



## **PERANAN *SELF EFFICACY* DALAM MEMEDIASI *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN LAUT PADA PT. ASDP INDONESIA FERRY (PERSERO) CABANG SELAYAR**

**Nur Haryadi<sup>1</sup>, Amir<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human capital* terhadap *self efficacy*, *human capital* terhadap kinerja karyawan laut, pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh *self efficacy* sebagai variabel intervening dalam memediasi hubungan *human capital* terhadap kinerja karyawan laut pada PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Selayar. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory. Sumber data yang digunakan yaitu data primer, dengan cara membagikan kuesioner kepada responden untuk di isi. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 113 responden. Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*, *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta *self efficacy* variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan laut.

**Kata kunci:** *human capital*, *self efficacy*, kinerja karyawan.

### **ABSTRACT**

This research aims to determine the influence of human capital on self-efficacy, human capital on the performance of marine employees, the influence of self-efficacy on employee performance, and the influence of self-efficacy as an intervening variable in mediating the relationship human capital on the performance of marine employees at PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Selayar Branch. The sample collection technique used was



the saturated sample technique. The type of research used is explanatory research. The data source used is primary data, by distributing questionnaires to respondents to fill in. The number of samples used was 113 respondents. The data processing method used in this research uses SmartPLS software. The results of the research show that human capital has a positive and significant effect on self-efficacy, human capital has a positive and significant effect on employee performance, self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance, and the intervening variable self-efficacy has a positive and significant effect in mediating the effect of human capital on performance. marine employees.

**Key words:** *human capital, self efficacy, employee performance.*

## PENDAHULUAN

Perubahan yang disebabkan oleh globalisasi industri, kemajuan informasi, perkembangan teknologi, dan persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan mengubah strategi dalam menjalankan bisnisnya. Persaingan dunia industri saat ini menunjukkan sebuah kompetivitas bisnis yang semakin kompetitif dan menuntut perubahan paradigma bisnis klasik kearah modern berbasis ilmu pengetahuan (*knowledge management*). Setiap perusahaan bertujuan untuk mencapai kinerja terbaik, efektif, dan berkesinambungan, namun keterbatasan sumber daya internal memiliki andil cukup signifikan sebagai faktor penghambat pencapaian kinerja (Maryudanto, 2020).

Sumber daya manusia adalah modal yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Keunggulan sumber daya manusia (SDM) dibandingkan faktor produksi lainnya dalam strategi persaingan suatu perusahaan adalah kemampuan inovasi, *entrepreneurship*, kualitas yang unik, keahlian khusus, pelayanan yang berbeda dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan (Mathis et al.,2003). Perhatian terhadap sumber daya manusia atau *human capital* sebagai salah satu faktor produksi utama bagi perusahaan sering diabaikan dibandingkan dengan faktor-faktor produksi seperti modal, teknologi, dan uang (Maryudanto, 2020). Banyak pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa sebenarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan berasal dari manusia. Hal ini disebabkan karena aktivitas perusahaan hanya dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaan sebagai sebuah unit pengetahuan dan



keterampilan yang unik atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa pesaingnya (Yuni Kasmawati, 2017).

Penelitian ini menginvestigasi fenomena kinerja karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang selayar. PT. ASDP Indonesia Ferry adalah sebuah badan usaha milik negara yang bergerak dibidang transportasi air. Fungsi utama perusahaan ini adalah menyediakan akses transportasi publik antar pulau. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu manajer perusahaan PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Selayar diketahui bahwa kinerja karyawan dinilai belum optimal. Selain itu, menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja turut mengambil bagian dari penurunan kinerja karyawan. Hasil wawancara dengan nahkoda kapal mengatakan bahwa masih ada karyawan yang kurang disiplin, kurang motivasi serta kurang efikasi diri dalam dalam bekerja. (wawancara awal dengan nahkoda dan manajer PT. ASDP Indonesia Ferry (persero) Cabang Selayar, 20 april 2022).

*Human Capital* adalah manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada suatu perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengalaman pribadinya walaupun tidak semata-mata dilihat dari individual tetapi tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun diluar perusahaan (Stewart 1997). Sedangkan menurut Schrmehorn (2005) *human capital* adalah nilai ekonomi dari sumber daya manusia terkait dengan pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Human Capital* adalah segala sesuatu yang berfokus pada manusia dengan segala kapabilitas yang dimilikinya, sehingga dapat menciptakan nilai bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Robbins (2006) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang telah dibebankan kepada seorang karyawan di dalam suatu perusahaan (Rivai, 2004). Ghasemizad dan Khani (2013) menyatakan bahwa seorang pekerja dengan kinerja kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan dan sebaliknya rendahnya kinerja akan diikuti oleh ketidakpuasan pekerjaan,



rendahnya etos kerja, peningkatan absensi, hingga gangguan kesehatan mental. Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya.

