

PENGARUH KONSEP-DIRI DAN EFIKASI-DIRI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PT. PERTAMINA (PERSERO) UPMS V SURABAYA

Ronal Janti Exaudi Siregar

Program Studi Bimbingan dan Konseling
Fakultas Ilmu Pendidikan Pengtahuan Sosial
Universitas Indraprasta PGRI
Email: ronalregar19@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to investigate the effect of self-concept and self-efficacy simultaneously against the disciplined employee. This study sample is 75 employees of sales at PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya. Data were collected through three scales, namely the scale of labor discipline, self-concept and self-efficacy. Test hypothesis with multiple regression analysis of obtained results that self-concept and self-efficacy simultaneously significant effect on employee discipline of sales at PT. Pertamina (Persero) UPMS Surabaya V ($R^2 = 0.517$; $sign = 0.000$) or p -value < 0.05 . This means that 51.7% of the variation in labor discipline variables can be explained by the variable self-concept and self-efficacy. While the remaining 48.3% is explained by other variables not examined, so it can not be explained.

Keywords: Work Discipline, Self-Concept, Self-Efficacy.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konsep-diri dan efikasi-diri secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah 75 karyawan bagian pemasaran PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya. Data dikumpulkan melalui tiga skala, yaitu skala disiplin kerja, konsep-diri, dan efikasi-diri. Uji hipotesis dengan analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa konsep-diri dan efikasi-diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya ($R^2 = 0.517$; $sign = 0.000$) atau p -value < 0.05 . Hal ini bermakna bahwa 51,7% variasi pada variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel konsep-diri dan efikasi-diri. Sedangkan sisanya 48,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti, sehingga tidak dapat dijelaskan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Konsep-Diri, Efikasi-Diri.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dewasa ini, ketatnya persaingan terjadi bukan hanya pada tingkatan negara, tetapi juga merambah pada tataran organisasi kerja. Kondisi seperti ini menuntut setiap organisasi kerja di dalam negeri untuk berbenah diri. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memenangkan persaingan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) secara tepat dan optimal. Organisasi akan dapat berkembang dan maju di masa yang akan datang, apabila cepat dan tanggap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan SDM yang hanya dapat dicapai melalui proses terpadu dari pendidikan, latihan, dan pengembangan.

Hasibuan (2000:147) berpendapat, bahwa manusia merupakan faktor motor penggerak, dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi, (organisasi publik maupun non publik) dan institusi. Maka, pentingnya pemanfaatan sumber daya manusia pada dunia kerja bertujuan, supaya ada yang mengoperasikan kegiatan yang berlangsung di suatu perusahaan atau organisasi dengan baik. Jadi, walaupun pada abad modern kemajuan teknologi dapat menggantikan sebagian besar tugas manusia, tetapi perusahaan yang berbasis teknologi sangat canggih pun tidak dapat meninggalkan fungsi manusia sebagai *brainware* atau otak dari perusahaan. Manusia yang dimaksud adalah karyawan, dengan kata lain bahwa perusahaan adalah suatu sistem sosial dan karyawan adalah unsur yang paling penting di dalamnya. Saksono (1997:114-115) menyebutkan, bahwa tenaga kerja yang berkualitas ditandai atau diukur oleh beberapa faktor, yang diantaranya adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kualitas SDM, seperti pendapat Doelhadi (2001:33) yang menyebutkan, disiplin kerja adalah bentuk ketaatan dari perilaku seseorang untuk mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selain

itu, Siagian (2005:305) berpendapat, disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Beberapa definisi tersebut disimpulkan, bahwa disiplin kerja menjadi penting bagi perusahaan karena dasar dari disiplin kerja itu sendiri adalah sikap taat kepada peraturan, yang hal ini bertujuan supaya karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara menyeluruh tanpa meninggalkan aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku, serta berguna bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya di suatu sistem maupun perusahaan.

Disiplin kerja yang baik bukan hanya bila karyawan selalu tepat waktu, tetapi yang pada bentuknya dan paling berguna adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan itu sendiri, sehingga individu dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang diterima, peraturan-peraturan, nilai-nilai, dan tingkah-laku individu. Kekuatan yang tumbuh pada disiplin kerja tersebut diantaranya, mampu beradaptasi aktif di dalam perusahaan, bertanggung-jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, disiplin waktu, mampu memberikan solusi atas kesulitan yang dihadapi perusahaan, dan ikut menjaga kelangsungan hidup perusahaan berdasarkan atas rasa memiliki yang membawa karyawan pada pencapaian hasil yang optimal.

PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya, sebagai perusahaan unit pemasaran minyak dan gas (MIGAS) di Indonesia yang pengelolaannya khusus di daerah Jawa Timur, Bali, dan Nusa Tenggara (JATIMBALINUS) memiliki visi perusahaan, yaitu ingin menjadi unit pemasaran yang unggul, maju, dan terpadang. Oleh sebab itu, perusahaan ini membangun komitmen untuk melaksanakan praktik-praktik tata-kelola perusahaan yang baik, sebagai bagian dari usaha untuk pencapaian visi dan misi perusahaan. Perusahaan ini melaksanakan program restrukturisasi di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan, supaya misi perusahaan bisa terlaksana dengan baik dan semua aturan kerja bisa diketahui bahkan dilakukan oleh seluruh karyawan serta untuk mempunyai tenaga perusahaan yang berkemampuan lebih, demi meningkatkan kualitas SDM di perusahaan.

Beberapa program yang dibuat adalah dalam bentuk pembinaan SDM yang bertujuan meningkatkan kualitas karyawan yang terpadu pada strategi perusahaan mewujudkan visinya. Pokok bahasan penting dari pembinaan tersebut, salah satunya adalah tentang penerapan budaya disiplin kerja karyawan, dan program yang dirancang biasanya berwujud studi banding ke perusahaan lain yang sejenis dan kursus, seminar-seminar atau *workshop* serta *On the Job Training* (OJT), (Media Pertamina, 2007). Walaupun karyawan telah diikutsertakan pembinaan, tetapi hasil wawancara bersama karyawan serta manajer PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya, diperoleh indikasi bahwa tidak sedikit jumlah karyawan yang diwawancarai menyatakan, bahwa mereka pernah menerima teguran dari atasan dengan beberapa alasan, yang sebagian besar disebabkan keterlambatan memberikan laporan kepada atasan, dibandingkan dengan keterlambatan masuk kerja yang jumlahnya relatif sedikit.

Fenomena keterlambatan pemberian laporan sebagai akibat dari rasa kurang yakin karyawan terhadap kualitas laporan yang dikerjakannya, berakibat karyawan cenderung lebih banyak memikirkan kualitas laporan yang akan diberikan kepada atasan. Dengan kata lain, karyawan lebih memikirkan apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak berkualitas maka akan berakibat menghambat tujuan perusahaan. Hal tersebut membuat karyawan merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan, sehingga karyawan merasa harus bekerja secara efektif dan berkompetisi dengan karyawan lainnya untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan, apabila tuntutan pekerjaan dirasa terlalu berat, akhirnya membuat karyawan takut terhadap kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Akibat dari kekhawatiran ini adalah menjadi lemahnya karyawan dalam membangun keyakinan (*building trust*), yaitu interaksi dengan individu lain dan membangun rasa yakin terhadap perusahaan.

Kekhawatiran dan rasa kurang yakin yang menyebabkan disiplin kerja karyawan terganggu, selain akibat dari belum mampu memfokuskan waktu dan tenaga pada tugas serta pekerjaan yang berakibat ada aspek pekerjaan yang terabaikan, juga karena masih ada karyawan yang belum mampu menerima tanggung-jawab dari hasil

kerja orang lain baik positif maupun negatif, hal ini disebabkan karena masih ada karyawan yang belum mampu menyusun suatu kriteria atau prosedur kerja untuk mencapai kualitas, produktivitas, dan layanan kerja yang dibutuhkan. Melihat dari fenomena tersebut, konsep-diri berperan penting sebagai evaluasi individu mengenai diri sendiri, penilaian dan penafsiran mengenai diri sendiri oleh individu yang bersangkutan, serta mempunyai peranan penting dalam menentukan perilaku individu.

