

# Pengaruh Kepribadian dan Efikasi Diri Terhadap Pengambilan Keputusan Kepala SMA Negeri Di DKI Jakarta

Anugrah Meti Suryani<sup>1</sup>  
Mukhneri<sup>2</sup>  
Matin<sup>3</sup>

## **Abstract**

*This study aimed to determine the effect of (1) personality, (2) self-efficacy, (3) decision making of thead master who are working at Senior High School in Jakarta District. Survey method with a quantitative-causal approach using path analyses was used to in this research. This survey was conducted from February to May, 2018 involving 89 head master in a District as samples. This sampling was determined randomly by Slovin formula. The findings of this study indicated: first, there is a positive direct effect of personality on decision making. Second, there is a positive direct effect of self-efficacy on decision making. Third, there is a positive direct effect of personality on self-efficacy. Based on the findings, it is suggested for the Principal which is the position is as a manager in the school to be a good role model for the teachers in respecting and appreciating others.*

**Keywords:** *personality, self-efficacy, decision making*

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi memiliki pemimpin yang akan mengatur segala kegiatannya. Tindakan yang dilakukan setiap pemimpin merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam keberlangsungan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan para pemimpin dalam melaksanakan tugas - tugas yang di emban.

Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam sekolah yang juga memiliki peranan penting dalam segala kegiatan sekolah. Kepala sekolah dapat dipandang sebagai staf, pemimpin, manajer, pejabat formal, dan sebagai pendidik. Salah satu peran strategis pemimpin dalam suatu organisasi adalah peranannya dalam pengambilan keputusan. Seorang pemimpin berperan dalam pembuatan keputusan dalam suatu masalah.

Salah satu fungsi yang harus dilakukan pemimpin dalam upaya pencapaian tujuan

adalah bagaimana pemimpin itu bisa mengambil keputusan dengan efektif. Dalam realita pengambilan keputusan bukanlah hal yang sederhana, sebab setiap pengambilan keputusan biasanya mengandung dua konsekuensi sekaligus baik konsekuensi positif maupun konsekuensi negatif. Namun demikian seorang pemimpin harus berani mengambil keputusan dari beberapa pilihan yang dihadapi.

Ketua Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yaitu Syawal Gultom mengatakan bahwa "Dalam banyak kasus, pengangkatan kepala sekolah tidak berdasarkan kompetensi dan profesionalisme, tetapi terkait dukungan politik pada pemilihan kepala daerah." Lebih lanjut, Siswandari sebagai Kepala Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah Kemendikbud, mengatakan "Banyak kepala sekolah yang sudah dilatih hingga memenuhi standar nasional tidak dipilih bupati/ wali kota. Pengangkatan kepala

---

<sup>1</sup> Universitas Negeri Jakarta, [meti.surya@gmail.com](mailto:meti.surya@gmail.com). HP 08998264429

<sup>2</sup> Universitas Negeri Jakarta

<sup>3</sup> Universitas Negeri Jakarta

sekolah mengabaikan kompetensi. Padahal, jika sekolah dipimpin kepala sekolah yang tak kompeten, sekolah sulit untuk maju.” Kasus lain yang menimpa beberapa kepala sekolah di Jakarta terkait keputusannya yang dianggap memberatkan orang tua murid sehingga merugikan sekolah itu sendiri. Kasus yang melibatkan beberapa kepala sekolah ini ditanggapi oleh Kadisdik DKI dengan memecat kepala sekolah tersebut. Dalam membuat keputusan kepala sekolah harus memperhatikan baik buruknya dampak untuk lingkungan sekitar. Kepala sekolah juga perlu melibatkan peran serta orang tua murid atas keputusan yang dibuat agar tidak terjadi protes dikemudian hari. Keputusan yang dibuat oleh kepala sekolah bergantung pada kepribadian kepala sekolah tersebut. Kepribadian akan menentukan sikap yang akan di buat dalam setiap menjalani program-program sekolah.