Efikasi diri (*Self efficacy*) adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki dalam mengatasi berbagai macam situasi yang muncul dalam hidupnya (Bandura, 1997). *Self efficacy* merupakan keyakinan dan harapan mengenai kemampuan individu untuk menghadapi tugasnya (Sunawan, 2013). Konsep *self efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat berprestasi baik dalam satu situasi tertentu (Gibson & Donnelly, 2011).

## METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatori (*explanatory research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar, 1993:36). Dalam penelitian ini diharapkan dapat menjawab masalah tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui peranan *self efficacy* dalam memediasi hubungan *human capital* terhadap kinerja karyawan laut pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Selayar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian yang dilakukan memperoleh data dalam bentuk angka, dalam hal ini Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh *human capital* dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui *self efficacy* sebagai variabel intervening. Dengan menggunakan desain asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala" (Sugiyono, 1999:11).

Lokasi penelitian yaitu di PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang selayar yang bertempat di pelabuhan penyebarangan Bira Kecamatan Bonto Bahari Kab. Bulukumba. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan laut PT.ASDP Indonesia Ferry (Persero) cabang selayar yang berjumlah 121 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dapat dijadikan sampel. Teknik penentuan sampel jenuh tersebut biasanya disebut juga sensus.

## HASIL

**Tabel Hasil Uji Hipotesis**

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample man</i>	<i>Standart Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P values</i>
<i>Human Capital &gt; Self Efficacy</i>	0,869	0,871	0,038	22.924	0.000
<i>Human capital &gt; Kinerja</i>	0,873	0,876	0.027	31.211	0.000
<i>Self Efficacy &gt; Kinerja</i>	0.375	0,355	0.099	3.793	0.000
<i>Self efficacy X Human Capital &gt; Kinerja</i>	0,326	0.308	0.086	3.808	0.000

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2022

Pada SmartPLS, pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini akan dilakukan hitung dengan bootstrap terhadap sampel

a. Pengujian hipotesis  $H_1$  diduga *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Self efficacy*

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang mengatakan bahwa diduga *human capital* berpengaruh terhadap *self efficacy* terbukti. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur 0.869 dengan nilai t-statistik 22,924. Dimana nilai ini lebih besar dari 1,65. Begitu pula terhadap nilai p-values (0,000) <  $\alpha$  (0,05). Hal ini berarti variabel *Human Capital* berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima

b. Pengujian hipotesis H<sub>2</sub> diduga *Human Capital* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

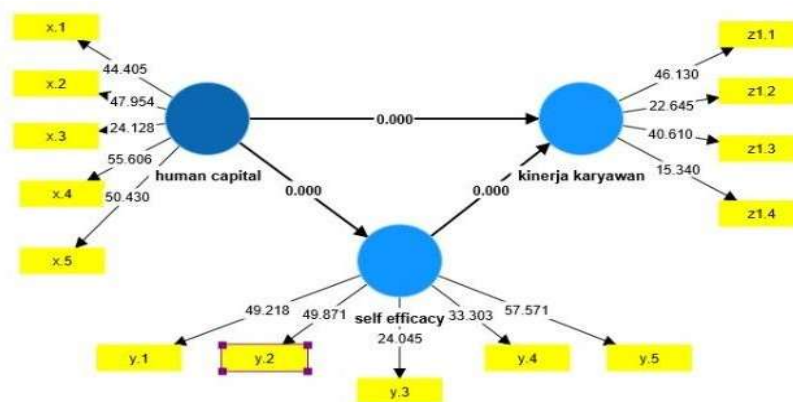
Hipotesis dua (H<sub>2</sub>) yang mengatakan bahwa diduga *human capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur 0,873 dengan nilai t-statistik 31,980. Dimana nilai ini lebih besar dari 1,65. Begitu pula terhadap nilai p-values (0,000) <  $\alpha$  (0,05). Hal ini berarti bahwa *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua (H<sub>2</sub>) diterima.

c. Pengujian hipotesis H<sub>3</sub> diduga *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis dua (H<sub>3</sub>) yang mengatakan bahwa diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur 0,375 dengan nilai t-statistik 3,795. Dimana nilai ini lebih besar dari 1,65. Begitu pula terhadap nilai p-values (0,000) <  $\alpha$  (0,05). Hal ini berarti bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga (H<sub>3</sub>) diterima

d. pengujian hipotesis H<sub>4</sub> diduga *Human Capital* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *Self Efficacy* sebagai variabel intervening

Hipotesis empat (H<sub>4</sub>) yang mengatakan bahwa diduga *human capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening terbukti. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalur 0,326, dengan nilai t-statistik 3,808. Dimana nilai ini lebih besar dari 1,65. Begitu pula terhadap nilai p-values (0,000) <  $\alpha$  (0,05). Hal ini berarti bahwa *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat (H<sub>4</sub>) diterima.





