

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL

Suprihono Setyawan
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Selamat, Kabupaten Kendal
Email: wawan.suprihonoSetyawan@gmail.com

Abstract

This research is to test and to analyze (1) the influence of empowerment and self-efficacy toward organizational commitment, (2) the influence of empowerment, self-efficacy and organizational commitment toward employee performance. The research located in Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Research sample amount are 90 respondents by using census. This research is explanatory research. Measurement method used is Likert scale with 7 (seven) alternative answers. This result of multiple regression analysis show coefficient determination amount 0.333 or with other word different on commitment organizational which is described by the influence of empowerment and self efficacy amount 33.3 percent. Differences on performance which are described by empowerment, self-efficacy and organizational commitment on 54,1 percent. This research shows these following result (1) empowerment and self efficacy have significant effect toward commitment organizational, (2) empowerment, self-efficacy and organizational commitment have a significant effect to employee performance.

Keyword: empowerment, self efficacy, commitment and employee performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis: (1) pengaruh pemberdayaan dan self efficacy terhadap komitmen organisasi, serta (2) pengaruh pemberdayaan, self efficacy dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah dengan sampel penelitian berjumlah 90 responden melalui sensus. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Pengukuran menggunakan skala Linkert dengan 7 (tujuh) jawaban alternatif. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,333. Dengan kata lain, komitmen organisasi yang dideskripsikan oleh pengaruh pemberdayaan dan self efficacy sebesar 33,3 persen. Berbeda dengan kinerja yang harus ditunjukkan oleh pemberdayaan, self efficacy dan komitmen organisasi berjumlah 54,1 persen. Penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut (1) pemberdayaan dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, (2) pemberdayaan, self efficacy dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: pemberdayaan, self efficacy, komitmen dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Maksud pengawasan itu dalam rumusan yang sederhana adalah untuk memahami dan menemukan apa yang salah demi perbaikan di masa mendatang. Sedangkan tujuan pengawasan itu adalah untuk meningkatkan pendayagunaan aparatur negara dalam

melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan menuju terwujudnya pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean government*).

Peraturan Pemerintah nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan menurut Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 82 tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi Jawa Tengah yang menyebutkan bahwa Inspektorat mempunyai tugas pokok melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintah daerah kabupaten/kota dan pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah Kabupaten/Kota.

Guna mewujudkan keinginan tersebut diperlukan langkah-langkah yang pro aktif menuju pengawasan yang efektif dan efisien dalam memenuhi tuntutan itu. Misalnya antara lain dengan melakukan perbaikan sistem, pembuatan pedoman dan meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusianya atau dengan kata lain lebih memberdayakan sumber Daya yang ada dengan kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki (*Self Efficacy*) untuk meningkatkan kinerjanya dengan berpedoman pada aturan-aturan yang telah di gariskan oleh Organisasi serta bersama-sama berkomitmen untuk mencapai visi organisasi.

Menurut Khan (1997) pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan dan manajemen. Dari pendapat Hansen dan Mowen dalam Ari Fadzilah (2006) pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya. Bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu yang dapat mengembangkan bakatnya secara penuh.

Sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standart waktu tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja. (PP.no 10 tahun 1979). Kinerja pegawai juga berpengaruh signifikan terhadap *Self Efficacy* artinya bahwa peningkatan *Self Efficacy* akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. (Biantoro;2010). *Self Efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas artinya *Self Efficacy* merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung. Individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik.

Bandura(1991) dalam Chasanah (2008). Menurut penelitian Sarrah Apriliana, Hamid dan Moehammad Soe'oad Hakam (2013) komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional ditandai 3 hal : (1) adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai - nilai organisasional,(2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh – sungguh demi organisasi, (3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. (Newstroom;1989) Data penyimpangan yang ditemukan pada Pemeriksaan yang dilakukan oleh Inspektorat Provinsi Jawa Tengah periode 2008 - 2012 Sebagai berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hasil Pemeriksaan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah
Tahun 2008-2012

No	Tahun	Kerugian Negara / Daerah				
		Nilai	Ditarik		Sisa	
			Rp	%	Rp	%
1	2008	291.167.769.791,61	36.740.230.961,61	12,62	254.427.565.830	87,38
2	2009	2.106.189.138	690.041.718	32,76	1.416.147.420	67,24
3	2010	746.023.619	708.034.585	94,91	37.989.034	5,09
4	2011	1.949.109.118	1.890.884.118	97,01	58.225.001	2,99
5	2012	6.194.909.804	684.546.133	11,05	5.510.363.671	88,95

