

PRODUKTIFITAS KERJA DITINJAU DARI BURNOUT DAN SELF EFFICACY

Lukman Hakim,
email: kanglukmanov@gmail.com
Windijarto,

Program Pengembangan Sumberdaya Manusia
Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya

Abstrak- Suatu proses produksi dapat diketahui sebagai aktifitas yang dapat menghasilkan kegunaan (utility atau output), dan dalam menghasilkan aktifitas produksi berguna dibutuhkan input-input produksi yang tidak hanya digunakan/dinilai berdasarkan input fisik (material) saja, begitu juga dengan output yang dihasilkan dapat berupa barang maupun jasa. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan antara lain tingkat *burnout* dan *self efficacy*. Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi di PT Semen Indonesia. Jumlah subjek penelitian adalah 300 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode skala, dan analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hipotesis yang diajukan adalah *burnout* dan *self efficacy* mempengaruhi produktifitas kerja. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $673.253 > 0,389$ dengan tingkat (sig) $0.000 < 0,05$, dan nilai signifikansi untuk uji t adalah $0,000 < 0,005$. hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial antara *self efficacy* dan *burnout* terhadap produktifitas kerja karyawan PT Semen Indonesia.

Keyword: Produktifitas kerja, Burnout, Self efficacy

PSIKOISLAMIKA. Jurnal Psikologi Islam (JPI) copyright © 2016 Pusat Penelitian dan Layanan Psikologi. Volume 13 Nomor 2 Tahun 2016

PENDAHULUAN

Proses produksi di sebuah perusahaan merupakan segala aktivitas yang dapat membuat kegunaan (utility) saat ini menjadi kegunaan masa datang (Frank, 1997). Selain itu, diketahui bahwa proses produksi merupakan aktifitas yang tidak hanya membentuk barang secara material (material goods) (Ferguson, 1975). Dengan demikian, suatu proses produksi dapat diketahui sebagai aktifitas yang dapat menghasilkan kegunaan (utility atau output), dan dalam menghasilkan aktifitas produksi berguna dibutuhkan input-input produksi yang tidak hanya digunakan/dinilai berdasarkan input fisik (material) saja, begitu juga dengan output yang dihasilkan dapat berupa barang maupun jasa.

Pemahaman terhadap proses produksi akan lebih mudah dipahami pada suatu perusahaan atau industri

yang berupaya mengolah input menjadi output. Perusahaan merupakan unit teknis yang mengolah komoditas, dan pengusaha (pemilik dan manajer) yang menentukan berapa besar komoditas yang akan diproduksi. Oleh karenanya, secara matematis fungsi produksi merupakan hubungan antara kombinasi input yang digunakan dalam menghasilkan output. Tujuan utama sekaligus permasalahan yang dikelola pengusaha (entrepreneur) adalah memaksimalkan profit pada kondisi teknologi yang telah ditentukan (given).

Output atau produk yang dihasilkan perusahaan tentunya tidak lepas dari campur tangan sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia ini akan berperan penting terhadap produk suatu perusahaan dan disebut produktivitas kerja. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan

suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. (The Liang Gie, 1981). Produktivitas kerja merupakan salah satu factor yang sangat diperhatikan oleh perusahaan, bahkan pemecatan karyawan salah satunya karena faktor produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja ini sangat diperhatikan terutama oleh perusahaan-perusahaan besar, seperti PT. Semen Indonesia. PT. Semen Indonesia yang bergerak dalam produksi semen sangat memperhatikan kualitas produktivitas kerja karyawan-karyawannya.

Laporan KPI Transaction Departemen of Cement Production 2016 menunjukkan bahwa terdapat persoalan yang terjadi saat ini juga tentang produktivitas kerja karyawan di PT Semen Indonesia. Karyawan bagian produksi kurang memenuhi target produksi. Faktor *burnout* dan *self efficacy* diprediksi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan (Kusnendi, 2003., Sinungan 2005., Hasibuan, 2005). *Burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu *intens*, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua (Bernardin dalam Rosyid, 1996., Cherniss dalam Sutjipto, 2001., Freudenberger dalam Farber, 1991., Gelmeyr, 2000). *Self efficacy* adalah keyakinan khusus yang berkenaan dengan pelaksanaan suatu tugas dan melibatkan kepercayaan seseorang bahwa ia mampu untuk melakukan suatu tindakan tertentu pada suatu situasi tertentu (Bandura, 1986., Schunk, 1983).

