

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EXPRESS
KENCANA LESTARI (*EXPRESS GROUP*) DEPOK**

Mukrodi
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
dosen00560@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja karyawan PT. Express Kencana Lestari (*Exprees Group*). Dan sumber data yang digunakan penulis pada penelitian ini diperoleh dari PT. Express Kencana Lestari (*Exprees Group*).

Metode penelitian yang dilakukan adalah tehnik kuesioner dan observasi. Tehnik kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 52 karyawan untuk mengumpulkan data dengan meminta setiap karyawan menjawab setiap pertanyaan yang tertera kuesioner yang diberikan, tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung pada karyawan yang sedang bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Efikasi Diri dan Kinerja. dari hasil analisa dengan menggunakan rumus koefisien *korelasi productmoment* diperoleh $r_{xy} = 0,611$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan cukup kuat antara Efikasi Diri terhadap kinerja Guru. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi hasilnya adalah 37,33%. Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh Efikasi Diri sebesar 37,33% sedangkan sisanya sebesar 62,67% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian rumus diatas maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,531 > 2,008$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Efikasi Diri (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence Self Efficacy Employee Performance PT. Express Kencana Lestari (Exprees Group). Sources of data used by the authors in this study were obtained from PT. Express Kencana Lestari (Exprees Group).

The research method is questionnaire and observation technique. The questionnaire technique was done by distributing questionnaires to 52 employees to collect data by asking every employee to answer each question that was given the questionnaire given, observation technique by doing direct observation on employee who was working.

The results showed that there is a positive influence between Self Efficacy and Performance. from result of analysis by using productmoment correlation coefficient formula obtained $r_{xy} = 0,611$. This indicates a positive and strong relationship between Self-eficacy of Master's performance. From result of calculation by using coefficient determination result is 37,33%. This means that employee performance is influenced by Self Efficacy equal to 37,33% while the rest equal to 62,67% influenced by other factors not included in this

research. Based on the results of the above formula test then $t_{arithmic} > t_{table}$ is $5,531 > 2,008$ which means that H_0 rejected and H_a accepted, meaning Self Efficacy (X) has a significant effect on the level of Employee Performance (Y).

Keywords: *Self Efficacy and Employee Performance*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu organisasi untuk bertahan dalam situasi yang tidak pasti sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang menjalankan roda organisasi. Bagaimana cara mendapatkan, mengelola dan memperlakukan talenta terbaik dalam organisasi merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi untuk dapat tumbuh, berkembang dan memiliki keunggulan kompetitif. Perusahaan sebagai sebuah organisasi tidak hanya berkompetisi menarik orang-orang yang memiliki kemampuan serta talenta untuk bekerja di perusahaan mereka namun karyawan yang memiliki talenta dan kemampuan patut untuk dipertahankan. setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi terhadap perusahaan. “Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktifitas organisasi”. (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002). Atas dasar latar belakang diatas peneliti mengangkat judul “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Express Kencana Lestari (*Express Group*)”.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana efikasi diri berpengaruh pada PT. Express Kencana Lestari (*Express Group*)?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Express Kencana Lestari (*Express Group*) ?
3. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Express Kencana Lestari (*Express Group*) ?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah tersebut diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri pada PT. Express Kencana Lestari (*Express Group*).
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan pada PT. Express Kencana Lestari (*Express Group*).
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan kinerja karyawan pada PT. Express Kencana Lestari (*Express Group*).

TINJAUAN PUSTAKA

A. Efikasi Diri

Menurut Alwisol (2009:287) menyatakan bahwa “efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan”.

Efikasi diri menurut Alwisol (2009:288) “dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experinces*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan pembangkitan emosi (*emotional physiological states*)”.

B. Kinerja Karyawan

Menurut MalayuS.P Hasibuan (2002:95) kinerja karyawan adalah faktor dari karyawan untuk sama-sama dengan rasa penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan.

Kinerja menurut Wibowo, (2007: 9) yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya amstrong dan baron dalam Wibowo, (2007: 9) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

C. Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011:60) mengemukakan bahwa“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang pentingjadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.



