

## Daftar Isi

	<b>Halaman</b>
• <b>Surat Tugas</b>	<b>1</b>
• <b>Jurnal penelitian</b>	<b>2 - 8</b>



**UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Kampus A: Jl. Diponegoro No. 74 Jakarta 10340, Indonesia  
Telp: +62 21 3926000, 3924883-85 Fax: +62 21 3914885  
Website: [www.yai.ac.id](http://www.yai.ac.id) E-mail: [fpsl.upi@yai.ac.id](mailto:fpsl.upi@yai.ac.id)

**SURAT TUGAS**

Nomor.012/D/Fak.Psi UPI Y.A.I/I/2020

Mengingat: Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam pengembangan ilmu pendidikan, dengan ini Dekan Fakultas Psikologi UPI Y.A.I menugaskan kepada:

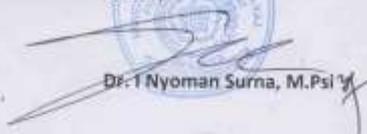
Nama: **Drs. Rusdijanto S., M.Si, Psikolog**

Untuk dapat melakukan penelitian "Pengaruh Efikasi Diri dan Ekspektasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Motor Lestari" terhitung Februari 2020.

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan.

Jakarta, 12 Januari 2020

Dekan

  
Dr. I Nyoman Surna, M.Psi

## **Jurnal Penelitian**

### **PENGARUH EFIKASI DIRI DAN EKSPEKTANSI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDO MOTOR LESTARI**

**Oleh :**

**Peneliti I : Haditya Rahman**

**Peneliti II : Rusdijanto**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri dan Ekspektansi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Motor Lestari. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 3 (tiga) variabel yaitu kinerja (*dependent variable*), efikasi diri (*independent variable*), dan ekspektansi diri (*Independent variable*). Populasi penelitian ini berjumlah 150 karyawan, namun dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti terhadap bagian produksi yang memiliki populasi sebanyak 108 karyawan yang membagi 30 untuk *tyrout* dan 78 untuk sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (*sensus*) dimana seluruh populasi dijadikan *sample*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dan data dari perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu (1) ada pengaruh positif antara efikasi diri dan ekspektansi diri terhadap kinerja karyawan PT. Indo Motor Lestari (2) ada pengaruh positif antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Indo Motor Lestari (3) ada pengaruh positif antara ekspektansi diri terhadap kinerja yang memiliki kontribusi sebesar 7,8%.

**Kata Kunci : Kinerja, Efikasi Diri, Ekspektansi Diri**

## PENDAHULUAN

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dari awal pemrosesan hingga menjadi suatu aksesoris kendaraan yang siap pakai. Sementara itu perusahaan turut ikut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan karyawannya sehari-hari. Perusahaan akan merekrut para calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan akan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja.

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sebuah pendekatan motivasi Victor Vroom yang dikenal sebagai teori ekspektansi mengemukakan bahwa seseorang akan termotivasi apabila adanya hasil yang dianggapnya berharga. Ekspektansi menunjukkan kekuatan untuk bertindak dalam cara tertentu, bergantung pada kekuatan ada atau tidaknya daya tarik hasil bagi individu. Ekspektansi diri seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa

kuatrongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan.

Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya, salah satunya dapat dicapai melalui efikasi diri. Kreitner dan Kinicki (2003) berpendapat bahwa efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang untuk berhasil dalam suatu tugas. Individu yang mempunyai efikasi diri yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik, karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja yang maksimal. Santrock (2007) efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan menghasilkan hasil positif mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas, mengatasi masalah, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan hasil tertentu. Beberapa penelitian mengenai efikasi diri terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. Efikasi diri lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya.

Menurut Bandura (1997) efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut, yaitu:

an menunjukkan hasil yang berbeda-beda.

Berdasarkan fenomena tersebut di atas, Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “PENGARUH EFIKASI DIRI DAN EKSPEKTANSI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDO MOTOR LESTARI”.

As'ad (2001), William (2002), Mangkunegara (2004), Umam (2010) dan Bernadin dan Rusel (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu maupun kelompok secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan peran dan tugasnya selama periode tertentu, yang dibandingkan dengan standar tertentu yang telah disepakati bersama sebelumnya. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, kinerja memiliki tiga bagian seperti berikut;

- 1) Hasil kerja, yaitu keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja, yaitu perilaku pegawai yang ada kaitannya dengan pekerjaan.
- 3) Sifat pribadi, yaitu sifat yang ada hubungannya dengan pekerjaan, sehingga sifat-sifat tersebut harus ada dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan penuh tanggung jawab melalui mekanisme proses dan hasil dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Bandura (1997) mengemukakan efikasi diri adalah rasa kepercayaan dan keyakinan seseorang bahwa ia dapat

- 1) Dimensi tingkat  
Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang di rasakannya.
- 2) Dimensi kekuatan  
Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau penghargaan individu mengenai kemampuannya. Penghargaan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, penghargaan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya..
- 3) Dimensi generalisasi  
Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya.