Fakta di atas menunjukkan bahwa kompetensi kepala sekolah di Jakarta masih rendah dan beberapa kasus melibatkan Kepala Sekolah dalam pengambilan keputusan. Dalam mengemban tugasnya kepala sekolah akan dihadapi berbagai persoalan yang mengharuskan mampu mengambil keputusan dalam waktu yang cepat dan tepat, hal ini merupakan suatu tantangan bagi seorang pemimpin. Demikian juga dalam menghadapi masalah seperti kenakalan siswa, rendahnya lulusan, pemahaman kurikulum masih rendah, kepemimpinan kurang efektif, kemampuan guru dalam memajukan nilai peserta didik, pelaksanaan kegiatan sekolah dan sebagainya perlu mendapat pemecahan yang sesuai dengan kondisi sekolah yang dipimpin.

Keputusan merupakan hasil dari suatu pemecahan masalah dari banyaknya alternatif penyelesaian. Dalam Kamus Besar Ilmu Pengetahuan pengambilan keputusan (*Decision Making*) didefinisikan sebagai “pemilihan keputusan atau kebijakan yang didasarkan atas kriteria tertentu. Proses ini meliputi dua alternatif atau lebih karena seandainya hanya terdapat satu alternatif tidak akan ada satu keputusan yang akan diambil.”

Menurut J.Reason, “*Decision making can be defined as the result of cognitive process that leads to an action among several available alternatives.*” Pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil dari proses kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif yang tersedia. Setiap proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan final.

Hal serupa dikatakan oleh Goetsch dan Davis bahwa “*decision making is the process of selecting one course of action from among two or more alternatives.*”. Senada dengan pendapat Goetsch dan Davis pengambilan keputusan didefinisikan oleh Certo yaitu “*decision making is the process of choosing the best alternative for reaching objectives.*”

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan pengambilan keputusan adalah pemilihan di antara alternatif mengenai suatu cara bertindak yaitu inti dari perencanaan, suatu rencana tidak dapat dikatakan tidak ada jika tidak ada keputusan, suatu sumber yang dapat dipercaya, petunjuk atau reputasi yang telah dibuat untuk mencapai sasaran. Pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk perbuatan berpikir dan hasil dari suatu pemecahan masalah untuk mencapai tujuan yang disebut keputusan.

Menurut Locke “*decision making is a system in which proposed decisions are circulated among management subordinates and their hierarchical superiors for deliberation and approval*” Pengambilan keputusan adalah sistem di mana keputusan yang diusulkan diberitahukan kepada bawahan manajemen dan atasan untuk musyawarah dan persetujuan.

. Lebih lanjut, Gibson menjelaskan bahwa “*Decision maker are influenced by many psychological forces, both conscious and subconscious. One of the most important of these forces is personality. Decision maker personalities are strongly reflected in their choice.*” Seorang pengambil keputusan dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis. Hal ini terjadi secara sadar maupun tidak. Salah satu hal yang paling penting dari beberapa

faktor yang dapat mempengaruhi adalah kepribadian. Kepribadian seorang pengambil keputusan dapat dengan sangat tercermin pada keputusan yang diambil.

Kepribadian merupakan keseluruhan dari cara seseorang bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Perkembangan kepribadian bersifat dinamis selama pengetahuan individu bertambah maka akan semakin mantap kepribadian yang dimilikinya. Seperti yang diungkapkan oleh Kreitner, *“personality is defined as the combination of the stable physical and mental characteristics that give the individual his or her identity”*.

Kepribadian dapat didefinisikan sebagai perpaduan dari karakteristik mental dan fisik yang relatif stabil sebagai identitas individu. Menurut Mc Shane kepribadian adalah *“the relatively enduring pattern of thoughts, emotions, behaviors that characterize a person’s, along with the psychological processes behind those characteristics.”* Kepribadian adalah pola pemikiran, emosi, perilaku yang mencirikan seseorang, seiring dengan proses psikologi yang terdapat pada karakteristik orang tersebut.

Lebih lanjut Nelson menjelaskan *“personality is a relatively stable set of characteristics that influence individual’s behavior.”* Kepribadian adalah karakteristik individu yang relatif stabil yang mempengaruhi perilaku individu.

