

DUKUNGAN KERJA (COWORKER SUPPORT) DAN SELF EFFICACY TERHADAP EMOTIONAL STABILITY DAN KINERJA

Arini Novandalina¹, Rokhmad Budiyo²
^{1,2}STIE SEMARANG

Jl. Menoreh Utara Raya No. 11 Semarang

[1arini.novandalina@gmail.com](mailto:¹arini.novandalina@gmail.com), [2budiyonorokhmad@yahoo.com](mailto:²budiyonorokhmad@yahoo.com)

Abstract. *The ability to stabilize the emotions will help to shape the individual reality-oriented perceptions of the organizations, improve the ability to assess and evaluate the capability and helps in understanding the realities of life and to face the adverse situations in life. In the face of unpleasant conditions in the organization, one must have high selfconfidence. The influence of self-efficacy on emotional stability is rarely held so in these studies is purposed to find how does the influence of coworker support and self efficacy on emotional stability and performance. Based on data analysis obtained from 97 respondents to the Agency for Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan KB Kota Semarang used PLS show the results of the show that if coworker support and self-efficacy have positive and significant influence on emotional stability. Coworker support does not have a significant influence on the performance of human resources. Self-efficacy and emotional stability have positive significant effect in improving performance.*

Keyword : *coworker support, self-efficacy, emotional stability and performance.*

Abstrak. *Kemampuan untuk menstabilkan emosi akan membantu membentuk persepsi organisasi yang berorientasi pada realitas individu, meningkatkan kemampuan untuk menilai dan mengevaluasi kemampuan dan membantu dalam memahami realitas kehidupan dan untuk menghadapi situasi yang merugikan dalam kehidupan. Dalam menghadapi kondisi organisasi yang tidak menyenangkan, seseorang harus memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Pengaruh efikasi diri terhadap stabilitas emosi jarang dimiliki sehingga dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dukungan rekan kerja dan efikasi diri terhadap stabilitas emosi dan kinerja. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari 97 responden Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan KB Kota Semarang yang menggunakan PLS menunjukkan hasil yang menunjukkan bahwa coworker support dan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap stabilitas emosi. Dukungan rekan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Efikasi diri dan stabilitas emosi berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan kinerja.*

Kata Kunci: *dukungan rekan kerja, self-efficacy, stabilitas emosional dan kinerja*

1. PENDAHULUAN

menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya menguras tenaga dan pikiran SDM namun juga memperhatikan kebutuhan SDM akan dukungan emosional. Salah satunya adalah dukungan rekan sekerja yang akan memberikan stimulus dalam memiliki semangat kerja (Rhoades, 2002,). Diharapkan dengan adanya dukungan rekan sekerja dalam bekerja dapat meningkatkan kestabilan emosional SDM.

Emotional stability atau stabilitas emosi adalah derajat ketenangan, kepercayaan diri dan perasaan aman (Scheier *et.al* (2000). *Emotional stability* adalah konsep sifat multi psikologis non-kognitif seseorang. Chang dan Lee (2007) mendefinisikan stabilitas emosi sebagai sebuah proses di mana seseorang berusaha untuk memiliki kepribadian dan perasaan yang lebih peka. Kestabilan emosi memberikan ketenangan bagi seseorang dalam menghadapi dan memahami masalah-masalah kehidupan. Kemampuan menstabilkan emosi akan membantu organisasi dalam membentuk persepsi individu akan organisasinya yang berorientasi pada realitas yang ada, meningkatkan kemampuan untuk menilai dan kemampuan evaluasi serta membantu dalam memahami realitas kehidupan maupun menghadapi situasi buruk dalam hidup.

Dalam *menghadapi* kondisi yang tidak menyenangkan dalam organisasi, seseorang harus memiliki keyakinan diri

yang tinggi. Kemampuan individu tersebut harus dilatih dan di atur secara efektif untuk mencapai tujuan individu. Dalam hal ini Bandura (2006) menyebutnya dengan *self-efficacy* karena menurut Bandura SDM harus memiliki kemampuan berbeda dengan mampu mengorganisasikan strategi yang sesuai dengan tujuan serta menyelesaikan strategi tersebut dengan baik walaupun dalam keadaan yang sulit.

