.

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,000, karena nilai Sig. (2-tailed) 0,000 < lebih kecil dari 0,00, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara memperoleh pekerjaan yang anda inginkan dengan kinerja karyawan. Dari output SPSS, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,813**. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara memperoleh pekerjaan yang anda inginkan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,813 atau sangat kuat. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas, bernilai positif, yaitu 0,813, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi pencapaian dalam memperoleh pekerjaan yang anda inginkan maka kinerja karyawan juga akan memingkat.

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,004, karena nilai Sig. (2-tailed) 0,004 < lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara Dapat menghasilkan uang dengan kinerja karyawan. Dari output SPSS, diperoleh

angka koefisien korelasi sebesar 0,613**. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara Dapat menghasilkan uang dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,613 atau kuat. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas, bernilai positif, yaitu 0,613, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin mudah karyawan Dapat menghasilkan uang, maka kinerja karyawan juga akan memingkat.

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,005, karena nilai Sig. (2-tailed) 0,005 < lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara menghasilkan banyak uang dengan orang yang tepat dengan kinerja karyawan. Dari output SPSS, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,605**. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara menghasilkan banyak uang dengan orang yang tepat dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,605 atau kuat. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas, bernilai positif, yaitu 0,605, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin cerdas karyawan dalam menghasilkan banyak uang dengan orang yang tepat maka kinerja karyawan juga akan memingkat.

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,002, karena nilai Sig. (2-tailed) 0,002 < lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara berprestasi dengan kinerja karyawan. Dari output SPSS, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,643**. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara berprestasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,643 atau kuat. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas, bernilai positif, yaitu 0,643, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin sering karyawan meningkatkan dirinya untuk terus berprestasi maka kinerja karyawan juga akan memingkat.

Dengan tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) atautkah semua peristiwa- peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor eksternal), sehingga dapat mendorong dan meningkatkan profesionalitas kinerja karyawan.

Pembahasan

Hubungan *Self efficacy* terhadap Kinerja

Ha1 = 1 : *Self Efficacy* memiliki kolerasi serta kekuatan hubungan yang sangat signifikan dan searah serta tingkat hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan dalam lingkup Isykariman property syariah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Efikasi diri mendorong seseorang untuk memahami secara mendalam atas situasi yang mungkin tidak dapat diramalkan sehingga dapat menerangkan mengapa seseorang ada yang mengalami kegagalan atau ada yang berhasil. Efikasi diri yang berasal dari pengalaman tersebut akan digunakan untuk memprediksi perilaku orang lain dan memandu perilakunya sendiri. Dalam konsep efikasi diri terjadi proses interpretasi individu terhadap situasi spesifik yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Hal tersebut juga menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan cara pandang seseorang terhadap kualitas dirinya sendiri, baik atau buruk, dan dapat

dibangun sesuai karakteristik seseorang. *Self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Penelitiannya menemukan *self efficacy* berhubungan positif dengan tingkat penetapan tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja individual. *Self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu, *self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu, dimana perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan. Terlihat bahwa perubahan *self efficacy* besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh F Ali, DTW Wardoyo (2021), DP Sari, Y Candra (2020), Z Masruroh, P Prayekti (2021), CM Lengkong, WA Areros, S Sambul (2020) serta penelitian GD Gayatri, O Onsardi (2020) bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Dengan memberikan dukungan kepada karyawan yang potensial untuk selalu meningkatkan kapabilitasnya, sehingga menciptakan kerja yang kondusif agar karyawan meraih kinerja yang optimal.

Hubungan *Locus Of Control* terhadap Kinerja

Ha₂ = 1 : *Locus of control* memiliki kolerasi serta kekuatan hubungan yang sangat signifikan dan searah serta tingkat hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan dalam lingkup Isykariman Property syariah

Pengendalian diri (*locus of control*) menentukan tingkatan sampai dimana individual menyakini bahwa perilaku mereka memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Hasil ini memberikan bukti bahwa semakin tinggi tingkat *locus of control* yang dinyatakan secara jelas dan spesifik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori *Locus Of Control* yang memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control*-nya dimana *locus of control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh PP Wardhana (2021), M Hendri, KC Kirana (2021), PIS Pulungan, HA Rivai (2021), I GAYUH (2020) CD Murti, ER Utami (2020), Terdapat pengaruh positif antara pengendalian diri terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa Pengendalian diri (*locus of control*) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan pengendalian akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga jika pengendalian diri semakin meningkat yang dilakukan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan hal ini berarti hubungan antara pengendalian diri terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan.