Senada dengan Luthans mengemukakan, *“Personality is mean how people affect others and how they understand and view themselves, as well as their pattern of inner and outer measurable traits and the person-situation interaction.”* Kepribadian berarti bagaimana orang mempengaruhi orang lain dan bagaimana mereka memahami dan melihat diri mereka, serta pola mereka dalam dan luar sifat-sifat terukur dan interaksi orang-situasi.

Kepribadian terkait dengan ciri, karakteristik, gaya atau sifat-sifat yang khas dikaitkan dengan diri seseorang. Karakteristik yang melekat pada individu termasuk paras wajah, cara berfikir, cara bertindak, dan emosi

yang dirasakan merupakan hasil dari interaksi dengan lingkungan.

Menurut Sobur yang mengutip definisi kepribadian dari Allport kepribadian adalah *“the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustment to his environment”* Maksud definisi dari Allport bahwa kepribadian adalah organisasi-organisasi dinamis dari sistem-sistem psikofisik dalam individu yang turut menentukan cara-caranya yang unik atau khas dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Menurut Menurut Bandura dan Locked mengatakan bahwa *“Self-efficacy, which refers to the belief in one’s ability to succeed in a given task, drives individuals to prefer more challenging tasks and persist more in the face of such challenges. Two streams of recent empirical work suggest, which entails confidence in the ability to make effective decisions, may affect preferences for choice.”* Self-efficacy mengacu pada kepercayaan kepada kemampuan seseorang untuk berhasil dalam tugas tertentu mendorong individu untuk lebih memilih tugas yang lebih menantang dan bertahan lebih dalam menghadapi tantangan. Dua aliran karya empiris terbaru menunjukkan bahwa, kepercayaan atau keyakinan diri memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang efektif yang juga dapat mempengaruhi pilihan.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Marcel yang mengatakan bahwa *“If individuals feel they cannot handle the outcomes associated with making the ethical decisions, they may avoid making ethical decisions. Therefore, a person’s self-efficacy or belief that he or she can handle situations may affect ethical decision making.”* Jika seseorang merasa bahwa mereka tidak dapat menangani hasil yang terkait dengan pengambilan keputusan etis, mereka mungkin menghindari pengambilan keputusan. Oleh karena itu, self-efficacy seseorang atau keyakinan seseorang dapat menangani situasi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Berdasarkan uraian di atas, maka diduga bahwa

self efficacy berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan.

Menurut Stephen Robbin dan Timothy Judge berpendapat bahwa: *“Much research shows that intelegent and personality (especially conscientiousness and emotional stability) can increase self efficacy”*. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan dan kepribadian (terutama pada conscientiousness stabilitas emosi) berpengaruh terhadap efikasi diri.

Selanjutnya mereka juga mengemukakan bahwa *“self efficacy is one of the most important part of personality.”* Efikasi diri merupakan salah satu bagian yang penting dari kepribadian. Berdasarkan hal di atas, maka diduga terdapat pengaruh langsung kepribadian terhadap efikasi diri.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung; (1) kepribadian terhadap pengambilan keputusan, (2) efikasi diri terhadap pengambilan keputusan dan (3) kepribadian terhadap efikasi diri. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan teknik analisis jalur. Penelitian dilaksanakan di SMA Negeri Swasta di DKI Jakarta. Populasi terjangkau penelitian ini sejumlah 115 kepala sekolah. Sampel penelitian sebanyak 89 orang. Analisa data untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur, yaitu teknik yang diterapkan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Sebelum dilaksanakan analisis jalur, uji signifikan regresi dan uji linearitas regresi sebagai prasyarat uji statistik dilakukan pengujian penormalan data dari masing-masing variabel penelitian dengan Uji-Liliefors, Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel dengan menggunakan tehnik analisis jalur.

#### HASIL

##### Pengaruh Kepribadian terhadap Pengambilan Keputusan

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif kepribadian terhadap pengambilan keputusan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,238 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,295. Ini memberikan makna kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap pengambilan keputusan.

**Tabel 1.** Koefisien Jalur Pengaruh X<sub>1</sub> terhadap X<sub>3</sub>

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	
			α = 0,05	α = 0,01
X <sub>1</sub> terhadap X <sub>3</sub>	0,295	2,76 **	1,99	2,64

\*\* Koefisien jalur sangat signifikan (2,76 > 2,64 pada α = 0,01)

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli diantaranya Robbins dan Judge bahwa *“the studies that have been conducted suggest that personality does influence decision making.”* Telah dilakukan penelitian sebelumnya bahwa terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap pengambilan keputusan.