Self-efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan *tentang* diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi. Efikasi diri memimpin untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu mengatasi segala persoalan yang mengancam keberadaanya. Pengaruh *self efficacy* terhadap *kestabilan* emosi / *emotional stability* belum begitu banyak yang meneliti. Hasil penelitian Youjae *et.al* (2010) menyatakan bahwa individu dengan *self efficacy* tinggi memiliki perilaku emosional yang lebih stabil daripada yang memiliki *self efficacy* yang rendah. Penelitian tentang self

efficacy beberapa diantaranya menyatakan bahwa self efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM (Megan et al., 2007; dan Wang dan Noe, 2010) hal ini bertentangan dengan hasil Timothy *et.al.* (2007) dan Hsiu Fen (2013) yang menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian tentang dukungan rekan sekerja dan keterlibatan kerja belum begitu banyak didapatkan, sehingga referensi yang didapatkan masih sangat terbatas pada literatur yang ada saat ini. Penelitian Rich *et.al* (2010) mengindikasikan bahwa dukungan rekan sekerja berpengaruh terhadap kinerja SDM. Dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja meningkatkan perasaan nyaman dalam bekerja dalam organisasi

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis *dengan* maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Populasi dalam penelitian ini adalah sumberdaya manusia di Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan KB Kota Semarang sebanyak 97 orang dengan kriteria memiliki masa kerja

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas *digunakan* untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

dengan terpenuhinya kebutuhan akan penghargaan, perasaan persetujuan, dan afiliasi/persahabatan sehingga individu memiliki stabilitas emosional yang baik, terlepas dari rasa sinis terhadap pekerjaannya (Walid dan Nor Azila, 2010). Chaturvedi dan Chandler (2010) dan Judge dan Bono (2001) menyatakan bahwa *emosional stability* memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja SDM. Rimper dan Lotje (2014) menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi keyakinan diri / efikasi diri maka akan semakin tinggi kinerja SDM.

minimal 5 tahun. Adapun metode pengambilan sampel menggunakan metode *Proporsional Random sampling* dimana semua individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah permodelan persamaan *structural* dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*.

Pengujian dilakukan dengan uji *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Tabel 1
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PENELITIAN

	<i>coworker support(x2)</i>	<i>emot stability(y1)</i>	<i>kinerja(y2)</i>	<i>self efficacy (x1)</i>
x1.1				0.970
x1.2				0.943
x2.1	0.793			
x2.2	0.243			
x2.3	0.783			
x2.4	0.824			
x2.5	-0.296			
x2.6	-0.108			
y1.1		0.655		
y1.2		0.646		
y1.3		0.651		
y1.4		0.830		
y2.1			0.603	
y2.2			0.835	
y2.3			0.855	

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji *validitas* yang telah dilakukan, diketahui bahwa belum semua item kuesioner yang akan digunakan untuk

mengumpulkan data valid semua dengan hasil *convergent validity* < 0,7 yang artinya tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PENELITIAN SETELAH DIPOTONG

	<i>coworker support(x2)</i>	<i>emot stability(y1)</i>	<i>kinerja(y2)</i>	<i>self efficacy (x1)</i>
x1.1				0.970
x1.2				0.943
x2.1	0.793			
x2.2	0.263			
x2.3	0.783			
x2.4	0.825			
y1.1		0.656		
y1.2		0.647		
y1.3		0.649		
y1.4		0.830		
y2.1			0.606	
y2.2			0.834	
y2.3			0.854	

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa semua item kuesioner yang akan digunakan untuk mengumpulkan data adalah valid semua dengan hasil *convergent validity* > 0,5 yang artinya dapat digunakan dalam

penelitian. Untuk pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri atau korelasi konstruk dengan indikator yang lain.