Golembiewsky, dkk (1983) mengatakan bahwa akibat dari *burnout* dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan produktivitas rendah. Apapun penyebabnya, munculnya *burnout* berakibat kerugian di pihak karyawan maupun organisasi. Berdasarkan penelitian Mohammad bagher Gorji tahun 2011 tentang Status Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja (*Job Performance*) Pada Pegawai Bank menunjukkan bahwa 30,75% pegawai rata-rata mengalami kejenuhan kerja, menekankan bahwa kejenuhan kerja (*Burnout*) ini dirasakan oleh pegawai yang sudah bekerja antara 3 - 5 tahun.

Beberapa penelitian mengenai *self efficacy* terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Lestari (2010) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja UKM. Selanjutnya penelitian Engko (2006) dan Chasanah (2008) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif *self efficacy* terhadap kinerja. Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Gunawan dan Sutanto (2013) dan Prasetya dkk. (2013) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja individual.

Berdasarkan uraian maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *burnout* dan *self efficacy* terhadap produktivitas kerja karyawan dengan cara mencari tahu tingkat masing-masing variabel. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh *burnout* dan *self efficacy* terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Semen Indonesia

METODE

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain *burnout* dan *self efficacy* sebagai variabel bebas, dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Subyek penelitian terdiri dari 300 responden yang menjadi karyawan bagian produksi di PT Semen Indonesia. Pengumpulan data menggunakan instrumen skala likert yang terdiri atas skala produktivitas kerja yang terdiri dari 7 aitem dan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,610, kemudian skala *burnout* yang terdiri dari 13 aitem dan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,756, dan skala *self efficacy* yang terdiri dari 5 aitem dan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,560. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL

Hasil analisis data menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT Semen Indonesia memiliki tingkat *burnout*, *self efficacy* dan produktivitas kerja menengah sebagaimana tabel dibawah ini :

Tabel 1: Kategori *Self efficacy*

Kategori	Interval	F	Prosentase
Tinggi	X > 15	77	26 %
Sedang	11 - 15	173	58 %
Rendah	X < 11	50	16 %
Total		300	100%

Tabel 2: Kategori *Burnout*

Kategori	Interval	F	Prosentase
Tinggi	X > 41	63	21%
Sedang	30 - 41	183	61%
Rendah	X < 30	54	18%
Total		300	100%

Tabel 3: Kategori Produktifitas Kerja

Kategori	Interval	F	Prosentase
Tinggi	X > 21	55	18%
Sedang	15 - 21	204	68%
Rendah	X < 15	41	14%
Total		300	100%

Untuk melihat hubungan antar variabel maka dilakukan analisis regresi, Hasil analisis regresi sebagai berikut,:

Tabel 4: Hasil Analisis Regresi, Pengaruh *Burnout*, *Self efficacy* terhadap Produktifitas Kerja

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3254.805	2	1627.403	673.253	.000 ^a
Residual	717.915	297	2.417		
Total	3972.720	299			

Nilai F tabel pada penelitian ini adalah 0.389 untuk taraf signifikansi 0,05. Uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $673.253 > 0,389$ dengan tingkat (sig) $0.000 < 0,05$. Berdasarkan tabel diatas bahwa terdapat pengaruh *self efficacy* dan *burnout* secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Peneliti melakukan analisa pengaruh secara parsial untuk melihat pengaruh variabel bebas berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan seperti tabel di bawah ini :

Tabel 5: Analisis parsial antar variable

	Unstandardize	Standardize	t.	sig	
					B
1 (Constant)	33.113	1.030	32.138	.000	
selfefficacy	.209	.038	.165	5.554	.000
burnout	-.481	.018	-.803	-27.041	.000

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikansi *self efficacy* $0,000 < 0,05$ dan signifikansi *burnout* $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *self efficacy* dan *burnout*

terhadap produktifitas kerja secara parsial.

DISKUSI

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa produktifitas kerja karyawan dapat ditentukan oleh *burnout* karyawan, dan *self efficacy* karyawan itu sendiri. Hal ini menguatkan kembali pada berbagai hasil penelitian terdahulu yang menemukan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy*, maka semakin tinggi pula produktifitas kerja pada diri seseorang. Produktifitas kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan perusahaan memang sering dikaitkan dengan produktifitas kerja karyawan. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang, jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan produktifitas kerjanya.