Kepribadian diidentifikasi sebagai pemicu utama dari pengambilan keputusan. Lebih dalam lagi Vechio menjelaskan bahwa, *“Decision directly affect ourself, rather than others. Although personal decisions are often fairly trivial, thay can sometimes be quite important. Selecting a college or a field in which major, as well as applying for a particular job, are personal decisions that can have profound effects on the course of a person’s lifeme.”* Sebuah keputusan secara langsung berdampak pada pribadi kita melebihi hal lainnya. Meskipun keputusan perorangan terkadang dianggap tidak penting tapi suatu saat keputusan tersebut bias menjadi sangat

penting, karena setiap keputusan yang diambil akan mempengaruhi kehidupan seseorang.

Apabila manusia tersebut stabil emosinya maka ia akan berusaha menyelesaikan masalah dengan sikap yang tenang, tidak tergesa-gesa dan penuh pertimbangan. Apabila manusia tersebut extrovert, maka ia akan berusaha menyelesaikan masalah dengan bertindak tegas untuk mengambil keputusan sesuai pertimbangannya.

Gibson juga menyampaikan hal yang serupa "*Decision maker are influenced by many psychological forces, both conscious and subconscious. One of the most important of these forces is personality. Decision maker personalities are strongly reflected in their choice.*" Seorang pengambil keputusan dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis. Hal ini terjadi secara sadar maupun tidak. Salah satu hal yang paling penting dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adalah kepribadian. Kepribadian seorang pengambil keputusan dapat dengan sangat tercermin pada keputusan yang diambilnya.

Kepribadian yang rendah mempengaruhi pola pikirnya sehingga mengakibatkan kesulitan dalam menetapkan pilihan. Bila kepribadian tinggi maka cara berfikir, bertindak dapat dengan bijak pula memutuskan sesuatu yang akan dipilihnya. Hal yang tidak jauh berbeda juga disampaikan oleh Karabay. Dia menyebutkan bahwa, "*one of the factors that affect the decision making is the pesonality.*" Salah satu faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan adalah kepribadian.

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah diungkapkan oleh para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengambilan keputusan memang dapat dipengaruhi oleh variabel kepribadian. Dalam hal ini berarti kepribadian memainkan peranan yang sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan, baik itu kepribadian antar karyawan maupun kepribadian terhadap atasan. Artinya, jika kepribadian yang dirasakan oleh kepala sekolah berada pada

tingkat yang rendah, maka secara otomatis hal ini mempengaruhi cara kepala sekolah mengambil keputusan dalam setiap masalah.

### Pengaruh Efikasi Diri terhadap Pengambilan Keputusan

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap pengambilan keputusan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,560 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,232. Ini memberikan makna efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap pengambilan keputusan

**Tabel 2.** Koefisien Jalur Pengaruh X<sub>2</sub> terhadap X<sub>3</sub>

**Tabel 4.11** Koefisien Jalur Pengaruh X<sub>2</sub> terhadap X<sub>3</sub>

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	
			α = 0,05	α = 0,01
X <sub>2</sub> terhadap X <sub>3</sub>	0,560	4,10**	1,99	2,64

\*\* Koefisien jalur sangat signifikan (4,10 > 2,64 pada α = 0,01)

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah pendapat dari McIntyre and Capen bahwa "*These results suggest self-efficacy differences may relate to ethical decision-making.*" Efikasi diri merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap pengambilan keputusan.

Marcel juga berpendapat mengenai hal ini. Ia menyebutkan, "*If individuals feel they cannot handle the outcomes associated with making the ethical decisions, they may avoid making ethical decisions. Therefore, a person's selfefficacy or belief that he or she can handle situations may affect ethical decision*" Jika seseorang merasa bahwa mereka tidak dapat menangani hasil yang terkait dengan

pengambilan keputusan etis, mereka mungkin menghindari pengambilan keputusan. Oleh karena itu, self-efficacy seseorang atau keyakinan seseorang dapat menangani situasi yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan.