Tabel 3
NILAI KORELASI KONSTRUK DENGAN INDIKATOR

	<i>coworker support</i>	<i>emot stability</i>	<i>Kinerja</i>	<i>self efficacy</i>
x1.1	0.247	0.527	0.249	0.970
x1.2	0.207	0.381	0.184	0.943
x2.1	0.793	0.677	0.619	0.260
x2.2	0.263	0.164	0.097	0.172
x2.3	0.783	0.496	0.591	0.181
x2.4	0.825	0.578	0.709	0.112
y1.1	0.364	0.656	0.386	0.044
y1.2	0.414	0.647	0.426	0.206
y1.3	0.384	0.649	0.355	0.818
y1.4	0.762	0.830	0.738	0.245
y2.1	0.452	0.490	0.606	0.203
y2.2	0.654	0.524	0.834	0.104
y2.3	0.699	0.645	0.854	0.234

Uji *discriminant validity* dapat diketahui bahwa syarat tersebut telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima karena

nilai yang menggambarkan hubungan antar konstruk berkembang.

Pengukuran *reliability* dengan menggunakan 2 (dua) cara yaitu *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE).

Tabel 4
NILAI COMPOSITE RELIABILITY DAN AVERAGE VARIANCE EXTRACTED

	AVE	CR
Coworker support	0.698	0.780
Emotional stability	0.690	0.791
Kinerja	0.597	0.813
Self efficacy	0.916	0.956

Terlihat disini nilai untuk *Average*

Variance Extracted yang diperoleh

memiliki nilai > 0,5, artinya memiliki nilai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk proses penelitian. Nilai *composite reliability* keseluruhan variabel memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 artinya memiliki nilai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya.

Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan syarat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 5
UJI HIPOTESIS

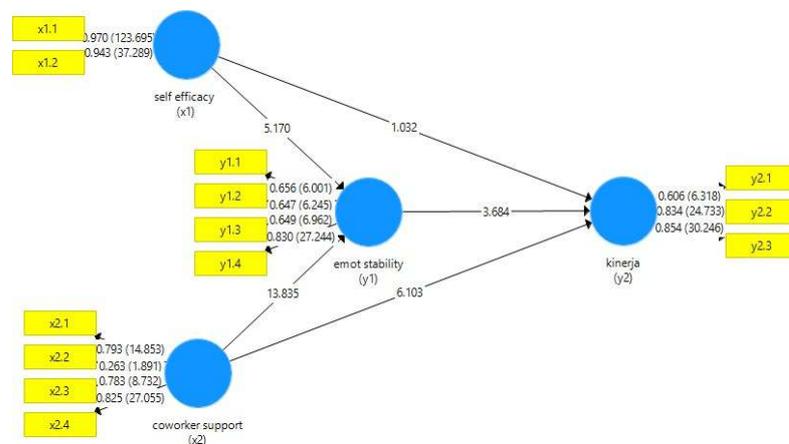
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X2 → y1	0.653	0.661	0.047	13.835	0.000
X2 → y2	0.554	0.574	0.091	6.103	0.000
Y1 → y2	0.347	0.331	0.094	3.684	0.000
X1 → y1	0.329	0.330	0.064	5.170	0.000
X1 → y2	-0.070	-0.067	0.068	1.032	0.303

Keterangan : x1: *Self efficacy*; x2 : *coworker support*; y1: *emotional stability*; y2: Kinerja

Hasil olah data dengan menggunakan alat bantu software PLS, di peroleh hasil output dari model struktur konstruk *loading*

factor yang akan menjelaskan hubungan antara konstruk tampak pada gambar berikut ini :

Gambar 1
Full Model Penelitian



Maka persamaan yang terbentuk berdasarkan tabel 5 adalah :

Persamaan 1 : $Y_1 = 0,329 X_1 + 0,653 X_2 + e$

Persamaan 2 : $Y_2 = -0,070 X_1 + 0,347 X_2 + 0,554 Y_1 + e$

Hasil olah data di atas dapat diketahui dalam pengujian masing-masing hipotesis yang telah di ajukan, yaitu :