Jadi, apabila individu memandang dirinya sebagai orang yang tidak cukup memiliki kemampuan untuk melakukan suatu tugas, maka seluruh perilakunya akan menunjukkan ketidakmampuannya atau sebaliknya (Rakhmat, 2000:100). Hal tersebut disimpulkan, bahwa konsep-diri karyawan ikut menentukan pada diri individu untuk mau menerima, merasakan, dan merespon diri di lingkungan tempat kerjanya supaya ketepatan waktu, patuh terhadap peraturan, serta tanggung-jawab mempunyai arti positif bagi diri individu. Melihat dari fenomena yang terjadi, peran efikasi-diri juga berguna bagi peningkatan disiplin kerja karyawan. Faktor ini menjadi berguna, karena individu dengan efikasi-diri yang tinggi akan menjadi yakin terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan berbagai tugas dalam berbagai situasi, dan akan menganggap tugas-tugas yang sukar sebagai tantangan untuk diatasi daripada sebagai ancaman yang harus dihindari. Pandangan tersebut membantu perkembangan minat intrinsik dan memikat pada kegiatan-kegiatan yang lebih mendalam. Mereka menetapkan tujuan-tujuan yang menantang dan memelihara komitmen yang kuat terhadap tujuan tersebut, serta memotivasi diri untuk mencapainya dengan meningkatkan dan mempertahankan usaha-usaha mereka ketika menghadapi kegagalan. Keyakinan individu bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mengatasi berbagai kesulitan yang muncul akan mengarahkannya pada perasaan kontrol internal yang lebih besar pada pekerjaan yang dilakukannya. Kontrol internal yang kuat atas pekerjaan yang dilakukan dapat menstimulasi pada perasaan-diri yang lebih bermakna, individu merasa lebih terlibat, serta lebih menikmati pekerjaan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Keadaan ini akan menumbuhkan tingkat disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaan (Bandura, 1997:3).

Konsep-diri dan efikasi-diri menjadi aspek penting yang patut diperhatikan oleh PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya, karena dalam menghadapi situasi persaingan pasar, perusahaan ini perlu memandang karyawan tidak hanya sekedar sebagai tenaga kerja semata, tetapi karyawan perlu dipandang sebagai aset perusahaan yang sangat penting untuk dikelola dengan baik, karena individu-individu yang dapat memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka terhadap perusahaan adalah sumber daya yang terpenting dalam perusahaan. Maka, selain meningkatkan pembinaan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas tehnik (kompetensi), perusahaan perlu meningkatkan pembinaan yang mengarah pada perubahan kualitas mental karyawan yang diantaranya menyangkut pola pikir, keteladanan, dan rasa percaya-diri.

Konsep-diri dan efikasi-diri menjadi penting untuk diperhatikan karena berdasar hasil penelitian yang dilakukan Haryotomo (2008), bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konsep-diri dengan disiplin kerja karyawan, yang dari hasil korelasi *product moment* dari Pearson menunjukkan hasil 0,584 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang menyatakan, bahwa konsep-diri akan mengarahkan individu untuk mengambil sikap tertentu pada lingkungan, termasuk lingkungan pekerjaan. Apabila perusahaan dipersepsi secara positif, maka akan tumbuh rasa aman dan percaya terhadap wibawa perusahaan sehingga karyawan berperilaku sesuai aturan yang ada. Didukung juga oleh hasil penelitian Sari (2006) yang menyimpulkan, adanya hubungan positif yang signifikan antara konsep-diri dengan disiplin kerja, dengan korelasi $r_{xy} = 0,559$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang menjelaskan, bahwa konsep-diri positif akan berhubungan dengan afeksi-diri sendiri dan penerimaan diri. Perasaan terhadap diri sendiri yang positif disertai penerimaan diri, akan membuat perkembangan individu dalam dunia kerja menjadi optimal melalui pengenalan tahap-tahap perkembangan dengan pemahaman yang cerdas, pengambilan keputusan yang matang, dan pengaturan diri yang bertanggung-jawab. Selain itu, dalam menanggapi peran efikasi-diri, hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadiarni (2015:10), mendukung dengan adanya pengaruh secara simultan antara efikasi-diri terhadap disiplin kerja. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil

perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung 32,887 dan signifikan pada 0,000. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel efikasi diri, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai KSOP Kelas I Tanjung Emas Semarang. Selain itu, Fadiarni (2015:9), dari Uji signifikansi pengaruh variabel efikasi diri terhadap kinerja pegawai KSOP Kelas I Tanjung Emas Semarang. Terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis efikasi diri menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,166 dengan taraf signifikansi 0,032. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 "Efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan" diterima. Menurutnya, bahwa faktor efikasi diri yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Demikian juga dengan lingkungan kerja yang baik dan layak dan disiplin kerja yang tinggi taat pada peraturan akan membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan fakta di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa konsep-diri positif dan efikasi-diri yang tinggi dapat berpengaruh untuk meningkatkan disiplin kerja yang tinggi pada karyawan. Meningkatkan kualitas mental karyawan dalam bekerja itu penting, namun dalam hal kualitas mental karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya, mempunyai masalah dilihat dari sudut pandang aspek konsep-diri dan efikasi-diri karyawan yang berpengaruh kepada disiplin kerja karyawannya, serta berdasar hasil penelitian sebelumnya yang menyelidiki aspek-aspek tersebut secara terpisah, maka penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor tersebut secara bersamaan dalam konteks yang berbeda. Maka, penulis tertarik untuk meneliti, pengaruh antara konsep-diri dan efikasi-diri terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan sumber yang bermanfaat dan penting. Dalam proses pengolahannya, perusahaan perlu memiliki peraturan dan norma yang ditetapkan serta harus dilaksanakan dan ditaati oleh semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut agar proses kerja yang dilakukan terlaksana dengan tertib. Dalam hal ini, disebabkan karena disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan

untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik di perusahaan tempat dirinya bekerja. Disiplin kerja diperlukan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai, 2008:444). Menanggapi definisi tersebut, Sinungan (2000:145) menyebutkan, bahwa disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Pernyataan tersebut tentu menjadi kekuatan perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu karena adanya hasrat yang kuat dari individu untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang menjadi norma, etika, dan kaidah yang berlaku dalam perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Valsiner (dalam Saksono, 1994:98) tentang disiplin sebagai “perangkat internal”, diartikan sebagai sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung-jawab terhadap kehidupan tanpa paksaan dari luar, yang menggambarkan kemampuan individu menyesuaikan interes pribadinya dan mengendalikan dirinya untuk menyesuaikan diri dengan hukum dan norma serta kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosialnya. Selain itu, disiplin sebagai “perangkat eksternal” menurut Achir (dalam Saksono, 1994:134) diartikan, sebagai alat untuk menciptakan perilaku dan tata-tertib individu sebagai pribadi maupun kelompok (masyarakat), sehingga disiplin terimplementasi dalam wujud hubungan serta sangsi berbobot yang mengatur dan mengendalikan perilaku manusia sehingga hanya dikenakan pada mereka yang melanggar hukum dan norma yang berlaku, agar pelanggar merubah perilaku dan belajar menaati hukum dan norma yang berlaku. Maka dari pernyataan tersebut dapat ditegaskan, bahwa karyawan harus dapat mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk lebih berperan dalam lembaga atau perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam mengaktualisasikan diri karyawan perlu melakukan penyesuaian diri dengan nilai-nilai sosial dalam perusahaan, dan untuk melakukannya individu berpijak pada konsep-diri yang dimilikinya.

