

KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENERANGAN JALAN UMUM PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA BANDUNG

Oleh :

GREESA FEBEU GRESANDIE

Program Studi Manajemen dan Bisnis

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif - verifikatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi pearson, analisis koefisien determinasi dengan uji hipotesis menggunakan Uji-T dan Uji-F dengan menggunakan software SPSS 20.0. Hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut : Kinerja karyawan = $2.932 + 0.811 * (\text{karakteristik individu}) + 0.350 * (\text{efikasi diri}) + 16.8\% (\epsilon)$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung adalah karakteristik individu dengan kontribusi 60.7%.

Kata Kunci : Karakteristik individu, Efikasi diri, Kinerja karyawan.

INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND SELF-EFICATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE OF GENERAL ROAD LIGHTING IN PUBLIC JOB SERVICES IN BANDUNG CITY

Abstract - This study aims to determine the effect of individual characteristics and self-efficacy on employee performance at the Bandung Public Works Department. The method used in this research is descriptive method - verification, the sample used in this study is saturated sampling. The analysis used is multiple linear regression analysis, classic assumption test, Pearson correlation analysis, analysis of the coefficient of determination by hypothesis testing using the T-Test and F-Test using SPSS 20.0 software. The results of the study obtained by multiple linear regression analysis are as follows: Employee performance = $2,932 + 0.811 * (\text{individual characteristics}) + 0.350 * (\text{self efficacy}) + 16.8\% (\epsilon)$. The results showed that the most dominant influence on the performance of employees in the Public Works Office of the City of Bandung was an individual characteristic with a contribution of 60.7%.

Keywords: Individual characteristics, self-efficacy, employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia secara Global dalam SDM sebagai pemanfaatan yang terintegrasi dari sistem, prosedur, kebijakan, dan praktik untuk merekrut, memelihara dan mengembangkan perilaku karyawan, sikap dan bekerja dalam organisasi MSDM dan dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, Sri Widodo (2015 : 48). Kemudian manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada

ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai visi, misi dan tujuan yang telah di tentukan, Isniar *et al* (2018 : 69).

Semakin pesatnya perkembangan kabupaten dan kota di Indonesia menuntut perbaikan sarana dan prasarana yang digunakan masyarakat. Perkembangan dan perbaikan jalan umum menurut Hermawan (2008) dari

jalan propinsi sampai jalan kabupaten atau kota menuntut jalan seiring dengan kepadatan aktivitas pemakai jalan. Salah satu perlengkapan jalan yang sangat dibutuhkan adalah Penerangan Jalan Umum (PJU).

Penerangan Jalan Umum (PJU) yang merupakan salah satu kebutuhan masyarakat menjadi kewajiban dan tanggung jawab pemerintah Daerah/Kota sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya PJU diharapkan meningkatkan rasa aman masyarakat secara umum, meningkatkan keamanan pengguna jalan maupun penerangan lingkungan. Dengan demikian di lokasi PJU akan timbul rasa damai,nyaman dan tentram bagi masyarakat. Disisi lain juga akan timbul keindahan, dan terang. (Agung Nugroho, 2018)

Penerangan Jalan Umum (PJU) adalah lampu penerangan yang bersifat publik (untuk kepentingan bersama) dan dipasang diruas jalan maupun di tempat-tempat tertentu, seperti taman dan tempat umum lainnya. PJU menjadi kewajiban dan tanggung jawab Pemerintah Kota sebagai bentuk pelayanan kepada pengguna jalan,

sesuai yang tertera dalam UUPK No. 8 Tahun 1999 Pasal 4. Pasal tersebut perihal hak atas keamanan, keselamatan, dan kenyamanan dalam mengkonsumsi barang dan/atau jasa. Namun pada kenyataannya, masih banyak ruas jalan yang lampu penerangannya rusak, bahkan beberapa ruas jalan tidak memiliki lampu penerangan. Hal tersebut dapat mengakibatkan masalah kriminalitas dan kecelakaan bagi pengguna jalan.

Menurut Mathis & Jakson (2007), kinerja karyawan adalah apa yang di lakukan dan tidak di lakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan baik kerugian materil ataupun nonmateril. Kinerja yang buruk dapat di

sebabkan oleh penurunan semangat kerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang di tentukan oleh perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bergantung pada baik atau buruknya, jika salah satu cukup atau tidak mendukung satu dengan yang lain maka kinerja akan terganggu. Demikian juga terbentuknya efikasi diri yang baik diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal.

Karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing pegawai yang dapat mempengaruhi dalam berperilaku dan melakukan suatu pekerjaan. Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, para manajer akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan kinerja akan dapat dicapai. (Riska Yunita F, 2014). Menurut stoner (1989:431) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan diantaranya meliputi karakteristik individu. Karakteristik individu dapat dilihat melalui minat yang tinggi, sikap yang baik, serta adanya kebutuhan.

Self-efficacy adalah keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk berhasil dalam situasi tertentu. Efikasi diri memberikan dasar bagi motivasi manusia, kesejahteraan, dan prestasi pribadi Bandura dalam Monica Pedrazza, et. al, (2013) . Hal ini terjadi karena mereka percaya bahwa tindakan yang dilakukannya dapat mencapai hasil diinginkan, meskipun memiliki sedikit insentif untuk bertindak atau untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan (Hidayat, 2011:156).

Dari proses keberlangsungan Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung Jawa Barat teridentifikasi bahwa kendala utama yang dihadapi oleh Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung Jawa Barat saat ini yaitu perlunya peningkatan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan karakteristik individu karyawan dan efikasi diri yang baik.

KAJIAN PUSTAKA

Karakteristik individu

Menurut Ratih Hurriyati (2005:79), "karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan factor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

Indikator –indikator Karakteristik individu Untuk mengetahui apakah karakteristik individu atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut Arief Subyantoro (2014:11-19) :

1. Kemampuan (*ability*)
2. Nilai
3. Sikap (*attitude*)
4. Minat (*interest*)

Efikasi diri

Menurut Bandura dalam Alwisol (2014:287) Efikasi diri adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu.

Menurut Bandura dalam Rustam (2015), indikator dari efikasi diri adalah:

1. Tingkatan Besar (*Level magnitude*)
2. Kuat (*Strength*)
3. Umum (*Generality*)

Kinerja karyawan

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:27-32) menyatakan bahwa aspek pengukuran kinerja karyawan dapat diketahui melalui :

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Definisi Metode Analisis Deskriptif menurut Sugiyono (2009: 35) adalah sebagai berikut:

"Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain".

Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik individu dan Efikasi diri terhadap kinerja karyawan

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya peningkatan kinerja karyawan melalui karakteristik individu dan efikasi diri. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data sekunder, karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah lebih lanjut dan data yang disajikan oleh pihak lain.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah data sekunder mengenai pengaruh karakteristik individu dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung adalah data sekunder.

Penelitian ini menggunakan sampel data Karakteristik individu, Efikasi diri dan Kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh/sensus dari konsumen Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Total sampel 53 responden. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji - T serta uji – F dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik individu dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan *software SPSS 20.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

$$\text{Kinerja karyawan} = 2.932 + 0.811 * (\text{Karakteristik individu}) + 0.350 * (\text{Efikasi diri}) + 16.8\% (\epsilon)$$

C = 2.932 Menunjukkan jika Karakteristik individu dan Efikasi diri yang bernilai 0 maka pertumbuhan Kinerja karyawan bernilai 1.932

$\beta_1 = 0.811$ Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja karyawan jika Karakteristik individu meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.811

$\beta_2 = 0.350$ Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja karyawan jika Efikasi diri meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.328

$\epsilon = 16.8\%$ Variabel lain yang tidak diteliti.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Syarat lolos uji normalitas, nilai probabilitasnya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). dengan menggunakan *software SPSS versi 20.0*, diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar 0.193 lebih besar 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal, sehingga model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh tampak tidak ada koefisien korelasi yang kuat antar variabel Karakteristik individu dengan Efikasi diri, sehingga diduga tidak ada hubungan linier antar variabel independen (bebas). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik yang diperoleh tampak titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat homokedastisitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari adanya heteroskedastisitas, sehingga model tersebut memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara Karakteristik individu (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.890 menunjukkan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah sangat kuat (dalam interval 0.81 – 1,00). Arah hubungan positif antara Karakteristik individu dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya Karakteristik individu akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.
2. Keeratan hubungan antara Efikasi diri (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.779 menunjukkan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah kuat (dalam interval 0.61 – 0.80). Arah hubungan positif antara Efikasi diri dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya Efikasi diri akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.
3. Keeratan hubungan antara Karakteristik individu (X_1) dan Efikasi diri (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.912 menunjukkan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah sangat kuat (dalam interval 0.81 – 1.00). Arah hubungan positif antara karakteristik individu dan Efikasi diri dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya karakteristik individu dan efikasi diri akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Dari hasil yang diperoleh tampak nilai R-squared sebesar 0.832 atau 83.2% menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 83.2%, sedangkan sisanya 16.8% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- Karakteristik individu terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Karakteristik individu terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 8.189 > 1.676$ (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Karakteristik individu berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ami Pujiwati, Ety Susanty (2015) dengan judul *The Influence Of Individual Characteristics And Work Motivation On Employee Performance* menyatakan bahwa pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja berpengaruh secara signifikan.