SIMPULAN

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Self Efficacy* (X1) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terlihat nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,002, karena nilai Sig. (2-tailed) 0,002 < lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara Variabel *Self Efficacy* (X1)

dengan kinerja karyawan. koefisien korelasi sebesar 0,638**. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara Variabel *Self Efficacy* (X1) dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,638 atau kuat. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas, bernilai positif, yaitu 0,638, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin ditingkatkan *self efficacy* maka kinerja karyawan juga akan memingkat dan mempunyai andil dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) Isykariman Property Syariah.

- 2) *Locus Of Control* (X2) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terlihat Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,010, karena nilai Sig. (2-tailed) 0,010 < lebih kecil dari 0,05, maka artinya ada hubungan yang signifikan (berarti) antara Variabel *Locus Of Control* (X2) dengan kinerja karyawan. koefisien korelasi sebesar 0,562**. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara Variabel *Locus Of Control* (X2) dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,562 atau kuat. Angka koefisien korelasi pada hasil di atas, bernilai positif, yaitu 0,562, sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin ditingkatkan *locus of control* maka kinerja karyawan juga akan memingkat dan mempunyai andil dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) Isykariman Property Syariah.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- April, Dharani dan Peters. 2012. Impact of Locus of Control Expectancy on Level of Well – Being. *Review of European Studies*. Vol. 4, No. 2, pp : 124 : 137.
- Ari Sinar Deany, 2016. Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control, Dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.11 (2016)
- Ayudiati, S. E.(2010). “Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada
- Bandura, A. (1994). Self Efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, 77-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (2000). Self-efficacy: The foundation of agency. In W. J. Perrig, & A. Grob (Eds.), *Control of human behaviour, mental processes and consciousness* Mahwak, NJ: Erlbaum.
- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman & Company.

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- barbarranelli C. (2003) Efficacy Beliefs as Determinants of Teachers' Job Satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, Vol. 95,4,pp 821–832
- Baron & Byrne. (2000). *Social Psychology*. (9th Edition). Massachusetts: A Pearson Education Company.
- Chamariyah. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Jurnal NeO-Bis* Volume 9, No.1.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Haddad Shafiq I & Taleb Rand Abu (2016), (The impact of self-efficacy on performance (An empirical study on business faculty members in Jordanian universities), *Computers in Human Behavior* vol 55, pp. 877-887.
- Halper Leah & Vancouver Jeffrey B (2016), Self-efficacy's influence on persistence on a physical task: Moderating effect of performance feedback ambiguity, *Journal of Psychology of Sport and Exercise* vol 22, pp. 170-177.
- Hermawan, F. Dan Kaban, (2014). D. Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No. 1, hal 31 – 38.
- Hidayat, H. Dan Setiawan, I. A. (2016). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumedang. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*. Vol. VIII, No. 2. November, 2016.
- Irianto, J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Iwan Restu Ary. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*. Vol 8, No. 1, 2019: 6990-7013.
- Jex et al., (2001). The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: Coping style as an explanatory mechanism, *Journal of Applied Psychology* vol 86,pp.401
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- McCormick, J. Ernest & Tiffin, Joseph. 1980. *Industrial Psychology*. Unwin University Books
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Gahlia, Indonesia
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 10, PT. Gelora Aksara Pratama: Penerbit Erlangga.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Kebijaksanaan Kerja Karyawan) BPFE, Yogyakarta.
- Schermerhorn, Hunt and Osborn. 1991. *Managing Organization Behaviour*

- Robbins, S.P dan Judge, T.A., 2014, Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT. Intan Sejati.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Sadakah, Syamsuriansyah, et al. "Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam Medis pada Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram." *Jurnal Kesehatan Vokasional* 5.4: 208-216
- Sadakah, Syamsuriansyah, et al. "The implementation of the value of local philosophy on nurse performance in bima regional general hospital, Indonesia." *Enfermeria clinica* 30 (2020): 478-481.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima) Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono 2007, Metode Penelitian Manajemen, cet.4, Bandung, CV Alfabeta.
- Sugiyono 2017, Metode Penelitian Manajemen, cet.4, Bandung, CV Alfabeta.
- Verdyani, vera and , prof. djamaludin ancok, ph.d (2009) pengaruh kepemimpinan diri danefikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan pt. arun lng lhokseumawe. unspecified thesis, UGM.
- Wang Hui, Hall Nathan C, Rahimi Sonia.(2015), Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions, *journal Teaching and Teacher Education* vol. 47. Pp.120-130.