Individu dengan konsep-diri yang positif ialah, pertama, merasa yakin akan kemampuannya. Kedua, merasa setara dengan orang lain. Ketiga, menerima pujian tanpa rasa malu. Keempat, menyadari bahwa setiap orang mempunyai perasaan, keinginan, dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui oleh masyarakat. Kelima, mampu memperbaiki diri karena sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenangi dan berusaha mengubahnya (Brooks & Emmert, dalam Rakhmat, 2000:105). Sehingga dari pernyataan tersebut, kepatuhan terhadap peraturan tidak dipersepsi sebagai kekalahan bagi dirinya atau ancaman dari pihak luar. Peraturan yang ada dianggap berguna untuk kebaikan dan kepentingan individu, dan secara sadar individu akan mematuhi peraturan yang ada. Berhubungan dari pernyataan tersebut, perlu diperhatikan bahwa individu bereaksi pada situasi yang sesuai dengan persepsi tentang dirinya dan dunianya. Individu tersebut bereaksi pada realitas seperti yang dipersepsikan olehnya dengan cara yang sesuai dengan konsep-dirinya. Maka perlu diperhatikan juga, bahwa ciri-ciri individu dengan konsep diri negatif adalah peka terhadap kritik, responsif terhadap pujian, tidak pandai dan tidak sanggup dalam mengungkapkan penghargaan atau pengakuan pada orang lain atau hiperkritis, merasa tidak disenangi oleh orang lain dan bersikap pesimistis terhadap kompetisi seperti terungkap dalam keengganan untuk bersaing dengan orang lain dalam membuat prestasi (Brooks & Emmert, dalam Rakhmat, 2000:105). Dari pernyataan tersebut, hal ini terjadi tentunya karena beberapa individu yakin bahwa mereka lebih banyak kontrol terhadap nasib mereka sendiri, sehingga individu tersebut memiliki kontrol dari dalam berupa ketrampilan, kemampuan, pengalaman, dan potensi yang digunakan untuk mengendalikan tingkah-laku yang mempengaruhi kejadian-kejadian disekitarnya. Sehingga perlu disadari, bahwa Individu tidak hanya mempersepsikan kontrol dari dalam dirinya sendiri tetapi juga aktif mencari kontrol dari luar yang disebabkan oleh perasaan mereka mengenai ketidakmemadainya diri mereka. Individu yang memiliki kontrol dari luar digambarkan memiliki kesulitan dengan hubungan antar pribadi, memiliki evaluasi diri yang rendah, dan penyesuaian pribadi yang sangat kurang memadai. Seperti penjelasan sebelumnya, bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor eksternal dan internal. Individu yang menyingkapi disiplin kerja

eksternal, mempersepsikan perilaku disiplinnya disebabkan oleh kontrol dari luar dirinya atau dapat dikatakan individu tersebut menerapkan disiplin kerja karena faktor eksternal. Sedangkan individu yang menyingkapi disiplin kerja internal, bahwa bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Sutrisno, 2009:7). Berdasarkan pernyataan tersebut, tampak pengaruh konsep-diri terhadap disiplin kerja melalui cara individu menyingkapinya, baik secara internal maupun eksternal. Individu yang memiliki konsep-diri positif akan cenderung menerapkan disiplin kerja karena faktor internal atau faktor yang berasal dari dalam diri individu.

Chodorkoff (dalam Calhoun dan Acocella, 1995:73) menambahkan, bahwa Individu yang memiliki konsep diri positif adalah individu yang tahu betul tentang dirinya, dapat memahami dan menerima sejumlah fakta yang sangat bermacam-macam tentang dirinya sendiri, evaluasi terhadap dirinya sendiri menjadi positif dan dapat menerima keberadaan orang lain. Individu yang memiliki konsep diri positif akan merancang tujuan-tujuan yang sesuai dengan realitas, yaitu tujuan yang memiliki kemungkinan besar untuk dapat dicapai, mampu menghadapi kehidupan didepannya serta menganggap bahwa hidup adalah suatu proses penemuan. Dari pernyataan tersebut, maka individu melihat tantangan sebagai kesempatan bukan sebagai halangan. Individu dengan konsep-diri positif tidak akan mudah menyerah sebelum berperang dan jika gagal individu tersebut tidak akan menyalahkan dirinya sendiri maupun orang lain. Individu tersebut akan penuh percaya diri dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu juga terhadap kegagalan yang dihadapinya. Kegagalan bukan dipandang sebagai akhir, tetapi lebih menjadikannya sebagai penemuan pelajaran berharga untuk melangkah ke depan dan dapat mengantisipasi hal-hal negatif.

Faktor lain yang juga mempengaruhi adalah efikasi-diri. Individu yang memiliki efikasi-diri yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan. Semakin seseorang mempersepsikan dirinya mampu maka individu akan semakin

membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannya dan semakin kuat komitmen individu terhadap tujuannya (Bandura, 1997:202). Pernyataan tersebut menunjukkan, bahwa individu memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil, dan kemampuannya mendisiplinkan diri atas aktivitas atau perilaku dengan baik. Hal ini berkaitan dengan cara individu dalam menilai kemampuan diri sendiri secara positif maupun negatif. Individu yang mempersepsikan dirinya memiliki kemampuan yang berdampak baik bagi dirinya sendiri dan orang lain dikarenakan seseorang tersebut mampu berpikir secara positif, berbeda halnya dengan individu yang mempersepsikan kemampuan dirinya tidak dapat berdampak baik bagi dirinya sendiri dan orang merupakan individu yang selalu berpikir negatif sehingga keyakinan terhadap usaha-usaha yang akan dijalannya akan berkurang. Selain itu, dari hasil penelitian Dwitantyanov A., dkk. (2010) dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri akademik kelompok terbukti lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok control. Signifikansi peningkatan skor ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang kurang dari taraf nyata ($0.000 < 0.005$), dan dari hasil penelitian dapat dikatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan efikasi diri akademik pada individu adalah dengan pelatihan berpikir positif. Pelatihan berpikir positif dapat diidentifikasi sebagai pelatihan yang menekankan suatu cara berpikir yang lebih menekankan pada sudut pandang dan emosi yang positif, baik terhadap diri sendiri, orang lain maupun situasi yang dihadapi. Melalui hasil penelitian tersebut, jika melihat dari pernyataan sebelumnya tentang konsep diri yang positif, maka individu yang memiliki konsep-diri positif akan menilai positif terhadap dirinya dan penilaian positif ini juga akan berpengaruh penilaiannya terhadap orang lain. Maka, konsep-diri positif berguna menumbuhkan rasa percaya-diri untuk membantu individu menghadapi setiap peristiwa di dalam hidupnya dan berdampak positif terhadap orang lain. Menurut Bandura (1997:211-212), karakteristik individu yang mempunyai efikasi diri yang tinggi adalah ketika individu tersebut merasa yakin bahwa mereka mampu menangani secara efektif peristiwa dan situasi yang mereka hadapi, tekun dalam menyelesaikan tugas-tugas, percaya pada kemampuan diri yang mereka miliki, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman dan suka mencari situasi baru,

menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan meningkatkan komitmen yang kuat terhadap dirinya, menanamkan usaha yang kuat dalam apa yang dilakukannya dan meningkatkan usaha saat menghadapi kegagalan, berfokus pada tugas dan memikirkan strategi dalam menghadapi kesulitan, cepat memulihkan rasa mampu setelah mengalami kegagalan, dan menghadapi *stressor* atau ancaman dengan keyakinan bahwa mereka mampu mengontrolnya. Maka, individu yang memiliki efikasi-diri yang tinggi akan mencapai suatu disiplin kerja yang baik, karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk mendisiplinkan diri atas aktivitas atau perilaku dirinya dengan sukses. Disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan dengan efikasi-diri yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan tersebut juga tinggi.