Teori ekspektansi diri pertama sekali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil

tertentu dan bergantung pada hasil bagi seseorang tersebut. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

Ada 3 aspek yang mempengaruhi ekspektansi diri yaitu ekspektansi, instrumen dan valensi.

- A. Harapan (E) yaitu seberapa besar kemungkinan jika mereka melakukan perilaku tertentu mereka akan mendapatkan hasil kerja yang diharapkan prestasi kerja yang tinggi).
- B. Pertautan (I) yaitu seberapa besar hubungan antara prestasi kerja dengan hasil kerja yang lebih tinggi (yaitu penghasilan, baik berupa gaji ataupun hal lain yang diberikan perusahaan).
- C. Nilai (V) yaitu seberapa penting seseorang menilai penghasilan yang diberikan perusahaan kepadanya, misalnya jika hal yang paling didambakan oleh se-sorang pada suatu saat, promosi, maka itu berarti baginya promosi menduduki valensi tertinggi.

#### **METODE PENELITIAN**

Variabel dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) : Kinerja
- b. Variabel Bebas1 (*Independent Variable1*) : Efikasi Diri
- c. Variabel Bebas2 (*Independent Variable2*) : Ekspektansi Diri

#### **Definisi Konseptual**

Definisi konseptual merupakan batasan terhadap masalah – masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga akan memudahkan dalam mengoperasionalkannya di lapangan. Adapun yang menjadi definisi konseptual dari penelitian adalah sebagai berikut :

Kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan hanya menyangkut produktivitas dan hasil kerja karyawan saat ini namun juga terdapat unsur pencatatan hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja karyawan dan perbaikan yang harus dilakukan agar di masa mendatang menjadi lebih baik. Adapun aspek – aspek kinerja yang dikemukakan oleh peneliti diambil dari data sekunder yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu: Hasil kerja dan proses kerja.

Bandura (1997) mengemukakan efikasi diri adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik.

Teori ekspektansi pertama sekali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan bergantung pada hasil bagi seseorang tersebut. Teori ini berpendapat bahwa seseorang

akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

### Definisi Operasional

#### a. Kinerja

Adapun pengertian dari kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan penuh tanggung jawab melalui mekanisme proses dan hasil dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

#### b. Efikasi Diri

Adapun pengertian dari efikasi diri yaitu karakteristik karyawan yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan dan keyakinan diri dalam mengerjakan seluruh tugas yang dibebankan, sehingga kegiatan perusahaan berjalan secara optimal.

#### c. Ekspektansi Diri

Adapun pengertian dari suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan dalam upaya mendorong seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya yang didalamnya terdapat pengharapan pada suatu hasil.

### Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

#### a. Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan

adalah karyawan PT. Indo Motor Lestari dengan jumlah 150 orang.

#### b. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 78 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (sensus). Teknik Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. (Sugiyono, 2018).

Teknik sampel jenuh ini dipilih karena populasi di PT. Indo Motor Lestari berjumlah 150 karyawan, maka yang digunakan sebagai sampel penelitian berjumlah 78 karyawan, kemudian digunakan untuk uji coba (*Tryout*) sebanyak 30 karyawan.

### Teknik Analisis Data

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian, metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dan menganalisis data ada dua yaitu *regresi linear* sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel *independent* dengan satu variabel *dependent*. Sedangkan analisis data yang kedua yaitu *regresi linear* berganda yang digunakan untuk mengetahui hubungan yang variabelnya lebih dari satu variabel *independent*

dengan satu variabel *dependent* (Kuncono, 2016).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji variabel efikasi diri terhadap kinerja menggunakan analisis data *regresi linear* sederhana yang memiliki sig. 0,019  $p < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis analisis ( $H_{a1}$ ) berbunyi “ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Indo Motor Lestari” diterima dan dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan ke arah positif antara efikasi diri terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Indo Motor Lestari.

Uji variabel ekspektansi diri terhadap kinerja menggunakan analisis data *regresi linear* sederhana yang memiliki sig. 0,013  $p < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis alternatif ( $H_{a2}$ ) berbunyi “ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Indo Motor Lestari” diterima dan dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan ke arah positif antara ekspektansi diri terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi ekspektansi diri, maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Indo Motor Lestari.