Coworker support berpengaruh positif signifikan terhadap *emotional stability* artinya adalah semakin tinggi *coworker support* maka akan meningkatkan *emotional stability*. Dukungan rekan kerja menunjukkan besarnya dukungan yang diberikan oleh rekan sesama dalam lingkungan pekerjaan, bantuan rekan sekerja dapat berupa perhatian, bantuan pekerjaan, dan informasi mengenai pekerjaan. Dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja meningkatkan perasaan nyaman dalam bekerja dalam organisasi dengan terpenuhinya kebutuhan akan penghargaan, perasaan persetujuan, dan afiliasi/persahabatan. Karyawan yang terpuaskan secara emosional dengan pengalaman kerja dan masa kerjanya, akan memiliki ikatan emosional dengan organisasi yang menaunginya (Rousseau, 2010). Dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja meningkatkan perasaan nyaman dalam bekerja dalam organisasi dengan terpenuhinya kebutuhan akan penghargaan, perasaan persetujuan, dan afiliasi/persahabatan sehingga individu memiliki stabilitas emosional yang baik, terlepas dari rasa sinis terhadap pekerjaannya (Walid dan Nor Azila, 2010).

Coworker support memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini bertentangan dengan

hasil Penelitian Rich *et.al* (2010) mengindikasikan bahwa dukungan rekan sekerja berpengaruh terhadap kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan rekan sekerja akan meningkatkan kinerja seseorang. Dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja tidak mampu meningkatkan perasaan nyaman dalam bekerja dalam organisasi karena perasaan ketidak inginan untuk disaingi, menurunnya kemandirian SDM sehingga selalu mengandalkan bantuan / dukungan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini diindikasikan apabila rekan kerja selalu bersedia membantu saat dibutuhkan akan membuat SDM tidak mampu memenuhi target kualitas dan kuantitas kerja yang ditetapkan oleh organisasi, ketika rekan kerja merasa peduli dengan kesehatan fisik dan mental maka akan menimbulkan tingkat toleransi yang berlebihan terhadap kondisi kesehatan rekan kerjanya sehingga tidak mampu memenuhi target kualitas dan kuantitas kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Apabila rekan kerja mengenali kekuatan / kelebihan dan kekurangan serta mampu mengkomunikasikan hal hal yang berkaitan dengan pekerjaan hal ini meningkatkan intensitas SDM dalam bersosialisasi dengan rekan kerja masing masing sehingga mengakibatkan ketidak tepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Ketika rekan kerja membantu mengembangkan keterampilan dan kompetensi serta bersedia berbagi

pengalaman kerjanya maka akan meningkatkan intensitas komunikasi antar rekan kerja sehingga waktu pelaksanaan kerja menjadi berkurang.

Terdapat pengaruh positif signifikan *self efficacy* terhadap *emotional stability* artinya semakin tinggi *self efficacy* maka akan meningkatkan *emotional stability*. Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yaitu Youjae *et.al* (2010) yang menyatakan bahwa individu dengan *self efficacy* tinggi memiliki perilaku emosional yang lebih stabil daripada yang memiliki *self efficacy* yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin *self efficacy* tinggi akan meningkatkan kestabilan emosi seseorang. *Self-efficacy* merupakan salah satu aspek yang paling berpengaruh dalam

menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi. Efikasi diri menentukan bagaimana bertahan dan berperilaku dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu mengatasi segala persoalan yang mengancam keberadaannya. Selain itu timothy *et.al* (2007) menyatakan bahwa *self-efficacy* pada umumnya dipahami sebagai tugas yang spesifik atau tertentu, tetapi *self-efficacy* juga mengacu pada keyakinan kemampuan individu mengatasi berbagai tuntutan dan situasi.