Uraian di atas dapat diterangkan, bahwa efikasi-diri juga berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lent dan Hackett (dalam O'Neill & Mone, 1998) dalam penelitiannya menemukan, bahwa individu yang memiliki efikasi-diri tinggi pada umumnya memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam suatu organisasi daripada individu yang memiliki efikasi-diri yang rendah. Hal ini dapat dipahami karena individu yang memiliki efikasi-diri tinggi memiliki rasa percaya diri yang tinggi untuk mengejar tantangan karir. Lebih lanjut, hasil penelitian ini berhasil membuktikan bahwa individu yang memiliki efikasi-diri tinggi akan terpacu untuk mengejar tujuan yang lebih tinggi, lebih berprestasi dalam pekerjaannya, dan memiliki pengalaman yang memuaskan sehingga lebih mengembangkan tingkat disiplinnya dalam bekerja di suatu organisasi.

Penelitian lain juga menerangkan, bahwa pengaruh efikasi-diri terhadap disiplin kerja dicirikan oleh tingginya kadar energi dan ketahanan mental saat bekerja, kesediaan untuk menginvestasikan diri dalam pekerjaan, dan bahkan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. Hasilnya adalah dedikasi mengacu untuk menjadi sangat terlibat dalam pekerjaan individu dan mengalami rasa memiliki makna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Akhirnya, efikasi-diri ditandai dengan konsentrasi penuh dan menjadi bahagia dengan pekerjaan dimana dengan waktu yang berlalu cepat sehingga sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan (Schaufeli, 2002).

Uraian di atas disimpulkan, bahwa karyawan yang mempunyai efikasi-diri tinggi cenderung memilih tugas yang lebih menantang dan cenderung lebih cepat menerima serta senantiasa terbuka kepada perubahan. Bagi mereka perubahan lebih dilihat sebagai tantangan supaya mereka lebih giat dan tekun dalam usaha yang dilakukannya, serta lebih intensif dalam menerapkan berbagai keterampilannya untuk mewujudkan hasil yang maksimal. Hal tersebut menunjukkan, bahwa konsep-diri positif membuat diri karyawan lebih optimis dalam memandang pekerjaannya, karena mereka lebih banyak menikmati proyeksi positif atas konsekuensi perubahan dalam pekerjaan. Tampak, bahwa pentingnya konsep-diri positif dan efikasi-diri positif bagi disiplin kerja karyawan karena bagi individu yang optimis ketika dirinya mengalami kegagalan dan hambatan dalam pekerjaannya, itu semua diyakini hanya sementara atau kasus tersebut hanya terjadi dalam pekerjaan tertentu saja atau tidak semuanya, sehingga kegagalan dan hambatan tersebut diyakini dapat diperbaiki supaya tidak terulang kembali dalam bekerja.

METODE

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian, yaitu untuk mengukur konsep-diri, efikasi-diri, dan disiplin kerja karyawan dengan menggunakan skala psikologi. Menurut Azwar (2010:3-4), skala psikologi memiliki karakteristik khusus yang berbeda dengan alat pengumpulan data lainnya seperti angket, daftar isian, dan lain sebagainya. Beberapa karakteristik skala yang berfungsi sebagai alat ukur psikologis adalah 1) stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan; 2) skala psikologi selalu berisi banyak item; dan 3) respon subjek tidak diklasifikasikan dalam benar atau salah namun semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan jawaban jujur dan sungguh-sungguh. Dengan demikian, alat ukur dalam penelitian ini untuk konsep-diri, efikasi-diri, dan disiplin kerja karyawan disebut sebagai skala konsep-diri, skala efikasi-diri, dan skala disiplin kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam pengisian skala adalah dengan menggunakan angket atau pernyataan-pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada responden. Semua skala

yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan skala Likert dengan 4 kategori pilihan jawaban, dan semua skala disusun berdasarkan item *favorable* dan *unfavorable*.

Pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan metode pengisian kuesioner berupa skala disiplin kerja. Subjek diminta untuk mengisi kuesioner disiplin kerja yang terdiri dari tiga aspek, yaitu: ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, dan tanggung-jawab. Pengukuran variabel konsep-diri menggunakan metode pengisian kuesioner berupa skala konsep-diri. Subjek diminta untuk mengisi kuesioner konsep-diri yang terdiri dari empat aspek, yaitu: fisik, psikis, sosial, dan moral. Pengukuran variabel efikasi-diri menggunakan metode pengisian kuesioner berupa skala efikasi-diri. Subjek diminta untuk mengisi kuesioner efikasi-diri yang terdiri dari empat aspek, yaitu: kognitif, motivasi, afeksi, dan seleksi.

Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2010:5). Untuk mengetahui sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya, maka diperlukan untuk melakukan pengukuran secara cermat terhadap pertanyaan-pertanyaan. Nilai korelasi minimal 0,30 cukup valid, apabila koefisien validitas itu kurang daripada 0,30 biasanya dianggap sebagai tidak memuaskan (Azwar, 2010:103).

Untuk mengetahui validitas dari alat ukur adalah mengkorelasikan nilai yang diperoleh dari setiap item dengan skor total, dan untuk memperoleh koefisien korelasi dengan skor total digunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson menggunakan bantuan komputer dengan SPSS *for windows* versi 17.0 pada setiap item dari ketiga angket yang digunakan.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Alat ukur dikatakan reliabel bila mampu menunjukkan sejauhmana alat ukur tersebut memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang

sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode "internal consistency" yang merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menguji sampai sejauhmana pengukuran memberikan hasil yang relatif tidak beda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama (Azwar, 2010:5). Dalam penelitian ini, perhitungan reliabilitas dilakukan dengan teknik koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS *for windows* versi 17.0. Kriteria reliabilitas menurut Kaplan dan Saccuzzo (dalam Putri, 2009), kriteria reliabilitas yang digunakan bila: $r > 0,7$ berarti, bahwa alat ukur tersebut dapat diandalkan dalam melakukan penelitian. Sedangkan, $r < 0,7$ berarti, bahwa alat ukur tersebut tidak dapat diandalkan dalam melakukan penelitian.

Hasil Uji Coba Alat Ukur dalam Validitas dan Reliabilitas Skala

Sebelum dilakukan penelitian atau pengambilan data, peneliti melakukan uji coba alat ukur (*try out*) terlebih dahulu untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan, serta untuk mengetahui tingkat reliabilitas alat ukur tersebut. Subjek dalam uji coba alat ukur ini adalah staf karyawan Pertamina *Training Centre* (PTC) di Depot Pelayanan pengisian Pesawat Udara (DPPU) Juanda, Surabaya. Uji coba alat ukur dilakukan dengan menggunakan tehnik *insidental* atau siapa saja yang bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2010:217). Dari perhitungan validitas dan reliabilitas skala disiplin kerja, konsep-diri, dan efikasi-diri, diperoleh hasil sebagai berikut:

Skala Disiplin Kerja

Disiplin kerja diukur melalui tiga aspek, yaitu: ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, dan tanggung-jawab. Validitas skala disiplin kerja bergerak dari 0.373 hingga 0.759. Dari perhitungan validitas terdapat 5 item yang gugur, sehingga dari 31 item pernyataan terdapat 26 item yang valid. Koefisien *Alpha Cronbach* dari 26 butir item valid adalah 0.932, yang berarti skala disiplin kerja tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, dan alat ukur disiplin kerja dapat diandalkan dalam melakukan penelitian.

Skala Konsep Diri

Konsep-diri diukur melalui empat aspek, yaitu: fisik, psikis, sosial, dan moral. Validitas skala konsep-diri bergerak dari 0.318 hingga 0.680. Dari perhitungan validitas terdapat 9 item yang gugur, sehingga dari 40 item pernyataan terdapat 31 item yang valid. Koefisien *Alpha Cronbach* dari 31 butir item valid adalah 0.911, yang berarti skala konsep-diri tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, dan alat ukur konsep-diri dapat diandalkan dalam melakukan penelitian.