Uji variabel efikasi diri dan ekspektansi diri terhadap kinerja menggunakan analisis data *regresi linear* berganda yang memiliki sig. 0,048  $p < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ) berbunyi “ada pengaruh efikasi diri dan ekspektansi diri terhadap kinerja karyawan PT. Indo Motor Lestari” diterima dan dapat diartikan terdapat pengaruh signifikan ke arah positif antara efikasi diri dan ekspektansi diri terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi efikasi diri

dan ekspektansi diri, maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Indo Motor Lestari.

## KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah positif antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Indo Motor Lestari. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan metode analisis *regresi linear* sederhana antara variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Indo Motor Lestari yang memiliki  $x = 0,019$  ( $p < 0,05$ ).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah positif antara ekspektansi diri terhadap kinerja karyawan PT. Indo Motor Lestari. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan metode analisis *regresi linear* sederhana antara variabel kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Motor Lestari yang memiliki  $x = 0,013$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini ditandai dengan sumbangan kontribusi efikasi diri terhadap kinerja sebesar 7,8%
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah positif antara efikasi diri dan ekspektansi diri terhadap kinerja karyawan PT. Indo Motor Lestari. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan metode analisis *regresi linear* sederhana antara variabel kinerja terhadap kinerja karyawan PT. Indo Motor Lestari yang memiliki  $x = 0,048$  ( $p < 0,05$ ).

## Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini mencakup dua hal yaitu implikasi teoritis dan praktis. Dengan adanya penelitian ini, bisa dijadikan bukti empirik, kalau seseorang yang mempunyai efikasi diri tinggi maka kinerja pada orang tersebut semakin tinggi, semakin tinggi ekspektansi diri yang dimiliki seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Untuk setiap perusahaan diharapkan agar selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan guna meningkatkan efikasi diri dan ekspektansi diri karyawan. Karena dengan meningkatnya efikasi diri dan ekspektansi dapat menghasilkan hasil kerja yang baik.

## Saran

### 1. Saran teoritis

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan penelitian yang sejenis atau ingin melakukan lebih lanjut mengenai efikasi diri dan ekspektansi diri terhadap kinerja, diharapkan dapat meneliti lebih luas dan lebih mendalam serta dapat melakukan penelitian dengan variabel-variabel lain, sehingga hasil dari penelitian tersebut bisa melengkapi dari kekurangan penelitian ini serta memperkaya khazanah pengetahuan ilmu psikologi industri organisasi khususnya mengenai kinerja.

### 2. Saran praktis

Bagi karyawan produksi PT. Indo Motor Lestari diharapkan untuk terus meningkatkan efikasi diri dan ekspektansi dirinya, agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Karyawan produksi PT. Indo Motor Lestari harus

mempunyai daya saing yang kuat agar segala tugas yang diberikan perusahaan dapat diselesaikan dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy*. New York: Ademic Press.
- Bernardin, & Rusel. (1993). *Human Resource Management*. New Jersey: International Edition Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Sekretariat Dan Humas PDAM. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 382-384.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46.
- Fadzilah, A. (2006). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 16.
- Hanun, F. (2013). Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi. *Jurnal Analisa*, 103.
- Husniyawati, Y. R., & Wulandari, R. D. (2016). Analisis Motivasi Terhadap Kinerja Kader Posyandu Berdasarkan Teori Victor Vroom. *Jurnal Psikologi*, 128.

- Kurniyawati, R. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Motivasi Siswa. *Jurnal Psikologi*, 6.
- Luthfi, R. I., Susilo Heru, & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3.
- Mahmudi, H., & Suroso. (2014). Efikasi Diri Dengan Dukungan Sosial. *Jurnal Psikologi*, 187.
- Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Bandung Refika Aditama.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3.
- Putri Ardi, V. T., Astuti, E. S., & Sulistyio, M. C. (2017). Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 164.
- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN. *Jurnal EMBA*, 415.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior* (12 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sandhria, A. F., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (n.d.). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur. *Jurnal Administrasi*, 2.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi*, 51.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 46.
- Subagio, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ithaca Resources. *Jurnal Management*, 108.
- Sugiyono. (2018). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. bandung: alfabeta.
- Surbakti, R. T. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 di Universitas Katolik Parahyangan. *Jurnal Ekonomi*, 216.
- Syahrina, I. A., & Ester. (2016). Self Efficacy Dengan Academic Dishonesty Pada Mahasiswa Universitas Purta Indonesia. *Jurnal RAP UNP*, 24-35.
- Teguh, K. (2016). *Aplikasi Komputer Psikologi*. Jakarta: Universitas Persada Indonesia.
- Venna Trilolita Putri Ardi, Endang Siti Astuti, M Cahyo Widyo Sulistyio. (2017). Pengaruh Self Efficacy terhadap Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan.

*Jurnal Administrasi Bisnis,*  
164.

Vroom, V. (1964). *Work And  
Motivation*. New York: Jhon  
Wiley & Son, inc.