Gambar 1.1
Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2013:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Kerlinger (2006:30), hipotesis adalah pernyataan dugaan (*conjectural*) tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis selalu mengambil bentuk kalimat pernyataan (*declarative*) dan menghubungkan secara umum maupun khusus-variabel yang satu dengan variabel yang lain.

$H_0 : p = 0$ = efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a : p \neq 0$ = efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Maka jawaban sementara adalah diduga ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Express Kencana Lestari (*Express Group*).

METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Express Kencana Lestari (*Express Group*) yang berjumlah 52 orang.

B. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian terkecil dari suatu populasi yang akan diteliti. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat/ciri-ciri yang terdapat pada

populasi. Teknik pengambilan data ini dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling/responden, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Express Kencana Lestari (*Express Group*) yang berjumlah 52 orang.

Menurut Singarimbun dan Effendi (2005:171), apabila analisis data yang dipakai adalah teknik korelasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dibawah 100 orang, atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil.

HASIL ANALISIS PEMBAHASAN

A. Variabel Efikasi Diri

1. Hasil pengolahan angket/Kuesioner Variabel Efektifitas Diri (X)

Data hasil variabel Efektifitas diri (X) yang diperoleh melalui kuesioner terhadap 52 reponden akan dijelaskan melalui presentase hasil jawaban terhadap 10 pertanyaan mengenai efektifitas diri, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan metode presentase jawaban, yang hasilnya bahwa Efikasi Diri pada PT. Express Kencana Lestari) sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari hasil jawaban dan total presentase jawaban yakni menjawab sangat setuju sebanyak 207 jawaban atau 39,81% , **jawaban setuju sebanyak 223 atau 42,88%** , jawaban Ragu sebanyak 45 atau 8,65%, jawaban tidak setuju sebanyak 28 atau 5,38% , dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 17 atau 3,28%. Dengan demikian Efektifitas Diri (X) PT. Express Kencana Lestari(*Express Group*) sudah cukup baik.

2. Uji Validitas

Dari nilai keseluruhan koefisien korelasi (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari pada r_{tabel} . Dapat disimpulkan bahwa kesepuluh butir pernyataan tersebut adalah valid karena nilai r_{hitung} adalah positif dan lebih besar dari r_{tabel} untuk $n = 52$ yaitu sebesar 0,273 Butir yang memiliki validitas tertinggi adalah butir ketujuh yaitu sebesar 0,448 dan validitas terendah adalah butir ke dua dan ke empat yaitu sebesar 0,289.

3. Uji Reliabilitas Variabel Efikasi Diri

Disamping uji validitas terhadap setiap instrument, peneliti juga melakukan uji reliabilitas dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan oleh peneliti memiliki nilai yang tetap bila instrument tersebut digunakan oleh siapa dan kapan saja pada tempat penelitian yang sama.

Suatu instrument dilakukan reliabel jika nilai reliabilitas lebih besar dari r_{tabel} . Setiap variabel diterjemahkan kedalam 10 butir pernyataan sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini. Hasil perhitungan nilai varian butir maka $r_{ca} > r_{tabel}$ atau $0,1047 > 0,273$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ dengan besar $r_{tabel} = 0,273$ maka seluruh butir item pernyataan variabel Efikasi Diri (X) dapat dikatakan reliabel.

B. Variabel Kinerja Karyawan

1. Hasil pengolahan angket/Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Data hasil variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh melalui kuesioner terhadap 52 reponden akan dijelaskan melalui presentase hasil jawaban terhadap 10 pertanyaan mengenai Kinerja Karyawan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan metode presentase jawaban, yang hasilnya bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik dilihat dari jawaban responden dimana seluruh responden yang berjumlah 52 orang dengan total distribusi jawaban sebanyak 520 yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 94 jawaban atau 18,08% , **jawaban “setuju” sebanyak 355 atau 68,27%** , jawaban “Ragu” sebanyak 67 atau 12,88% , jawaban

“tidak setuju” sebanyak 4 atau 0,77%. Dengan demikian Kinerja Karyawan PT.Express Kencana Lestari(*Express Group*) sudah cukup baik.

2. Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Dari nilai keseluruhan koefisien korelasi (r_{hitung}) memiliki nilai lebih besar dari pada r_{tabel} . Dapat disimpulkan bahwa kesepuluh butir pernyataan tersebut adalah valid karena nilai r_{hitung} adalah positif dan lebih besar dari r_{tabel} untuk $n=52$ yaitu sebesar 0,273. Butir yang memiliki validitas tertinggi adalah butir pertama yaitu sebesar 0,664 dan validitas terendah adalah butir keenam yaitu sebesar 0,334.

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Disamping uji validitas terhadap setiap instrument, peneliti juga melakukan uji reliabilitas dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan oleh peneliti memiliki nilai yang tetap bila instrument tersebut digunakan oleh siapa dan kapan saja pada tempat penelitian yang sama.

Suatu instrument dilakukan reliabel jika nilai reabilitas lebih besar dari r_{tabel} . Setiap variabel diterjemahkan kedalam 10 butir pernyataan sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini. Hasil perhitungan nilai varian butir adalah.

Keterangan : maka $r_{ca} > r_{tabel}$ atau $0,702 > 0,273$ dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ dengan besar $r_{tabel} = 0,273$ maka seluruh butir item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel.

C. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Express Kencana Lestari (*Express Group*)

Analisis koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X yaitu efikasi diri terhadap Y yaitu kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel tersebut diatas maka dapat dilakukan penyelesaiannya sebagai berikut :

Dengan demikian dapat diperoleh angka persamaan berdasarkan dari output koefisien $Y = 17,19 + 0,564 X$ yang artinya bahwa perubahan Y searah dengan perubahan X. Jadi nilai Y akan meningkat jika X meningkat, sebaliknya nilai Y akan menurun jika X menurun. Jadi dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Express Kencana Lestari (*Express Group*) artinya jika Efikasi Diri meningkat maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya. Koefisien regresi $X = 0,564$ berarti jika X naik 1 satuan maka Y naik 17,19 satuan.

D. Korelasi ProductMoment

Setelah seluruh instrument yang digunakan peneliti dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dan dinyatakan valid dan reliabel. Langkah selanjutnya melakukan analisis koefisien korelasi. Analisa koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan (korelasi) antara dua variabel, yaitu variabel Efikasi Diri (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan analisis dengan menggunakan rumus koefisien korelasi productmoment hasil yang didapat yaitu $r = 0,611$ yang berarti ada pengaruh yang kuat antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Express Kencana Lestari(*Express Group*).

E. Koefisien Determinasi

Setelah mengukur hubungan antara variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja karyawan dengan menggunakan *koefisien korelasi productmoment*, maka langkah selanjutnya yaitu mencari koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel efikasi diri (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), perhitungan yang digunakan sebagai berikut

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,611)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,373321 \times 100\%$$

$$Kd = 37,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas angka koefisien determinasi adalah 37,33%, maka efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 37,33% dan sisanya sebesar $100\% - 37,33\% = 62,67\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

F. Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui apakah efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji signifikan dengan menggunakan uji t, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_0: \beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,611\sqrt{52-2}}{\sqrt{1-0,611^2}}$$