Sumber : Sub. Bag Evalap Inspektorat Provinsi Jawa Tengah Februari 2013

Dari tabel diatas diambil kesimpulan meskipun setiap tahun Inspektorat melakukan pemeriksaan pada seluruh Satuan Kerja lingkup Provinsi Jawa Tengah dan 35 Kabupaten / Kota se Jawa Tengah namun penyimpangan terhadap peraturan masih saja ada. Berkaitan dengan itu efektifitas kinerja aparat pengawas di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah dipertanyakan karena indikator efektifitas kinerja aparat pengawas adalah menurunnya tingkat penyimpangan terhadap pelaksanaan Peraturan- peraturan yang berlaku. Fenomena komitmen organisasional dari para pejabat fungsional bahwa mereka dianggap berpotensi apabila dalam proses pemeriksaan mereka bisa menemukan suatu penyimpangan terlebih lagi penyimpangan tersebut berupa kerugian Negara / Daerah.

Obyek Pemeriksaan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah setiap tahun adalah 105 buah yang terdiri dari 35 Pemerintah Kabupaten / Kota dan 60 Satuan Kerja di lingkungan Provinsi Jawa Tengah ditambah pemeriksaan bersama dari lembaga teknis dan pemeriksaan kasus / khusus yang di perintahkan untuk mengawal kebijakan Kepala Daerah. Apakah dengan memberdayakan Tenaga Pemeriksa sejumlah 90 orang dan kepercayaan mereka terhadap pelaksanaan tugas (*Self Efficacy*) disemangati komitmen organisasional bisa mewujudkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi?

Self-efficacy merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing – masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya. *Self-efficacy* merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung. Menurut Bandura(1994) *Self Efficacy* merupakan kepercayaan seseorang mengenai kemampuannya untuk mengatur dan memutuskan tindakan tertentu yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil tertentu.

Pemberdayaan terdapat pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan, adanya pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, adanya kondisi saling percaya (trust) antara manajemen dan karyawan, adanya sharing informasi dan pengetahuan, adanya komitmen yang berasal dari karyawan untuk memikul tanggung jawab dalam bekerja. Khan (1997) memberi definisi bahwa pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.

Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan- tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Jackson(2000). Komitmen Menurut Newstrom (1989) komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal : (a) adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai- nilai organisasi, (b) adanya keinginan seseorang untuk melakukan

usaha secara sungguh- sungguh demi organisasi, (c) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi”

Kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Karena itu dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah kinerja PNS maka aturan yang digunakan adalah Peraturan Pemerintah (PP) No. 10 Tahun 1979 – SE BAKN No. 02/SE/1980 bagian III / DP 3, kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standart waktu tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja. DP3 dari pegawai biasanya dinilai melalui prestasi kerja. Tanggung jawab terhadap pekerjaannya ketaatan, kejujuran dan kerjasama antar pegawai dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian memperhatikan daya jangkau peneliti dengan waktu yang tersedia, dukungan data atau kemudahan untuk memperoleh data di lokasi penelitian. Penelitian terhadap, *Self Efficacy*, Pemberdayaan, Komitmen organisasional dan kinerja ini dilakukan di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian *explanatory* yaitu penelitian yang berusaha mengambil sampel dari suatu populasi guna menjelaskan suatu kejadian yang terjadi saat itu dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun,1989).

Tujuan penelitian *explanatory* ini untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen melalui uji hipotesa. Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono;2009).

Populasi penelitian berjumlah 90 orang, sampel yang dipilih adalah para Pejabat Fungsional Auditor dan Pengawas Pemerintah pada Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan 100 % mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri (Sugiyono;2009).

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data Primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada para responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono;2009).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk tulisan yang memerlukan jawaban dari responden untuk mengumpulkan data (sugiyono;2009).

Penelitian ini menggunakan skala penilaian yang alternatif jawabannya menggunakan 7 (tujuh) skala yaitu sangat setuju (SS) dengan bobot nilai 7, Setuju (S) dengan bobot nilai 6 (enam), Agak setuju (AS) mempunyai nilai 5, Netral (N) mempunyai nilai 4, Kurang Setuju (KS) mempunyai bobot nilai 3, Tidak Setuju (TS) mempunyai bobot nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mempunyai bobot nilai 1.