Terdapat pengaruh positif signifikan *self*

efficacy terhadap kinerja SDM artinya semakin tinggi *self efficacy* maka akan meningkatkan kinerja. Rimper dan Lotje (2014) menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi keyakinan diri / efikasi diri maka akan semakin tinggi kinerja SDM tersebut. Pengalaman keberhasilan menghasilkan kekuatan untuk memperkuat keyakinan diri untuk mampu memenuhi kualitas dan kuantitas kerja yang distandarkan oleh organisasi. Pengalaman orang lain menjadi *role model* / contoh untuk mencapai keberhasilan dalam memenuhi target waktu / time line yang ditetapkan organisasi.

Terdapat pengaruh positif signifikan *emotional stability* terhadap kinerja SDM artinya semakin tinggi *emotional stability* maka akan meningkatkan kinerja SDM. Chaturvedi dan Chandler (2010) dan Judge dan Bono (2001) menyatakan bahwa *emotional stability* memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja SDM. SDM dengan *emotional stability* tinggi akan memiliki perilaku optimis, tenang, toleransi, autonomy dan empathy sehingga mampu meningkatkan perairan target kualitas, kuantitas dan tenggat waktu yang ditetapkan organisasi. *emotional stability* menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi tekanan dengan tenang, percaya diri, dan aman. Kestabilan emosi memberikan ketenangan bagi seseorang dalam menghadapi dan memahami masalah-masalah kehidupan. Kemampuan

menstabilkan emosi akan membantu organisasi dalam membentuk persepsi individu akan organisasinya yang berorientasi pada realitas yang ada, meningkatkan kemampuan untuk menilai dan kemampuan evaluasi serta membantu dalam memahami realitas kehidupan

maupun menghadapi situasi buruk dalam hidup.

Menilai *inner* model adalah mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan, dimana hubungan masing-masing konstruk diukur dengan 2 konstruk laten.

Tabel 5
NILAI *R-SQUARE* (R^2)

	<i>R Square</i>
<i>Emotional satability</i>	0,506
<i>Kinerja (y2)</i>	0,755

Berdasarkan nilai *R square* tersebut menunjukkan bahwa variasi kinerja SDM dapat dijelaskan *emotional stability*, *self efficacy* dan *coworker support* sebesar 75.5 % sisanya sebesar 24.5 % dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak

masuk dalam model. Variasi *emotional stability* dapat dijelaskan *self efficacy* dan *coworker support* sebesar 50.6 %, sisanya 49.4 % dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak masuk dalam model.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam meningkatkan kinerja *organisasi* hendaknya mampu memenuhi kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian *rewards* dan *recognition* bagi para *achiever* yang mampu meraih target kinerja bulanan, triwulan maupun tahunan. Untuk meningkatkan grafik kinerja SDM, organisasi harus meningkatkan efektivitas kerja SDM sehingga dapat standar waktu penyelesaian pekerjaan dapat tercapai.

Perlu diteliti kembali pengaruh *coworker support* terhadap kinerja SDM pada organisasi lain dengan responden yang lebih luas dengan memberikan variable lain yang mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja DM.. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan kausalitas antara *coworker support* dengan kinerja SDM pada organisasi lain yang lebih besar dan dengan populasi dan sample yang lebih luas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini diperoleh simpulan

atas masalah penelitian bahwa semakin tinggi *coworker support* dan *self efficacy* maka akan meningkatkan *emotional*

stability. *Coworker support* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. namun *self efficacy* dan *emotional stability* memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil *analisa* data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini adalah :

Self efficacy memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *emotional stability*, artinya semakin tinggi *self efficacy* akan meningkatkan *emotional stability*.

Coworker support memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *emotional*

stability, artinya semakin tinggi *coworker support* akan meningkatkan *emotional stability*.

Self efficacy memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi *self efficacy* maka akan meningkatkan kinerja.