$$t = \frac{0,611\sqrt{50}}{\sqrt{1-0,373}}$$

$$t = \frac{0,611 \cdot 7,071}{\sqrt{0,611}}$$

$$t = \frac{4,320}{0,781}$$

$$t = 5,531$$

Berdasarkan hasil pengujian rumus diatas maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,531 > 2,009$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya efikasi diri (X) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Efikasi Diri pada PT. Express Kencana Lestari) sudah **cukup baik**. Hal ini terlihat dari hasil jawaban dan total presentase jawaban yakni menjawab sangat setuju sebanyak 207 jawaban atau 39,81% , jawaban setuju sebanyak 223 atau 42,88% , jawaban Ragu sebanyak 45 atau 8,65%, jawaban tidak setuju sebanyak 28 atau 5,38% , dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 17 atau 3,28%.
2. Berdasarkan Kinerja Karyawan PT.Express Kencana Lestari sudah **cukup baik**. Hal ini terlihat dari hasil jawabantotal presentase jawaban yakni menjawab sangat setuju sebanyak 94 jawaban atau 18,08% , jawaban setuju sebanyak 355 atau 68,27% , jawaban Ragu sebanyak 67 atau 12,88% , jawaban tidak setuju sebanyak 4 atau 0,77%.
3. Berdasarkan analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 17,19 + X = 0,564$ maka dapat dikatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,564 artinya jika Efikasi Diri (X) ditingkatkan satu satuan akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,564. Begitupula sebaliknya jika Efikasi Diri menurun 1 satuan, kinerja juga akan menurun sebesar 0,564, dan kontribusi Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan sebesar 37,33% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 62,67%.

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 5,531 dan nilai t_{tabel} 2,008. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Efikasi Diri (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Express Kencana Lestari (Express Group).

SARAN

Sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang akan dikemukakan antara lain :

1. Sebaiknya seorang karyawan disuatu perusahaan selalu mempunyai keinginan untuk berusaha dengan lebih giat dan tekun untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas.
2. Berani untuk mengambil keputusan dengan tidak menunda-nunda mengerjakan pekerjaan tepat pada waktu dan sarannya, dan memiliki inisiatif untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.
3. Kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kepercayaan diri, dan tanggung jawab merupakan sikap dan tindakan seorang karyawan yang sangat mendukung pencapaian prestasi kerja disuatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adicondro, Nobelina. *Efikasi Diri, Dukungan Sosial Keluarga Dan Selfregulated Learning Pada Siswa kelas VIII*. Humanitas.8(1) : 17-27,2011
- Anwar, S. *Efikasi Diri dan Perstasi Belajar Statistik Pada Mahasiswa*. Jurnal Psikologi. No. 1.33-40.1996
- Ferridiyanto,Eko.*PengaruhEfikasi Diri (selfefficacy) dan Prestasi Belajar Kewirausahaan terhadap Motivasi Berteknopreneurship Siswa Jurusan Tehnik Instalasi Tenaga Listrik SMK 1 Sedayu*. Tesis Universitas Negeri Yogyakarta.2012
- Fuad, M, Christine H, Nurlela, Sugiarto, dan Paulus Y.E.F. *Pengantar Bisnis*, Erlangga, Jakarta. 2006
- Handoko,T.Hani. *Manajemen Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE,2008
- Hasibuan, S.P.Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi Aksara.2007
- Istijanto. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2009
- Kurniyawati,Rita. *Hubungan antara efikasi diri dengan motivasi belajar siswa*, Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2012
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.AYuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*, Yogyakarta. 2006
- Mangkunegara,A.A, Anwar Prabu, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*,Remaja Rosdakarya, Bandung.2011
- Nuzulia, Ayu Rahma. *Hubungan Efikasi Diri dan Dukungan Sosial*. *PSIKOISLAMKA Jurnal Psikologi Islam*. 8 (2): 231-243. 2011
- Partini, Makalah, *Procedding: Motivasi belajar ditinjau dari Komunikasi Intervesonal kelompok belajar dan Efikasi Diri (selfefficacy)*. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.2012
- Rivai,Vethzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik*,RajaGrafindo Persada,Jakarta. 2011
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,Cetakan Ketiga,CV Mndar Maju,Bandung. 2009
- Setiadi, Riswanda. *Efikasi Diri dan Kinerja Guru Serta Hasil Belajar Literasi Siswa*. Jurnal Fakultas Pendidikan Bahasa Dan Seni Universitas Pendidikan Indonesia. 2007
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2011
- Source: <https://www.eurekapedidikan.com/2014/12/hipotesis-penelitian.html>
Disalin dan Dipublikasikan melalui Eureka Pendidikan.