Tabel 4.15
Hasil Regresi

Model	Variabel Dependent	Variabel Independent	Koeffisien	Sig
1.	Komitmen Organisasional (Y.1)	Pemberdayaan (X1)	0,421	0,000
		Self Efficacy (X2)	0,286	0,003
Adjusted R ² : 0,333				
Uji F : 23,246				
R Square : 0,348				
2	Kinerja Pegawai (Y2)	Pemberdayaan (X1)	0,305	0,001
		Self Efficacy (X2)	0,418	0,000
		Komitmen Organisasional (Y1)	0,214	0,018
Adjusted R ² : 0.541				
Uji F : 33.049				
R Square : 0,556				

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian ini menghasilkan H₁ yang menyatakan bahwa pengaruh Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai positif dan signifikan diterima. Pernyataan ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi untuk hubungan Pemberdayaan terhadap komitmen organisasional sebesar 0.421 dengan signifikansi sebesar 0.000. Pernyataan ini mendukung peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Idayati Nursyamsi (2012) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, terbuktinya hipotesa ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Khan (1997) bahwa Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Implikasinya adalah apabila pengembangan keahlian team dan pelatihan karyawan untuk mengawasi sendiri meningkat maka mengakibatkan Komitmen Organisasional Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah juga meningkat.

Hasil pengujian ini menghasilkan H₂ yang menyatakan bahwa pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasional Pegawai positif dan signifikan diterima. Pernyataan ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi untuk hubungan *Self Efficacy* terhadap komitmen organisasional sebesar 0.286 dengan signifikansi sebesar 0.003. Pernyataan ini tidak sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pulung Ari Sakti (2012) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional, terbuktinya hipotesa ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Bandura (1995) bahwa *Self Efficacy* merupakan kepercayaan seseorang mengenai kemampuan untuk mengatur dan memutuskan tindakan tertentu yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil tertentu. Implikasinya adalah jika tanggung jawab dalam pekerjaan meningkat maka akan meningkat pula Komitmen Organisasional para Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

Hasil pengujian ini menghasilkan H_3 yang menyatakan bahwa pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai positif dan signifikan diterima. Pernyataan ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi untuk hubungan Pemberdayaan terhadap kinerja sebesar 0.305 dengan signifikansi sebesar 0.001. Pernyataan ini mendukung peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Heryanto (2012) yang menyatakan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terbukti hipotesa ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Khan (1997) bahwa Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Implikasinya adalah apabila pengembangan keahlian team dan pelatihan karyawan untuk mengawasi sendiri meningkat maka mengakibatkan Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah juga meningkat. .

Hasil pengujian ini menghasilkan H_4 yang menyatakan bahwa pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai positif dan signifikan diterima. Pernyataan ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi untuk hubungan *Self Efficacy* terhadap kinerja sebesar 0.418 dengan signifikansi sebesar 0.000. Pernyataan ini tidak sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Veronika Prasetya, Dwi Handayani, Theresia Purbandari (2013) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, terbukti hipotesa ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Bandura (1995) bahwa *Self Efficacy* merupakan kepercayaan seseorang mengenai kemampuan untuk mengatur dan memutuskan tindakan tertentu yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil tertentu. Implikasinya adalah jika tanggung jawab dalam pekerjaan meningkat maka akan meningkat pula Kinerja para Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

Hasil pengujian ini menghasilkan H_5 yang menyatakan bahwa pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai positif dan signifikan diterima. Karena besarnya koefisien regresi untuk hubungan Komitmen Organisasional terhadap kinerja sebesar 0.214 dengan signifikansi sebesar 0.18 sedangkan taraf signifikansi adalah 5%. Artinya pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai positif dan signifikan. Pernyataan ini sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarrah Apriliani, Djahmur Hamid, Moehammad Soe'oe, Hakam (2013) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terbukti hipotesa ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Newsstrom (1989) bahwa Secara Konseptual Komitmen Organisasional ditandai oleh 3 hal (1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai – nilai organisasi.(2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh – sungguh demi organisasi.(3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Implikasinya adalah Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah merasa berat meninggalkan organisasi artinya bahwa kenyamanan berada dalam organisasi saat ini sudah baik.