## **DISKUSI**

### **1. Pengaruh Pengaruh *Human Capital* terhadap *Self Efficacy***

Berdasarkan hasil penelitian jawaban rata-rata responden yang diperoleh dari kuisisioner dan hasil analisis PLS untuk pengujian Hipotesis H1 bahwa *Human Capital* berpengaruh positif terhadap *self efficacy*. Artinya *human capital* memainkan peran penting dalam meningkatkan efikasi diri. Semakin tinggi *human capital* yang dimiliki seseorang maka semakin meningkat pula tingkat efikasi diri orang tersebut. Sejalan dengan pendapat Raza et al. (2011) mengungkapkan bahwa keterampilan, kompetensi, dan kemampuan bukanlah komponen efikasi diri tetapi merupakan dorongan yang dapat meningkatkan efikasi diri yang meramalkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Zuhir et.al (2019) dengan judul *human capital, self efficacy, and firm performance: Study of Bumiputra SMES Malaysia*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap *self efficacy*. Oleh karena itu, *human capital* memerlukan *self-efficacy* untuk memungkinkan upaya terus menerus, dan *self-efficacy* mungkin memerlukan modal manusia untuk meningkatkan tingkat kepercayaan dalam membuat keputusan yang tepat.

### **2. Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian jawaban rata-rata responden yang diperoleh dari kuisisioner dan hasil analisis PLS untuk pengujian Hipotesis H2 bahwa *Human Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kualitas *human capital* yang dimiliki seseorang semakin baik pula kinerja yang dihasilkan orang tersebut. Sesuai dengan *teori resource based view* dan manajemen sumber daya manusia strategik menyatakan bahwa *human capital* yang spesifik dalam suatu organisasi adalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan (Barney dan Peteraf dalam Muafi, 2010: 218). Sejalan dengan itu, Gibson (1983) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Frimayasa et al. (2020) yang menunjukkan hasil bahwa *Human Capital* berpengaruh positif



signifikan terhadap kinerja Karyawan. Jadi, semakin tinggi modal manusia (human capital) yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan (Puspita, 2013: 16). Hal ini dikarenakan human capital akan memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan (Muafi, 2010: 225)

### **3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian jawaban rata-rata responden yang diperoleh dari kuisisioner dan hasil analisis PLS untuk pengujian Hipotesis H3 bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Meria et al. (2021) Efikasi diri penting untuk pengembangan kinerja karyawan karena dengan adanya efikasi diri dalam diri individu akan memunculkan keyakinan kuat akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Efikasi diri pada kinerja individual di tempat kerja juga akan menentukan motivasinya untuk berkinerja (Cherian & Jacob, 2013). Sejalan dengan itu Bandura dan Wood (2012) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kerja yang sudah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswathi et.al (2017) yang menunjukkan hasil bahwa efikasi diri (*Self Efficacy*) berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meria et.al (2021) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, *self efficacy* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat efikasi diri karyawan, maka kualitas hasil kerja yang dihasilkan karyawan akan lebih baik.

### **4. Pengaruh *Human Capital* terhadap kinerja karyawan dengan *Self Efficacy* sebagai variabel intervening**

Berdasarkan hasil penelitian jawaban rata-rata responden yang diperoleh dari kuisisioner dan hasil analisis PLS untuk pengujian Hipotesis H4 bahwa *Human Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening. Artinya *self efficacy* secara signifikan memediasi hubungan *human capital* terhadap kinerja karyawan. *human capital* memerlukan *self-efficacy* untuk memungkinkan upaya terus menerus, dan *self- efficacy* memerlukan modal manusia yang berkualitas untuk meningkatkan tingkat kepercayaan seseorang





dalam membuat keputusan yang tepat. Karyawan dengan kapabilitas (*human capital*) yang baik tentu memiliki kinerja yang baik pula. Namun, selain kapabilitas, efikasi diri (*self efficacy*) perlu ditanamkan dalam diri manusia. Hal ini dikarenakan *self efficacy* membantu dalam usaha terus menerus meskipun perusahaan sedang dalam keadaan yang sulit (Raza et.al 2020). Sejalan dengan itu, *Human capital* dan *self efficacy* harus dikembangkan secara bersama untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Zuhir et.al 2020).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zuhir et.al (2019) yang menunjukkan hasil bahwa *human capital* dan *self efficacy* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu, dalam rangka menghasilkan kinerja karyawan yang baik, seseorang harus memiliki *human capital* yang berkualitas, dan harus menanamkan efikasi diri yang baik dalam dirinya.