Bandura juga menyebutkan bahwa *“Self-efficacy, which refers to the belief in one’s ability to succeed in a given task, drives individuals to prefer more challenging tasks and persist more in the face of such challenges. Two streams of recent empirical work suggest, which entails confidence in the ability to make effective decisions, may affect preferences for choice.”* Efikasi diri mengacu pada kepercayaan kepada kemampuan seseorang untuk berhasil dalam tugas tertentu mendorong individu untuk lebih memilih tugas yang lebih menantang dan bertahan lebih dalam menghadapi tantangan. Dua aliran karya empiris terbaru menunjukkan bahwa, kepercayaan atau keyakinan diri memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang efektif yang juga dapat mempengaruhi pilihannya..

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah diungkapkan oleh para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengambilan keputusan memang dapat dipengaruhi oleh variabel efikasi diri. Dalam hal ini berarti efikasi diri yang dirasakan oleh kepala sekolah memainkan peranan yang sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan. Artinya, jika efikasi diri yang dirasakan oleh kepala sekolah berada pada tingkat yang rendah, maka secara otomatis hal ini akan memengaruhi setiap keputusan yang diambil oleh kepala sekolah tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelaslah bahwa efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap pengambilan keputusan, jika efikasi diri meningkat maka akan mengakibatkan efektifnya pengambilan keputusan individu tersebut.

**Pengaruh Kepribadian terhadap Efikasi Diri**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

langsung positif kepribadian terhadap efikasi diri dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,290 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,290. Ini memberikan makna kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri.

**Tabel 3.** Koefisien Jalur Pengaruh X<sub>1</sub> terhadap X<sub>2</sub>

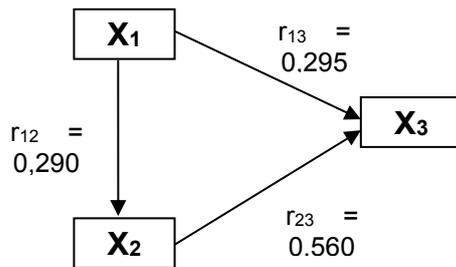
Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	
			α = 0,05	α = 0,01
X <sub>1</sub> terhadap X <sub>2</sub>	0,290	7,29**	1,99	2,64

\*\* Koefisien jalur sangat signifikan (7,29 > 2,64 pada α = 0,01)

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Robbins dan Coulter, mereka mengungkapkan bahwa, *“research has shown personality in leadership is significantly related to positive job outcomes, including job performance, self efficacy, and organizational commitment.”* Penelitian telah menunjukkan bahwa kepribadian dalam kepemimpinan secara signifikan berhubungan dengan hasil pekerjaan yang positif, termasuk prestasi kerja, efikasi diri, dan komitmen organisasi. Stephen Robin dan Thimoty, juga berpendapat *“self efficacy is one of the most important part of personality.”* Efikasi diri merupakan salah satu bagian yang penting dari kepribadian

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah diungkapkan oleh para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian memang dapat mempengaruhi variabel efikasi diri secara positif. Dalam hal ini berarti kepribadian yang dirasakan oleh kepala sekolah memainkan peranan yang penting dalam kaitannya dengan efikasi diri.

Ringkasan model analisis jalur dapat terlihat pada gambar 4.7 sebagai berikut:



**Gambar 1.** Model Empiris Antar Variabel

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap kepala SMA Negeri di DKI Jakarta, maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut 1) Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap pengambilan keputusan. Artinya penguatan kepribadian kepala sekolah menyebabkan peningkatan pengambilan keputusan kepala SMA di Jakarta. (2) Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap pengambilan keputusan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh kepala sekolah maka semakin efektifnya keputusan yang dibuat (3) Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri. Artinya penguatan kepribadian mengakibatkan peningkatan efikasi diri yang dirasakan oleh kepala SMA di DKI Jakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- AlBattat A.B. Shani et al., *Behavior in Organizations an Experiencial Approach 9<sup>th</sup> Edition*, (New York: McGraw-Hill, 2009)
- Andre, Rae. *Organizational Behavior An Introduction to Your Life In Organizations* (USA : Pearson Prentice Hall, 2008),
- Arroba, T. 1998. *Decision making by Chinese – US. Journal of Social Psychology.*
- Adi.2013.Diambil dari <http://megapolitan.harianterbit.com/megapol/2015/02/25/20531/28/18/Kadisdik-Anulir-Kebijakan-Kepsek>