Hasil pengujian ini menghasilkan H_6 yang menyatakan bahwa pengaruh Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan mediasi Komitmen Organisasional ditolak. Karena nilai beta pengaruh langsung (0,729) lebih besar dari nilai beta pengaruh tidak langsung (0.355) yang berarti bahwa hubungan ini cenderung pengaruh langsung pemberdayaan kinerja pegawai atau Komitmen Organisasional pegawai tidak memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

Hasil pengujian ini menghasilkan H_7 yang menyatakan bahwa pengaruh *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan mediasi Komitmen Organisasional ditolak. Karena nilai beta pengaruh langsung (1,000) lebih besar dari nilai

beta pengaruh tidak langsung (0.330) yang berarti bahwa hubungan ini cenderung pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai atau Komitmen Organisasional pegawai tidak memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Pernyataan ini tidak sependapat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luhur Nugroho Biantoro (2010) yang menyatakan bahwa pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai dimediasi Komitmen Organisasional adalah positif dan signifikan .

KESIMPULAN DAN SARAN

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik sebagai hasil penelitian dari adanya pengaruh Pemberdayaan, *Self Efficacy* , Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah sebagai berikut :

A. Keterbatasan Penelitian

Dari hasil penelitian ternyata Komitmen Organisasional tidak memediasi pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja, serta Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. Jumlah Responden 90 orang Pejabat Pengawas dan auditor pada Inspektorat Provinsi sehingga penyebaran kuesioner dilakukan dengan sensus.

B. Saran

Dari masing – masing kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Penyediaan fasilitas dalam menyelesaikan tugas pada para pejabat fungsional Auditor dan Pejabat Pengawas Inspektorat Jawa Tengah perlu di tingkatkan karena Kinerja akan meningkat apabila fasilitas dalam penyelesaian tugas terpenuhi.
2. Perlu peningkatan dalam penetapan tujuan kerja yang jelas dalam pemberian tugas pada para pejabat fungsional Auditor dan Pejabat Pengawas Inspektorat Jawa Tengah karena dengan penetapan tujuan kerja yang jelas akan meningkatkan kinerja .
3. Perlu adanya upaya untuk peningkatan kesetiaan pada Organisasi terhadap para pejabat fungsional Auditor dan Pejabat Pengawas Inspektorat Jawa Tengah karena dengan meningkatnya kesetiaan pada organisasi akan meningkatkan kinerja Pegawai.

C. Rekomendasi Penelitian yang akan datang

Beberapa hal yang direkomendasikan bagi penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Pemilihan variabel lain yang dapat memediasi hubungan Pemberdayaan dan *self Efficacy* terhadap Kinerja pegawai.
2. Penelitian yang dilakukan sebaiknya dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda dengan responden yang digunakan diperbesar, baik secara geografis maupun keragaman latar belakang sampel. Karena cakupan responden yang luas akan dapat digunakan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

Apriliana, Hamid, Hakam (2013) *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance)*, Sukun Malang. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

- Ari Fadzilah 2006, Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Volume 3, Nomor 1 Januari 2006
- Bandura, A., 1986. *Differential Engagement of Self Reactive Influences in cognitive motivation, organizational Behavior and Human dicision Processes*, Vol 92
- Heryanto ,(2012), *Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan Sekretariat Kementerian “XXX”*, Tugas Akhir Program magister Universitas Terbuka.
- Idayanti Nursyamsi (2012) *Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap kinerja dosen*,
- Khan, Sarafat, 1997 *The Key to being a. Leader company; Empowerment*, Journal Personality and Participation.
- Luhur Nugroho Biantoro, 2010,*Pengaruh Self Efficacy dan karakteristik Kepribadian terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional*, Program Pascasarjana Unisbank
- Newstrom, John,w, and Keith Davis,1997 *Organizational Behavior*, New York; Mc. Graw-Hill companies,Inc.
- Pulung Ari Sakti, 2010,*Pengaruh Self Efficacy, Locus of control dan Self estem dan terhadap komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja.*, Program Pascasarjana Unisbank
- Robbins, S.P (2003), *Prinsip – prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi keenam (terjemahan) Jakarta, Penerbit Erlangga
- Sarrah Apriliana,Djamhur Hamid, Moehammad Soe’oed Hakam Mahasiswa Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang (2013) *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan pada PT. Bentara Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance)*, Sukun Malang.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta
- Sugiyono,2009, *Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta Bandung
- Veronika Prasetya, Dwi Handayani,Theresia Purbandari (2013) *Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap kinerja individual*, Program Studi Akuntansi, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun
- PP NO. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil- SE BAKN No. 02/SE/1980 Bagian III/DP-3)