#### REFERENSI

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Agusni, & Suhariadin (2013);, penilaian kinerja "", kriteria penilaian kinerja Vol. 6 h. 14.
- Awaluddin, M. (2023). Determining Factors for Young Investors to Invest in the Capital Market. *International Journal of Professional Business Review*, 8(5), e01964-e01964.
- Awaluddin, M., Gani, I., & Awaluddin, S. P. (2023). Economic Business Development for the People Through Optimizing the Role of Islamic Boarding Schools in a Pandemic Period. *Al-Mashrafiyah: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Perbankan Syariah*, 7(1), 62-74.
- Awaluddin, M. (2022). Adversity Quotient, Self Efficacy dan Lingkungan Bagi Kegiatan Kewirausahaan Mahasiswa Berbasis Teknologi. *Al-Mashrafiyah: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Perbankan Syariah*, 81-93.
- Awaluddin, M. (2023). IMPLIKASI STOCK SPLIT TERHADAP VOLUME PERDAGANGAN MELALUI HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 4(1), 40-56.



- Awaluddin, M., Ilham, I., Sijal, M., & Sylvana, A. (2021). Controlling the Unemployment Rate in South Sulawesi Province through Economic Growth, Provincial Minimum Wage and Inflation. *EcceS (Economics, Social, and Development Studies)*, 8(2), 175-194.
- Awaluddin, M., & Alika, N. H. (2023). IMPLIKASI STOCK SPLIT TERHADAP VOLUME PERDAGANGAN MELALUI HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 4(1), 40-56.
- Awaluddin, M., Rum, M., Rahma, A. N., & Lantara, N. F. (2022). Indikasi Perubahan Nilai Perusahaan Berdasarkan Kinerja Sosial, Lingkungan, dan Keuangan Pada Beberapa Emiten. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 525-535.
- Awaluddin, M. (2014). Kajian Faktor Penentu Kinerja Usaha Kecil Di Kota Makassar. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2(2), 120-136.
- Awaluddin, M. (2020). Implementasi Manajemen Risiko Pembiayaan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) Alauddin University Press, Makassar
- Awaluddin, M., & Sri Prilmayanti Awaluddin, S. (2020). BUSINESS PERFORMANCE FLUCTUATION OF SMALL BUSINESS AS THE IMPACT OF LEADERSHIP STYLE, FINANCIAL INCLUSION, AND FINANCIAL MANAGEMENT IN MAKASSAR CITY. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 10950-10960.
- Awaluddin, M., Elis, E., Awaluddin, S. P., Wardhani, R. S., & Malle, S. S. (2020). The Effect of Company Sizes and Net Working Capital on Cash Holding With Profitability as Intervening Variables in Food and Beverage Sub Sector Companies Registered in Indonesia Stock Exchange. *Jurnal Iqtisaduna*, 1(1), 110-119.
- Awaluddin, M., Pratiwi, D., & Wardhani, R. S. (2019). The Beta Role In Affecting Stock Returns With Unconditional And Conditional Approaches (Case Study of Companies Listed in the LQ 45 Index). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, 5(1).
- Awaluddin, M., Setijawan, F., Wardhani, R. S., & Rahman, M. A. (2021). The Role of Dividend Policy in Inventing the Effect of Accounting Profit, Cash Flow, Operation and Corporate Size on the Price of Closing Stock. *Basic and Applied Accounting Research Journal*, 1(1), 1-14.