Skala Efikasi Diri

Efikasi-diri diukur melalui empat aspek, yaitu: kognitif, motivasi, afeksi, dan seleksi. Validitas skala efikasi-diri bergerak dari 0.303 hingga 0.666. Dari perhitungan validitas terdapat 6 item yang gugur, sehingga dari 32 item pernyataan terdapat 26 item yang valid. Koefisien *Alpha Cronbach* dari 26 butir item valid adalah 0.888, yang berarti skala efikasi-diri tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, dan alat ukur efikasi-diri dapat diandalkan dalam melakukan penelitian.

Teknik Analisa Data

Uji Asumsi Klasik

Supramono dan Haryanto (2005) menyatakan, bahwa sebelum melakukan pengujian hipotesis, data perlu terlebih dulu diuji agar memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) sehingga dapat menghasilkan parameter penduga yang sah. Menurut Ghazali (2011:105), dalam penelitian ini terdapat empat uji asumsi klasik, yang diantaranya adalah: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas.

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian, teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda bermaksud untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi (Sugiyono, 2010:277). Analisa ini digunakan karena jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan korelasi Pearson item dan skor item pada skala disiplin kerja dalam penelitian ini, diperoleh 4 item yang gugur dan 22 item valid, dengan rentang nilai antara 0.341 sampai dengan 0.732. Koefisien *alpha cronbach* dari 22 item valid adalah 0.896, untuk itu reliabilitas skala disiplin kerja ini sah atau valid dan berada pada kategori dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang hendak diukur yaitu disiplin kerja karyawan karena memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu diatas 0.60 (Ghozali, 2009:45-46).

Selanjutnya, dari uji validitas dengan menggunakan korelasi Pearson item dan skor item pada skala konsep-diri dalam penelitian ini, diperoleh 5 item yang gugur dan 26 item valid, dengan rentang nilai antara 0.308 sampai dengan 0.701. Koefisien *alpha cronbach* dari 26 item valid adalah 0.896, untuk itu reliabilitas skala konsep-diri ini sah atau valid dan berada pada kategori dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang hendak diukur yaitu konsep-diri karena memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu diatas 0.60 (Ghozali, 2009:45-46).

Selain itu, pada skala efikasi-diri dalam penelitian ini, diperoleh 6 item yang gugur dan 20 item valid, dengan rentang nilai antara 0.320 sampai dengan 0.683. Koefisien *alpha cronbach* dari 20 item valid adalah 0.861, untuk itu reliabilitas skala efikasi-diri ini sah atau valid dan berada pada kategori dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang hendak diukur yaitu efikasi-diri karena memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu diatas 0.60 (Ghozali, 2009:45-46).

Perhitungan Nilai Maksimum, Minimum, Rata-rata, dan Standar Deviasi

Disiplin kerja dari subyek penelitian mempunyai rata-rata sebesar 67,57 dengan standar deviasi 7,060 bergerak dari kategori sedang (53) sampai dengan kategori sangat tinggi (86). Selanjutnya, konsep-diri dari subyek penelitian mempunyai rata-rata sebesar 79,40 dengan standar deviasi 7,564 bergerak dari kategori sedang (59) sampai dengan kategori sangat tinggi (97), dan yang terakhir efikasi-diri dari subyek penelitian

mempunyai rata-rata sebesar 59,99 dengan standar deviasi 5,401 bergerak dari kategori sedang (43) sampai dengan kategori sangat tinggi (73). Untuk menentukan tinggi rendahnya setiap variabel, digunakan kategori, yakni: rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Variabel Disiplin Kerja

Jumlah item yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah 22 item valid, maka skor yang mungkin diperoleh bergerak dari 22 sampai dengan 88 (22 x 4). Adapun rumus yang digunakan untuk mencari rentang skor adalah sebagai berikut:

$$i = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyaknya kategori}} = \frac{88 - 22}{4} = \frac{66}{4} = 16,5$$

Dengan demikian, tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan dikategorikan sebagai berikut: responden yang menjawab skala disiplin kerja pada kategori sangat tinggi yaitu 30%, kemudian pada kategori tinggi sebesar 65%, dan hanya 5% yang menjawab skala disiplin kerja dengan kategori sedang.

Variabel Konsep-Diri

Jumlah item yang digunakan untuk mengukur variabel konsep-diri adalah 26 item valid, maka skor yang mungkin diperoleh bergerak dari 26 sampai dengan 104 (26 x 4). Adapun penghitungan yang digunakan untuk mencari rentang skor adalah sebagai berikut:

$$i = \frac{104 - 26}{4} = \frac{78}{4} = 19,5$$

Dengan demikian, tinggi rendahnya konsep-diri karyawan dikategorikan sebagai berikut: responden yang menjawab skala konsep-diri pada kategori sangat tinggi yaitu 20%, kemudian pada kategori tinggi sebesar 75%, dan hanya 5% yang menjawab skala konsep-diri dengan kategori sedang.

Variabel Efikasi-Diri

Jumlah item yang digunakan untuk mengukur variabel efikasi-diri adalah 20 item valid, maka skor yang mungkin diperoleh bergerak dari 20 sampai dengan 80 (20 x 4). Adapun penghitungan

yang digunakan untuk mencari rentang skor adalah sebagai berikut:

$$i = \frac{80 - 20}{4} = \frac{60}{4} = 15$$

Dengan demikian, tinggi rendahnya efikasi-diri karyawan dikategorikan sebagai berikut: responden yang menjawab skala efikasi-diri pada kategori sangat tinggi yaitu 16%, kemudian pada kategori tinggi sebesar 80%, dan hanya 4% yang menjawab skala efikasi-diri dengan kategori sedang.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Dari grafik histogram menjelaskan, bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri. Pada grafik normal *probability plots* titik-titik menyebar berhimpit di sekitar diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Sementara, hasil uji *kolmogorov-smirnov* menunjukkan hasil, bahwa disiplin kerja memiliki nilai $p = 0.074$ ($p > 0.05$), artinya bahwa data disiplin kerja terdistribusi normal. Pada variabel konsep-diri memiliki nilai $p = 0.130$ ($p > 0.05$), artinya bahwa data konsep-diri terdistribusi normal. Selanjutnya, variabel efikasi-diri memiliki nilai $p = 0.092$ ($p > 0.05$), artinya bahwa data efikasi-diri terdistribusi normal. Jadi, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa, data penelitian ini memenuhi syarat asumsi normalitas, dan model regresi layak digunakan untuk memprediksi disiplin kerja berdasarkan konsep-diri dan efikasi-diri.

Uji Multikolonieritas

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan, bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen, dan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan nilai VIF di sekitar angka 1. Jadi, dapat disimpulkan, bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Sedangkan, menganalisis hasil besaran korelasi antar variabel independen, tampak variabel konsep-diri mempunyai korelasi cukup tinggi dengan variabel efikasi-diri, dengan tingkat korelasi sebesar $-0,113$. Oleh karena korelasi

masih di bawah 0.95 (95%), maka disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas yang serius.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik *scatterplot* menunjukkan, titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan, bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi disiplin kerja berdasarkan masukan variabel independen, yaitu: konsep-diri dan efikasi-diri.

Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas pada variabel konsep-diri dan disiplin kerja, disimpulkan bahwa nilai F beda adalah 1,471 dengan signifikansi 0.121 ($p > 0.05$), maka terdapat linearitas hubungan antara konsep-diri dengan disiplin kerja. Sementara, hasil uji linearitas pada variabel efikasi-diri dan disiplin kerja, dapat diketahui bahwa nilai F beda adalah 1,422 dengan signifikansi 0.148 ($p > 0.05$), maka disimpulkan bahwa terdapat linearitas hubungan antara efikasi-diri dengan disiplin kerja.