Bandura, Albert. 1986. *Self-Efficacy (Efikasi Diri)*. Didapat dari (<http://treepjkr.multiply.com/reviews/item/22>, diakses Juli 2017).

Bandura, A. *Self-efficacy mechanism in human agency*. (USA: American Psychologist, 1982).

Bandura, A, *Self-Efficacy, The Exercise of Control*, (New York: W.H. Freeman and Company, 1997), h. 5.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Costa and Mc Crae Five Factors Model Sumber : Helriegell dan Slocum, *Organizational Behavior 13<sup>th</sup> Edition*, (USA :Cengage Learning

Dagun, M. Save. 2006. *Kamus Besar Ilmu Pengetahuan*. Jakarta : Lembaga Pengkajian Kebudayaan Nusantara (LPKN)

David L. Goetsch dan Stanley B. Davis, *Management 9<sup>th</sup> Edition* (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007)

Donald C. Mosley, Leon C Megginson, dan Paul H. Pietri. *Supervisory Management the Art of Working with and Through People*. (USA South Western Publishing, 1985)

Driscoll, M. P. (2004). *Psychology of learning for instruction* (3rd ed.). Allyn & Bacon

Edwin A Locke, *The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behavior*, (New York : Amacom, 2003).

Gist, M.E. (1987). Self-efficacy: implication for organizational behavior and human resource management. “ academy of management review.

JF Engel, RD Blackwell, dan Miniard, P. W. 1994. *Perilaku Konsumen*. Jakarta : Bina Rupa

- Kreitner, Robert dan angelo kinicky, organizational behavior ninth edition, new york : McGraw-hill,
- Lee, C. & Bobko, P. 1994. Self-efficacy belief: comparison of measure. *Journal of Applied Psychology*, 79 (4): 506-51
- Locke, E. A., & Latham, G. P, *A theory of goal setting and task performance*. (Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1990)
- Luthans, F, *Organizational Behavior, 12th edition*. (New York: McGraw- Hill, 2011 )
- Quick Nelson, *Principles of Organizational Behavior : Realities and Challenges*, (South Western : Cengage Learning, 2011), h. 74
- Reason, James. 1990. *Human Error*. Ashgate. ISBN 1-84014-104-2
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behaviour 7<sup>th</sup> Edition* (New Jersey : McGraw-Hill, 2007).
- Samuel C. Certo dan S. Trevis Certo, *Modern Management Concepts and Skills 2<sup>nd</sup> Edition* (USA : Pearson, 2012), h. 202.
- Sobur, Alex. 2008. *Psikologi Umum*. Jakarta : Gramedia .
- Steven L McShane, *Organizational Behavior: Emerging Knowledge Global*
- Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *Organizational Behaviour 12<sup>th</sup> edition* {New Jersey: Pearson Prentice, Hall 2007), h.152.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Management 9<sup>th</sup> Edition* (New Jersey :Pearson Prentice Hall, 2007), hh. 192-194
- Suharnan. 2005. *Psikologi Kognitif*. Surabaya : Srikandi.
- Tainio, R. (1977). *Determinants of Labour Turnover in a Firm*. Helsinki: Helsinki School of Economics.
- Tett, Robert P. dan John P. Meyer. (1993). *Personnel Psychology*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Werther, Willam B. dan Keith Davis. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Adi.2013diambildari <http://megapolitan.harianterbit.com/megapol/2015/02/25/20531/28/18/Kadisdik-Anulir-Kebijakan-Kepsek> (diakses pada agustus 2017)
- Adi.2013.Diambil dari <http://megapolitan.harianterbit.com/megapol/2015/02/25/20531/28/18/Kadisdik-Anulir-Kebijakan-Kepse> (diakses pada agustus