Seorang karyawan pada dasarnya memiliki produktifitas kerja yang dinamis, hal yang mempengaruhi produktifitas kerja ada banyak faktor, selain faktor *burnout* dan *self efficacy* sebetulnya masih banyak faktor-faktor lain yang ikut mempengaruhi produktifitas kerja seorang karyawan. Namun, karena keterbatasan dari penulis, penelitian ini hanya mengupas tentang pengaruh dua variabel tersebut tersebut terhadap produktifitas kerja. *Burnout* yang dirasakan seorang karyawan berpengaruh negatif terhadap produktifitas kerja, hal ini bermakna semakin tinggi tingkat *burnout* karyawan, maka semakin rendah pula produktifitas kerja yang ia miliki. Demikian pula *self efficacy* yang dimiliki seorang karyawan berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja, hal ini bermakna semakin besar tingkat *self efficacy* yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin besar pula produktifitas kerja yang ia miliki. Meyer dan allen (dalam meyer, dkk, 1993).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT Semen Indonesia. *Self efficacy* pada karyawan seperti bekerja menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dapat mengatur waktu menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan, menetapkan tujuan pekerjaan, mempersiapkan hal-hal terlebih dahulu dalam bekerja, selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan, kreatif dalam berbagai hal, belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun orang lain, memotivasi dirinya agar

selalu lebih baik dan tidak mudah diserang stress. Perilaku tersebut mempunyai dampak positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya *self efficacy* yang baik maka kinerja yang dimiliki karyawan kurang optimal dan akan menurun. Hal ini ditunjang oleh pernyataan Bandura (2000), bahwa pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh terhadap usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurchasanah (2008) yang menemukan bahwa *self efficacy*, berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Menurut Philip dan Gully (1997) dalam Sapariyah (2011), *self efficacy* dapat dikatakan sebagai factor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *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 karyawan.

Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) dalam Engko (2006) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Erez dan Judge (2001) dalam Engko (2006) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual. Hasil penelitian yang dilakukan Sapariyah (2011) menunjukkan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Engko (2006) menunjukkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja individual.

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh *self efficacy* terhadap produktifitas kerja karyawan secara signifikan. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktifitas kerjanya.

Penelitian ini juga memperkuat apa yang telah disampaikan oleh beberapa ahli dan hasil penelitian sebelumnya, diantaranya Sahak (2014) serta Maulidia & Dhania (2011) yang menyebutkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dan produktifitas kerja.

Lain halnya dengan pengaruh *burnout* terhadap produktifitas kerja karyawan pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh

negatif *burnout* terhadap produktifitas kerja karyawan.

Schultz (1994) mengemukakan, seringkali *burnout* diderita oleh karyawan yang mempunyai dedikasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Schaufelli dan Buunk (1996) mengatakan bahwa *burnout* berkembang ketika individu sangat percaya bayangan ideal mereka, bahwa mereka adalah orang yang kharismatik, dinamis, tidak bisa lelah dan sangat kompeten. Hal itu mengakibatkan mereka berusaha mempertahankan kesan idealnya dengan menggunakan cara-cara yang suatu saat akan menghabiskan cadangan energinya sehingga terjadilah *burnout*.

Teori di atas menjelaskan secara tidak langsung bahwa saat karyawan mengalami *burnout* (kelelahan kerja) maka motivasi berprestasi dalam rangka optimalisasi produktivitas kerja dirinya akan mengalami penurunan.

Golembiewsky, dkk (1983) mengatakan bahwa akibat dari *burnout* dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan produktivitas rendah. Apapun penyebabnya, munculnya *burnout* berakibat kerugian di pihak karyawan maupun organisasi.

Akibat *burnout* bagi organisasi menurut Jackson (dalam Jewell dan Siegall, 1998) adalah pemberian pelayanan yang berkualitas rendah bagi pelanggan (klien, pasien), merendahnya keterlibatan kerja pada bagian yang terkena dan meningkatnya orang yang pindah kerja. Orang-orang yang menderita *burnout* boleh jadi mencari peran administratif di mana mereka dapat berlindung pada pekerjaan diantara tumpukan surat-surat dan dokumen (Rosyid, 1996). Selain itu menurut Maslach dan Jackson (1981) *burnout* dapat menimbulkan kemerosotan kualitas ketelitian terhadap tugas yang diberikan oleh staff.

Terdapat suatu kenyataan yang mengejutkan, bahwa penderita burn out adalah orang-orang yang bersemangat, energik, ambisius, dan memiliki prinsip yang kuat untuk tidak menjadi gagal dan merupakan figur pekerja keras (Freudenberger & Richelson, dalam Feri Farhati & Haryanto FR, 1996).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *self efficacy* dan *burnout* terhadap produktifitas kerja. Secara simultan maupun secara parsial *self efficacy* dan *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap produktifitas kerja karyawan PT Semen Indonesia.