Hasil Analisa Data

Uji Hipotesis

Dari hasil *output SPSS for windows* versi 17.0 menunjukkan, bahwa koefisien determinasi/ *R Square* (R^2) sebesar 0.517. Hal ini menjelaskan, bahwa 51,7% dari variasi yang terjadi pada disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variasi kedua variabel independen, yakni: konsep-diri (X1) dan efikasi-diri (X2), sedang sisanya yaitu 48,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga tidak dapat dijelaskan. Jadi, hipotesis yang menjelaskan konsep-diri dan efikasi-diri dapat digunakan sebagai prediktor terhadap disiplin kerja, diterima.

Selanjutnya, dilakukan uji signifikansi simultan (uji statistik F) dengan menggunakan uji anova (*F-test*) yang bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Pada uji signifikansi simultan (uji statistik F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 38,596 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.05$).

Dengan demikian, konsep-diri dan efikasi-diri secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Probabilitas (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05, maka kedua variabel independen yaitu konsep-diri dan efikasi-diri dapat digunakan sebagai prediktor disiplin kerja. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyebutkan, bahwa konsep-diri dan efikasi-diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, diterima.

Selanjutnya, dilakukan uji statistik t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen, yaitu konsep-diri dan efikasi-diri secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen, yaitu disiplin kerja. Pada uji statistik t diperoleh hasil, bahwa dari kedua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi, variabel konsep-diri tidak signifikan karena dilihat dari probabilitas signifikansi untuk konsep-diri sebesar 0.622 atau jauh dari kriteria signifikan ($p\text{-value} < 0.05$), hal ini menjelaskan variabel konsep-diri secara parsial tidak mempengaruhi variabel disiplin kerja. Sedangkan, variabel efikasi-diri dapat memenuhi kriteria signifikan dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000 atau jauh lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti, secara parsial variabel efikasi-diri berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh efikasi-diri dengan persamaan garis regresi: $\text{Disiplin Kerja} = 8.601 + 0.933 \text{ Efikasi-Diri}$.

Pengaruh antar variable tersebut dapat dijelaskan, bahwa konstanta sebesar 8.601 menyatakan, bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 8.601. Selain itu, koefisien regresi efikasi-diri sebesar 0.933 menyatakan, bahwa setiap penambahan satu satuan atau tingkat efikasi-diri akan berdampak pada meningkatnya disiplin kerja karyawan sebesar 0.933 satuan. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian, maka hipotesis yang menyatakan konsep-diri dan efikasi-diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, diterima.

Sumbangan Efektif Tiap Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Berikut ini dipaparkan besarnya sumbangan yang diberikan oleh masing-masing variabel independen terhadap disiplin kerja karyawan, dimana konsep-diri memberi pengaruh yang signifikan sebesar 0.4% ($\beta = 0.041$), dan efikasi-diri memberi pengaruh yang signifikan sebesar 51.3% ($\beta = 0.714$).

Proses penghitungan sumbangan efektif dari tiap variabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$SE_{X1} = \text{Nilai } \beta \times \text{Koefisien Korelasi } X1Y \times 100\%$$

$$SE_{X2} = \text{Nilai } \beta \times \text{Koefisien Korelasi } X2Y \times 100\%$$

Hasil koefisien korelasi antara variabel independen dan variabel dependen menunjukkan, bahwa besarnya koefisien korelasi antara konsep-diri terhadap disiplin kerja adalah $r_{X1Y} = 0.121$ dan efikasi-diri terhadap disiplin kerja adalah $r_{X2Y} = 0.718$, dan berikut ini dipaparkan ringkasan sumbangan efektif tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Total sebesar 51.7%, merupakan hasil dari koefisien determinasi (R^2) atau *R Square* yang menunjukkan bahwa variasi yang terjadi pada disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variasi kedua variabel independen, yakni konsep-diri (X1) dan efikasi-diri (X2).

Dilihat dari perbandingan tinggi rendahnya sumbangan efektif yang terjadi dalam hubungan tidak langsung antara variabel konsep-diri dengan efikasi-diri terhadap variabel disiplin kerja dapat diketahui, bahwa dari 51.7%, mayoritas 51.3% merupakan sumbangan efektif yang berasal dari efikasi-diri, dan sisanya sebesar 0.4% berasal dari konsep-diri. Berdasarkan temuan ini, disimpulkan bahwa efikasi-diri merupakan variabel bebas yang paling baik di dalam memberi pengaruh terhadap disiplin kerja jika dibandingkan dengan variabel konsep-diri.

Sumbangan Efektif Tiap Aspek terhadap Variabel Dependen

Melalui uji korelasi, menunjukkan koefisien korelasi antara konsep-diri (X1) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar $r_{X1Y} = 0.121$ sehingga sumbangan efektif adalah 0.4%. Sementara, koefisien korelasi antara efikasi-diri (X2) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar $r_{X2Y} = 0.718$ sehingga sumbangan efektif adalah

51.3%. Peneliti juga ingin mengidentifikasi berapa sumbangan efektif masing-masing aspek dari tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Tetapi, berdasarkan hasil uji signifikan parameter individual (uji statistik t) menunjukkan hasil, bahwa variabel konsep-diri secara parsial tidak mempengaruhi variabel disiplin kerja, sehingga tidak dapat memenuhi kriteria signifikan ($p\text{-value} < 0.05$), maka peneliti hanya ingin mengidentifikasi sumbangan efektif masing-masing aspek efikasi-diri terhadap disiplin kerja karyawan. Aspek efikasi-diri dalam penelitian ini terdiri dari empat aspek, yaitu: kognitif, motivasi, afeksi, dan seleksi, dengan identifikasi yang menunjukkan empat buah hasil *cross-product* yang diantaranya adalah: untuk aspek kognitif 723.733, aspek motivasi 265.293, aspek afeksi 681.573, dan aspek seleksi 355.973. Langkah selanjutnya adalah mencari bobot tiap aspek (b) yang dapat diketahui melalui analisis regresi dengan hasil yang menunjukkan, bahwa nilai regresi dan bobot (b) tiap aspek efikasi-diri, nilai bobot pada aspek kognitif adalah 1.746, aspek motivasi 0.004, aspek afeksi 0.222, aspek seleksi 1.830. Selanjutnya, untuk mengetahui sumbangan efektif dari empat aspek efikasi-diri akan dapat diketahui melalui penghitungan sebagai berikut:

$$SE_{Xi} = \frac{b_{xi} \cdot \text{cross-product} \cdot R^2}{\text{Regression}} \times 100\%$$

Keterangan:

- b_{xi} = Koefisien b aspek x
- CP = *Cross-product* aspek x
- Regression* = Nilai regresi
- R^2 = Sumbangan efektif total

Dari hasil *output SPSS for windows* versi 17.0, diperoleh koefisien yang dapat dimasukkan ke dalam rumus di atas, yang rangkumannya adalah sebagai berikut.

$$SE_{Kognitif} = \frac{1.746 \times 723.733 \times 51.3}{2067.329} \times 100\% = 31.36\%$$

$$SE_{Motivasi} = \frac{0.004 \times 265.293 \times 51.3}{2067.329} \times 100\% = 0.03\%$$

$$SE_{Afeksi} = \frac{0.222 \times 681.573 \times 51.3}{2067.329} \times 100\% = 3.76\%$$

$$SE_{Seleksi} = \frac{1.830 \times 355.973 \times 51.3}{2067.329} \times 100\% = 16.17\%$$

Keempat sumbangan efektif di atas menunjukkan, bahwa aspek kognitif merupakan salah satu aspek yang menonjol dalam memberikan sumbangan efektif kepada disiplin kerja (31.36%). Hal ini menunjukkan kesanggupan individu untuk membuat pertimbangan terhadap suatu kondisi, merancang

tindakan, dan ide-ide, misalkan individu dihadapkan pada beberapa pilihan maka ia akan mampu memilih satu pilihan yang terbaik sesuai dengan kriteria yang ada. Hal tersebut dapat disimpulkan, bahwa inisiatif timbul dari dalam diri individu yang menggunakan daya pikir. Inisiatif menimbulkan kehendak untuk mewujudkan suatu yang berguna bagi penyelesaian pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Hipotesis penelitian menyebutkan, bahwa konsep-diri dan efikasi-diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran PT. Pertamina (Persero) UPMS V, Surabaya. Dari hasil analisa membuktikan, bahwa hipotesis tersebut diterima. Hal ini dibuktikan dari hasil uji signifikansi simultan (uji statistik F) yang menunjukkan nilai F sebesar 38,596 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Ini berarti, konsep-diri dan efikasi-diri secara bersama-sama memberi pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Semakin tinggi konsep-diri dan efikasi-diri karyawan, maka dapat diramalkan makins tinggi pula disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan, atau sebaliknya.