- Efikasi diri terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.465 > 1.676$ (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Efikasi diri berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferryangga Kostradini (2017) dengan judul *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Organisasi Kelurahan Se-Kota Banjar* menyatakan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kinerja organisasi Kelurahan se-Kota Banjar berpengaruh secara signifikan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Karakteristik individu dan Efikasi diri Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara simultan pengaruh karakteristik individu dan efikasi diri terhadap Kinerja karyawan

diperoleh nilai $f_{hitung} = 123.986 > 3.18$ (f_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengaruh karakteristik individu dan efikasi diri berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Risqi Amandawati, Ratna Handayati (2016) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Efikasi Diri (Self Efficacy) Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan menyatakan bahwa pengaruh karakteristik individu dan Efikasi Diri mempengaruhi kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Lamongan dengan tingkat korelasi sangat kuat dan searah terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Karakteristik Individu yang didalamnya diukur melalui 4 indikator, yaitu Kemampuan (*Ability*), Nilai (*Value*), Sikap (*Attitude*) dan Minat (*Interest*). Indikator Kemampuan (*Ability*) memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator Minat (*Interest*) memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan Karakteristik Individu masih perlu menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan dengan tepat.
- Efikasi Diri yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 3 indikator yaitu Tingkatan Besar (*Level Magnitude*), Kuat (*Strenght*), dan Umum (*Generality*). Indikator Tingkatan Besar (*Level Magnitude*) memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator Umum (*Generality*) memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik.

Secara keseluruhan Efikasi Diri pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung sudah berjalan dengan cukup baik.

- Secara keseluruhan variabel Kinerja terdiri dari 4 indikator, yaitu Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggung Jawab, Disiplin dan Inisiatif berada pada kategori cukup baik. Indikator Efektivitas dan Efisiensi memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator inisiatif memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik. Maka dari itu Kinerja diharapkan bisa dipertahankan dan ditingkatkan kembali.
2. Pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja memiliki pengaruh positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis hasil T Hitung lebih besar dari T Tabel yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Individu terhadap Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.
 3. Pengaruh antara Efikasi Diri terhadap Kinerja memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis hasil T Hitung lebih besar dari T Tabel yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dari Efikasi Diri terhadap Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.
 4. Pengaruh antara Karakteristik Individu dan Efikasi Diri terhadap Kinerja memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis hasil T Hitung lebih besar dari T Tabel yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dari Karakteristik Individu dan Efikasi Diri terhadap Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung..

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bagi pihak Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung mengenai pengaruh karakteristik individu dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. - Penerapan Karakteristik Individu masih berjalan cukup baik pada pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Namun adapun yang harus diperbaiki yaitu Untuk meningkatkan karakteristik individu ke arah yang lebih baik, maka karakteristik individu karyawan harus ditingkatkan dengan cara mengetahui dan memahami karakteristik setiap karyawan salah satunya adalah dengan menyesuaikan antara pekerjaan dengan latar belakang pendidikan para karyawan, antara pekerjaan dengan minat
 - Penerapan Efikasi Diri sudah berjalan cukup baik pada pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Namun adapun hal yang perlu ditingkatkan adalah Perusahaan sebaiknya mengambil langkah dengan cara memberikan motivasi karyawannya agar mengerjakan tugas dengan rasa tanggung jawab tetapi didukung juga dengan adanya *reward* pada karyawan agar karyawan merasa termotivasi.
 - Kinerja Karyawan masih berjalan cukup baik pada pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Namun adapun yang perlu diperbaiki adalah Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memberikan motivasi lebih kepada karyawan agar mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan. Motivasi bisa didapatkan apabila perusahaan menunjukan kepeduliannya terhadap dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang diperlukan guna meningkatkan kemampuan karyawan, pemberian

motivasi wawasan baru guna mengembangkan pola pikir karyawan, serta pemenuhan kebutuhan karyawan tercukupi oleh perusahaan, namun di lain sisi perusahaan harus tetap tegas dalam memberikan perintah terhadap karyawan agar karyawan mengerjakan tugasnya dengan rasa tanggung jawab serta sesuai dengan SOP yang ada.

2. Pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini perusahaan diharapkan dapat tetap memastikan selalu posisi kerja karyawan sesuai dengan kemampuannya masing-masing untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
3. Pengaruh antara Efikasi Diri terhadap Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung bisa dibilang baik, dengan kondisi ini diharapkan pada kondisi ini para karyawan harus mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan cepat dan pantang menyerah agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab dan kepercayaan diri agar melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga akan berpengaruh baik pada kinerja, hal ini pun harus didukung oleh perusahaan atau atasan dengan memberikan tugas yang jelas serta menjelaskan SOP kepada karyawannya.
4. Pengaruh antara Karakteristik Individu dan Efikasi Diri terhadap Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung bisa dibilang baik, dengan kondisi ini diharapkan perusahaan lebih mampu memperhatikan masing-masing karakteristik karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor efikasi diri untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriasma Kindra. 2015. *Potensi Penerimaan, Efikasi Diri Dan Tax Effort Pajak Penerangan Jalan Terhadap Pendapat Asli Daerah*.
- Hadiyanto, Didik., & Saraswati, Wiwik. 2016. *Pengaruh Komitmen Pegawai, Self Efficacy, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan*. Dinamika Global : Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal ISBN 978-602-60569-2-4
- Isnari Budiarty. 2013. *Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Tbk. Plant Bandung*. Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi.
- Isnari Budiarty. 2010. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kimia Farma (Persero) Bandung*. Ragam Kajian Science 2013.
- Isnari Budiarty. 2013. *Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Tbk. Plant Bandung*. Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi.
- Isnari Budiarty. 2014. *Pentingnya Pengukuran Kinerja Melalui Pendekatan Balance Scorecard*. Majalah Ilmiah UNIKOM.
- Isnari Budiarty. 2013. *Balanced Scorecard Sebagai Alat Ukur Kinerja Dan Alat Pengendali Sistem Manajemen Strategis*. Jurnal Ilmu Pendidikan Ekonomi dan Akutansi
- Isnari Budiarty. 2014. *Pentingnya Pengukuran Kinerja Melalui Pendekatan Balance Scorecard*. Majalah Ilmiah UNIKOM.
- Isnari Budiarty. 2015. *Pengaruh Gender dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Pendidikan Ekonomi dan Akutansi.
- Isnari Budiarty. 2013. *Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Tbk. Plant Bandung*. Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi.
- Moses, RM., Astuti, ES., & Hakam, MS. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Inti Bara Mandiri Tuban*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 12 No. 1 Juli 2014
- Munir, M., Ujianto., & Riyadi, S. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu, Self Efficacy Dan Team Work Terhadap Komitmen Dan Produktivitas Kader Kesehatan Di Kabupaten Tuban, Provinsi Jawa Timur*. Jurnal Doktor Ekonomi. Vol 1, No. 1 Oktober 2016
- Novianthi, Methi. 2010 *Studi Pemasangan Instalasi Penerangan Jalan Umum (Studi Kasus) Rusun Cingised Kel. Cisaranten Kulon Kec. Arcamanik Kota Bandung*. 2010
- Pramitasari, BH., Musriha., Pudjowati, J. 2017. *Pengaruh Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jakabaya Multi Sukses Sidoarjo*. Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3, 2017
- Rachmahana, Ratna Syifa'a. 2008. *Peran Efikasi Diri terhadap Prestasi dan Performansi: Meta Analisis*. PSIKOLOGIKA. Vol 13 No. 25 – Januari 2008
- Risqi Amandawati & Ratna Handayati. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Efikasi Diri (Self Efficacy) Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan*. 2016
- Ristika, Sarah. 2015. *Analisis Pengaruh Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi Prudential PRU Dynasty*. Jurnal Manajemen dan Bisnis
- Sarah Ristika. 2015. *Analisis Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dan Motivasi Terhadap Prestasi Age Asuransi Prudential Pru Dynasty*

Sisda Ramadhanti. 2015. *Proposal Penelitian Jalan Umum PJU*. Jurnal Proposal Penelitian PJU. 30 Januari 2015

Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Media.

Susana, Erni. 2009. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah*. Jurnal Keuangan dan Perbankan, Vol. 13, No.3 September 2009, hal. 534 – 546