Pengaruh *self efficacy* terhadap produktifitas kerja bernilai positif atau searah, yang berarti bahwa semakin besar *self efficacy* seorang karyawan maka semakin besar pula keyakinan akan kemampuan produktifitas kerjanya. Pengaruh *burnout* terhadap produktifitas kerja bernilai negatif, yang berarti bahwa semakin besar *burnout* seseorang karyawan maka semakin rendah produktifitas kerjanya. Selanjutnya, *self efficacy* dan *burnout* secara bersama-sama juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT Semen Indonesia.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti ingin memberikan saran kepada beberapa pihak agar penelitian dapat memberikan manfaat kepada

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian (Satu Pendekatan Praktek) Edisi Revisi II*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arnita. Nurjayanti. 2011. *Hubungan antara self efficacy dengan produktivitas kerja pegawai batik*. Tidak diterbitkan. Skripsi. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Azwar, S. 2005. *Sikap Manusia. Teori dan pengukurannya*. Edisi ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215
- Bandura, A. 1986. The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of Clinical and Social Psychology*, 4, 359-373
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy and health behaviour*. In A. Baum, S. Newman, J. Wienman, R. West, & C. McManus (Eds.), *Cambridge handbook of psychology, health and medicine* (pp. 160-162). Cambridge: Cambridge University Press.
- Caputo, J. S. 1991. *Stress and Burnout in Library Service*. Canada : The Oryx Press
- Chasanah, Nur. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang (tidak dipublikasikan)
- Creswell, John W. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Dale Timple. 2011. *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Engko, Cecilia. 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self efficacy Sebagai Variabel Intervening*, Vol.10 No.1,hal 1-12
- Farber, B. A. 1991. *Crisis in education ; Stress management (7th.ed)*. New York : America.
- Ferguson C. E., and J. P. Gould. 1975. *Microeconomic Theory*, 4th Edition
- Firdaus, H. 2005. *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kejadian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja di Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit PTPN 4 Kebun Pabatu Tebing Tinggi Tahun 2005*. Skripsi, FKM-USU. Medan
- Frank, Robert H. 1997. *Microeconomic Behavior*, 3th Edition, McGraw-Hill Comp
- Furnham, Adrian. 2002. *The Psychology of Behaviour at Work*. Hove: Psychologist Press
- Gehmeyr, Andreas, 2000. The Word Wide Web http://www.fmi.uni-passau.de/worter_klaerungen/burnout.html, *Worterklaerungen-Burnout*
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 1999. *Behaviour in Organizations, Understanding*

- and *Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusetts
- Hadi, S. 2002. *Metodelogi Research*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hawari, Dadang. 1997. *Alquran Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Mental*. Jakarta: Dana Bhakti Yasa
- Judiari, Josina. 2003. Kumpulan Handout. Tidak Diterbitkan
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT
- Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Nazir. 1999. *Metode Penelitian*, Cetakan Ketiga, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Rosyid, H.F. 1996. *Burnout: Penghambat Produktivitas yang Perlu Dicermati*. Buletin Psikologi, IV (1): 19-24
- Sapariyah, Rina Ani. 2011. *Pengaruh Self Esteem, Self efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Balance Scorecard Pada Perum Pegadaian Boyolali*. Vol.19 No.18. STIE AUB.
- Schaufelli, B, Wilmar. 1996. *Work and Stress : Burnout and reciprocity, toward a dual-level social exchange model*. Vol 10, no 3: 225-237
- Schaufelli, B, Wilmar. 2001. *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and research*. Washington DC: Taylor & Francis. 52:397-422
- Schultz, D., & Schultz, S.E. 1994. *Theories of Personality 5th Edition*. California : Brooks/ Cole
- Schunk, D. H. 1983. Ability versus effort attributional feedback: Differential effects on self-efficacy and achievement. *Journal of Educational Psychology*, 75, 848 -856
- Sinungan, Anogara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- The Liang Gie, 1981. *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara*, Jakarta: PT. Gunung Agung
- Wibowo. 2013. *perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada
- Yeti Indrawati. 2014. *Pengaruh Self Esteem, Self efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Tidak diterbitkan. Thesis. Universitas Sam Ratulangi
- Zimmerman, Barry, J. 1989. A Social Cognitive View of Self-Regulated Academic Learning. *Journal of Educational Psychology*. Vol. 81, No. 3, 329-339.