Konsep-diri dan efikasi-diri karyawan bagian pemasaran dalam penelitian ini, tidak lepas dari peran PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya, dalam keterlibatannya untuk membentuk sumber daya manusianya. Hal ini bisa dikoreksi dari contoh fenomena yang muncul di perusahaan ini, bahwa keterlambatan dalam pemberian laporan kepada atasan berangkat dari rasa kurang yakin karyawan terhadap kualitas laporan sehingga karyawan lebih cenderung banyak berpikir apabila sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak berkualitas maka akan dapat menghambat tujuan perusahaan, sehingga karyawan merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan, akhirnya karyawan takut terhadap kesalahan dan kegagalan dalam bekerja.

Pentingnya konsep-diri sebagai pandangan dan perasaan individu tentang dirinya sendiri, dengan didukung oleh efikasi-diri yang berguna bagi individu karena membuat individu menjadi lebih gigih ketika dihadapkan dengan tantangan, tentunya berguna untuk mengurangi keterlambatan dan meningkatkan disiplin kerja, karena bentuk komunikasi apapun yang

disampaikan kepada rekan kerja atau atasan, individu akan semakin termotivasi ketika menerima umpan balik yang diberikan dalam bentuk apapun, baik itu positif maupun negatif (Rakhmat, 2000:99).

Seperti pendapat Sutrisno (2009:7), bahwa individu tidak hanya mempersepsikan kontrol dari dalam dirinya sendiri tetapi juga secara aktif mencari kontrol dari luar yang disebabkan oleh perasaan mereka mengenai ketidakmemadainya diri mereka. Pernyataan tersebut menjelaskan, bahwa konsep-diri positif akan membuat individu mampu menganalisis secara objektif setiap peristiwa yang terjadi di sekitar dirinya, apa yang dipikirkan oleh individu akan berpengaruh terhadap perilakunya dalam membentuk suatu pengertian terhadap sesuatu yang dihadapi, dengan didukung oleh efikasi-diri yang tinggi, tentu akan mendukung karyawan dalam mempersepsikan setiap kritikan yang masuk, baik secara langsung ataupun tidak langsung dari rekan kerja maupun atasan sebagai tantangan dalam mengejar tujuan dalam bekerja. Jadi, apabila perusahaan dipersepsi secara positif dan tantangan dalam bekerja adalah sebagai bentuk motivasi supaya lebih giat dalam bekerja untuk memperoleh hasil, maka akan tumbuh rasa aman dan percaya pada otoritas perusahaan, yaitu akan berperilaku sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Kenyataan dari hasil, bahwa konsep-diri dan efikasi-diri menyumbang 51,7% terhadap disiplin kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan konsep-diri dan efikasi-diri di atas 50%, dan sisanya 48,3% diberikan kepada faktor lain yang juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Seperti penelitian Haryotomo (2008) yang menyimpulkan, bahwa adanya hubungan yang signifikan antara konsep-diri dengan disiplin kerja pada karyawan, dengan hasil korelasi *product moment* dari Pearson adalah 0,584 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), yang menunjukkan bahwa konsep-diri akan mengarahkan individu untuk mengambil sikap tertentu pada lingkungan, termasuk lingkungan pekerjaan. Apabila perusahaan dipersepsi secara positif, maka akan tumbuh rasa aman dan percaya terhadap wibawa perusahaan, sehingga karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Selain itu, Fadiarni (2015:10), mendukung dengan adanya pengaruh secara simultan antara efikasi-diri terhadap disiplin kerja. Pernyataan

tersebut menjelaskan, bahwa individu yang memiliki efikasi-diri yang kuat diyakini akan mempengaruhi keyakinan individu dalam memilih tugas, tingkat kedisiplinan dalam mengerjakan tugas, dan ketekunan dalam melaksanakan tugas.

Namun, secara parsial diketahui bahwa variabel konsep-diri tidak mempengaruhi variabel disiplin kerja karena memiliki probabilitas signifikansi sebesar 0.622 atau jauh dari kriteria signifikan ($p < 0.05$). Sedangkan, pada variabel efikasi-diri menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karena memiliki probabilitas signifikansi sebesar 0.000 atau jauh lebih kecil dari 0.05. Hasil ini menunjukkan, individu yang memiliki konsep-diri yang rendah akan tampak ragu-ragu, kurang percaya-diri dengan kemampuan dan penampilan, serta kurang berani dalam menghadapi persaingan antar sesama rekan kerja meskipun individu tersebut memiliki kemampuan dan penampilan yang menarik. Hal ini menjelaskan, bahwa bila individu menilai dirinya kurang baik, maka individu akan menganggap remeh dan membayangkan kegagalan. Oleh sebab itu, menurut O'neil dan Mone (1998), efikasi-diri ikut berperan dalam organisasi adalah untuk membuat individu lebih gigih dan termotivasi ketika mendapatkan umpan balik yang negatif. Hal ini bisa dipahami karena individu yang memiliki efikasi-diri tinggi pada umumnya lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan, tidak mudah menyerah, serta memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk mengejar tantangan karir.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi ($r^2 = R \text{ Square}$), sumbangan efektif variabel konsep-diri dan efikasi-diri terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 51.7%, hal ini berarti 51.7% dari variasi yang terjadi pada disiplin kerja sebagai variabel terikat (dependen) dapat dijelaskan oleh variasi konsep-diri dan efikasi-diri sebagai variabel bebas (independen). Sedangkan, sumbangan efektif dari masing-masing variabel independen terhadap disiplin kerja sebagai variabel dependen menunjukkan, bahwa konsep-diri memberi sumbangan efektif sebesar 0.4% dengan $\beta = 0.041$, dan efikasi-diri memberi sumbangan efektif sebesar 51.3% dengan $\beta = 0.714$.

Rendahnya sumbangan efektif yang diberikan oleh konsep-diri terhadap disiplin kerja bahkan

secara parsial konsep-diri tidak mempengaruhi variabel disiplin kerja karena memiliki probabilitas signifikansi yang jauh dari kriteria signifikan ($p < 0.05$). Maka hal tersebut menunjukkan tidak adanya hubungan yang positif antara konsep-diri dengan disiplin kerja karyawan, tetapi variabel konsep-diri dari hasil penelitian ini tetap memberi peranan kepada keadaan diri dan perasaan yakin individu tentang kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat memunculkan efek efikasi-diri pada individu, karena penghargaan terhadap diri yang merupakan evaluasi terhadap diri sendiri akan menentukan sejauhmana individu yakin akan kemampuan dirinya dan keberhasilan yang dicapainya (Kreitner & Kinichi, 2003:127). Sehingga, dari hasil penelitian ini efikasi-diri memiliki keefektifan, yaitu individu mampu menilai dirinya, memiliki kekuatan untuk menghasilkan pengaruh yang diinginkan, dan tingginya efikasi-diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu melalui kognisi untuk bertindak lebih tepat, terarah, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan jelas, dengan kata lain keyakinan individu bahwa dirinya mampu melakukan perbuatan yang dibutuhkan dalam tugas, pikiran individu terhadap efikasi-diri menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan, dan seberapa lama individu akan bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan (Kreitner & Kinichi, 2003:127).