Coworker support tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Emotional stability memiliki pengaruh positif signifikan dalam meningkatkan kinerja artinya semakin tinggi *emotional stability* akan meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. "*Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktik*". Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta.: Libery.
- Bandura, A. 2006. Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5(307-337).
- Bandura, A. 2012. On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of management*, 38(1): 9-44.
- Carver, C. S., Sutton, S. K., & Scheier, M. F. 2000. Action, emotion, and personality: Emerging conceptual integration. *Personality and social psychology bulletin*, 26(6): 741-751.
- Chander¹, M. C. a. R. 2010. Development of emotional stability scale. *Ind Psychiatry journal*, 19: 37-40.
- Chang, S.-C., & Lee, M.-S. 2007. A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The Learning Organization*, 14(2): 155-185.
- Chaturvedi, M., & Chander, R. 2010. Development of emotional stability scale. *Industrial psychiatry journal*, 19(1): 37.
- Christine P. Seiger *, B. S. W. 2009 Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts? *Journal of Vocational*

Behavior: 26-37.

- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L., & Barrick, M. R. 2004. Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4): 599.
- Coutinho, S. 2008. Self-Efficacy, Metacognition, and Performance. *North American Journal of Psychology*, 10(1).
- De Feyter, T., Caers, R., Vigna, C., & Berings, D. 2012. Unraveling the impact of the Big Five personality traits on academic performance: The moderating and mediating effects of self-efficacy and academic motivation. *Learning and Individual Differences*, 22(4): 439-448.
- Handoko, T. H. 2003. *Manajemen* Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hsieh, H.-F., Chang, S.-C., & Wang, H.-H. 2016. The Relationships among Personality, Social Support, and Resilience of Abused Nurses at Emergency Room and Psychiatric Ward in Taiwan. *Women & Health*(just-accepted).
- Irving M. Lane , L. A. M. 1972. Distribution Of Insufficient, Sufficient, And Oversufficient Rewards: A Clarification Of Equity Theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 21, No 2: 228-233.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. 2007. Self-efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences. *Journal of applied psychology*, 92(1): 107.
- Lin, H.-F. 2013. The effect of absorptive capacity perceptions on the context-aware ubiquitous learning acceptance. *Campus-Wide Information Systems*, 30(4): 249-265.
- Mathis, R. L. J., John . H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rhoades, L. E., Robert. 2002. Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4): 698.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. 2010. Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3): 617-635.
- Thompson, J. A. 2005. Proactive personality and job performance: a social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90(5): 1011.
- Thorndike, R. L., & Hagen, E. P. 1961. Measurement and evaluation in psychology and education.
- Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. 2007. The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and teacher Education*,

23(6): 944-956.

- Vincent Rousseau, C. A. 2010. Social Support at Work and Affective Commitment to the Organization: The Moderating Effect of Job Resource Adequacy and Ambient Conditions *The Journal of Social Psychology*, Vol. 150, No. 4(May 2010): 321-340.
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. 2011. Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2): 204-213.
- Wang, S., & Noe, R. A. 2010. Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2): 115-131.
- Wang, S., Tomlinson, E. C., & Noe, R. A. 2010. The role of mentor trust and protege internal locus of control in formal mentoring relationships. *Journal of Applied Psychology*, 95(2): 358.
- Widodo. 2011. Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Dan Oreintasi Belajar.
- Williams, L. M., & Gordon, E. 2007. Dynamic organization of the emotional brain: responsivity, stability, and instability. *The Neuroscientist*, 13(4): 349-370.
- Yavas, U., Karatepe, O. M., & Babakus, E. 2010. Relative efficacy of organizational support and personality traits in predicting service recovery and job performances: a study of frontline employees in Turkey. *Tourism Review*, 65(3): 70-83.
- Yeo, G. B., & Neal, A. 2006. An examination of the dynamic relationship between self-efficacy and performance across levels of analysis and levels of specificity. *Journal of Applied Psychology*, 91(5): 1088.
- Zuffianò, A., Alessandri, G., Gerbino, M., Kanacri, B. P. L., Di Giunta, L., Milioni, M., & Caprara, G. V. 2013. Academic achievement: The unique contribution of self-efficacy beliefs in self-regulated learning beyond intelligence, personality traits, and self-esteem. *Learning and individual differences*, 23: 158-162.