Pada variabel efikasi-diri dalam penelitian ini, aspek yang memberi sumbangan efektif tertinggi kepada variabel disiplin kerja adalah aspek kognitif, yaitu sebesar 31.36%, dan hal ini berarti individu memiliki keyakinan dan percaya bahwa disiplin kerja bila diterapkan akan memberikan hasil berupa kesuksesan dalam berkarir. Penjelasan tersebut menunjukkan, bahwa individu yang memiliki efikasi-diri yang positif dapat diketahui dari keyakinan akan kemampuan diri, yaitu sikap positif individu tentang dirinya bahwa dirinya mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan, misalnya optimis yaitu sikap positif dari seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala bentuk permasalahan tentang diri dalam bekerja.

Dari penjelasan di atas, adanya pengaruh antara konsep-diri dan efikasi-diri terhadap disiplin kerja karyawan kemungkinan besar disebabkan

oleh pandangan individu pada dirinya, bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan bertanggung-jawab terhadap pekerjaan yang merupakan sudah menjadi kewajiban setiap karyawan, sehingga dengan pandangan tersebut individu akan berupaya melakukan pekerjaan dengan baik dalam arti bekerja tepat waktu, patuh terhadap peraturan perusahaan, dan bertanggung-jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Sehingga, apabila individu memandang dirinya sebagai orang yang tidak cukup memiliki kemampuan untuk melakukan suatu tugas, maka seluruh perilakunya akan menunjukkan ketidakmampuannya tersebut atau sebaliknya. Jadi penjelasan tersebut menunjukkan, bahwa konsep-diri dan efikasi-diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- a. Berdasarkan uraian dan analisis hasil, maka disimpulkan bahwa konsep-diri dan efikasi-diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya.
- b. Secara parsial, variabel yang memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan adalah variabel efikasi-diri dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), sedangkan variabel konsep-diri tidak memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan karena $p = 0,622$ atau jauh dari kriteria ($p < 0,05$).
- c. Variabel efikasi-diri memberikan sumbangan efektif yang besar terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya, yaitu sebesar 51,3%, dibandingkan variabel konsep-diri terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran, yaitu dengan hasil 0,4%.

Saran

- a. Karyawan dapat menjaga disiplin kerja yang tinggi untuk dimiliki. Jika dari dalam diri karyawan dapat mempertahankan adanya disiplin kerja, maka faktor yang berasal dari luar akan lebih mudah dikendalikan. Hal yang

lebih penting adalah disiplin secara internal, yaitu menanamkan disiplin diri untuk memotivasi disiplin kerja secara eksternal. Bentuk dalam menjaga disiplin kerja pada karyawan bagian pemasaran PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya, seperti: tepat waktu dan bertanggung-jawab dalam setiap pekerjaan, serta mematuhi setiap peraturan perusahaan.

- b. Karyawan lebih proaktif dalam merancang alternatif-alternatif tindakan, baik secara kognisi maupun perilaku pada berbagai macam bentuk pekerjaannya, dan memanfaatkan secara maksimal setiap bimbingan yang diberikan perusahaan, misalnya kursus maupun *on the job training* (OJT) yang diberikan perusahaan.
- c. Karyawan lebih giat lagi untuk memotivasi diri dengan berpikir optimis pada dirinya, yaitu dengan membangun rasa yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya maupun yakin bahwa peraturan yang dimiliki perusahaan mempunyai tujuan positif pada diri karyawan untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Pimpinan harus lebih bisa berinteraksi dengan karyawan supaya bisa menjelaskan secara rinci standar etika yang berlaku bagi setiap karyawan dalam melaksanakan tugas, agar karyawan dapat menilai bentuk kegiatan yang diinginkan dan membantu memberikan pertimbangan jika menemui keraguan dalam bertindak, sehingga karyawan cenderung lebih yakin lagi dalam memberikan maupun menciptakan ide-ide baru yang berguna bagi perusahaan. Bagi pihak PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya, diharapkan dapat terus mengembangkan dan mempertahankan efikasi-diri karyawannya dengan cara memberikan pembinaan melalui pelatihan-pelatih yang dapat mengembangkan efikasi-diri karyawannya, supaya dengan efikasi-diri yang tinggi, karyawan dapat mengembangkan konsep berpikir bahwa peraturan yang dibuat oleh perusahaan adalah suatu skenario-skenario sukses yang memberikan tuntunan positif dan dukungan untuk memperoleh hasil yang diharapkan oleh karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini berupa persepsi responden tergantung pada pemahaman setiap item pernyataan yang tercantum dalam kuesioner, sehingga kemungkinan terjadi perbedaan antara persepsi responden dengan pengukuran yang bersifat pernyataan. Sehingga,

kemungkinan terjadi *bias* atau responden menjawab yang tidak sesuai dengan kenyataan diri. Selain itu, penelitian ini hanya memiliki batasan pada pengaruh konsep-diri dan efikasi-diri terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran PT. Pertamina (Persero) UPMS V Surabaya. Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan perspektif yang lebih luas lagi, misalnya pada variabel komunikasi karyawan, stres kerja, proses pengambilan keputusan, dan persepsi terhadap konflik peran.

REFERENSI

- Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1991). *Self-efficacy mechanism in psychological and health-promoting behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy The Exercise of Control*. New York: W. H Freeman and Company.
- BTP, sarana berpikir ke depan. (2007, 22 Oktober). *Media Pertamina*, No. 30, Tahun XLIII.
- Calhoun, James F. and Acocella, Joan R. (1995). *Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan*. Diterjemahkan oleh Satmoko, R.S. Semarang: IKIP Press.
- Diahsari, E. Y. (2001). Kontribusi stres pada produktivitas kerja. *Anima*, 16, 4,360-371.
- Doelhadi, E. M. (2001). *Kerja dalam dimensi tinjauan psikologis*. Yogyakarta: Insan.
- Dwitiantyanov, A., dkk. (2010). Pengaruh Pelatihan Berpikir Positif Pada Efikasi Diri Akademik Mahasiswa (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Undip Semarang). *Jurnal Psikologi Undip*: No. 2 Vol. 8.
- Fadiarni, Putri Widyaning (2015). Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas 1 Tanjung Emas Semarang.
http://eprints.dinus.ac.id/17561/1/jurnal_14798.pdf/ diunduh pada tanggal 08 Januari 2017.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Cetakan-IV). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Cetakan-V). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryotomo, A. (2008). Hubungan antara konsep-diri dengan disiplin kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) UP IV Cilacap. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. (Tidak diterbitkan).
- Hasibuan. M., (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit PT. Gunung Agung.
- Kreitner, R., & Kinichi, A. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- O'Neill, B. S., & Mone, M. A. (1998). Investigating equity sensitivity as a moderator of relations between self-efficacy and workplace attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 83, 805-816.
- Putri, A. M. (2009). Kebahagiaan dan kualitas hidup penduduk jabodetabek: Studi pada dewasa muda bekerja dan tidak bekerja. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Indonesia. (Tidak diterbitkan)
- Rakhmat, J. (2000). *Psikologi komunikasi* (Edisi Revisi). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Saksono, L. (1997). *Disiplin sebagai kunci sukses back to basic*. Jakarta: ABRI.
- Sari, N. S. K. (2006). Hubungan konsep-diri dengan disiplin kerja karyawan pada badan pertahanan nasional (BPN) kota Surakarta. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katholik Soegijapranata. (Tidak diterbitkan)
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Siagian, S. P. (2005). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinungan, M. (2000). *Produktifitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supramono& Haryanto, J. O. (2005). *Desain proposal penelitian studi pemasaran*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sutrisno, Edy.(2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.