- Awaluddin, M. (2020). Strategi UMKM Daerah dalam Menghadapi COVID-19
- Awaluddin, M., & Indriyani, E. Dampak Fluktuasi Bitcoin, Suku Bunga, dan Nilai Tukar Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Indeks LQ 45 di Bursa Efek Indonesia.
- Badrullah, B., Sudjoni, M. N., & Arifin, Z. (2021). Dampak Agrowisata Petik Jeruk Terhadap Pembedayaan Dan Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus: Desa Selorejo, Kecamatan Dau Kabupaten Malang). *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 9(3).
- Bandura, A. (2012). *Self-Efficacy, The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, Albert. 2006. Guide for Constructing Self efficacy Scales. Information Age Publishin.
- Bontis N. (1998). *Intelectual Capital : An Explanatory Study That Develops Measures And Models*. *Managements Decision*, Vol.36. No. 2, pp 63-67.
- Casio (1998),,, pengukuran & evaluasi penilaian kinerja kerja : h. 86.
- Chasanah, U., & Mathori, M. (2021). Impulsive Buying: Kajian Promosi Penjualan, Gaya Hidup, dan Norma Subyektif pada Marketplace di Yogyakarta. *JRMSIJurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(2), 231-255.
- Dessler, Garry (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Salemba Empat, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes (2010), Indikator kinerja: 142.
- Ghasemizad, A., & Mohammadkhani, K (2013). *The Relationship between Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, and Quality of Work Life and Productivity*. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*:7(8): 431-436, 2013 ISSN 1991-8178.
- Gibson, J. L., & Donnelly. (2011). *Organization Behaviour Structure Processes*. McGraw-Hill.
- Gist, M. E. (2011). *Self Efficacy: Implication for organizational behaviour and human Resource management*. *Academy management Review*, 12, 472-485.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). "Manajemen Sumber Daya manusia". Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.



- Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jones, G. R. (2012). *Contemporary management*. Boston: The McGraw-Hill Companies Inc. Jac Fitz-enz, (2009) ROI of Human Capital.45.
- Lenni Khotimah Harahap, M. P. (2018). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan SMARTPLS (partial least square). Makalah Ilmiah Semarang: Fakultas Sains Dan Teknologi UIN [Universitas Islam Negeri] Walisongo.
- Majid, J., Awaluddin, M., & Asse, A. (2022). PUBLIC CONTROL OF ACCOUNTABILITY: EFFORTS TO PREVENT FRAUD SUSTAINABILITY BUDGET GOVERNMENT INDONESIA. *Relações Internacionais no Mundo Atual*, 3(36), 732-747.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jakson (2003). *Human Resource Management, South-Western: Thomson Learning*.
- Mayo, A., 2000. "The Role of Employee Development in The Growth of Intellectual Capital", *Personal Review*, Vol. 29, No. 4. <http://www.emerald-library.com>.
- Muafi, 2010. "Pengaruh Strategic Human Capital terhadap kinerja entrepreneurial pada organisasi sektor publik". *Assets: Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis, dan Sektor Publik* 10(1), 217-229.
- Mohd, R., Kamaruddin, B. H., Hassan, S., Muda, M., & Yahya, K. K. (2014). *The important role of self-efficacy in determining entrepreneurial orientations of Malay small scale entrepreneurs in Malaysia*. *International Journal of Management Studies*, 20(1), 61-82. Retrieved from [ijms.uum.edu. my/images/ pdf /21no1/4ijms21.pdf](http://ijms.uum.edu.my/images/pdf/21no1/4ijms21.pdf).
- Muin, R., Mansyur, A., Awaluddin, M., & Rahman, M. A. (2020). Perbandingan Faktor yang Memengaruhi Keputusan Investor Muda dalam Berinvestasi Konvensional atau Syariah di Kota Makassar. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 20(1), 51-62.
- Muprihan thaib, S. sos. M. M., Ronny nazar, SE., M. ., & Dedi putra, SE, M. S. A. (2017). penerapan csr pada presepsi mahasiswa seagai pendukung csr (csr support) di seluruh Ptsdi bandar Lampung. *Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1).
- Nawawi, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.



- Nugrahaningsih, R. (2021). *Effect Of Organizational Commitment And Employee Empowerment And Reward And Punishment Of Motivation Bpjs Services And Performance Of Employees In Hospital Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, Indonesia. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT), 12(13), 4301-4314.*
- Nurmiati, N., Rum, M., Awaluddin, M., & Sylvana, A. (2022). *Green Accounting Practice of Nipah (palm trees) Farmers Along Moncongloe Lappara Riverbanks. Integrated Journal of Business and Economics, 6(3), 227-241.*
- Pandji Anoraga, (2004), manajemen Bisnis, Rineka Cipta, Jakarta,. Hlm. 178.
- Putri, H. M., Tanamal, J., & Ponirin, P. (2017). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap pembelian kembali produk Gosh di kota Palu dengan kpercayaan merek sebagai variabel antara (studi pada Mahasiswa universitas tadulako). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 3(1), 57-68.* <https://doi.org/10.22487/jimut.v3i1.72>
- Raza, S. A., Zia, S., Naqvi, S. A. H., & Shaikh, F. M. (2011). Human and social capital development for self-efficacy of university graduates: Bases for development of society. *Asian Social Science, 7(9), 244.* <https://doi.org/10.5539/ass.v7n9p24>.
- Rahman, M., & Awaluddin, M. (2020). *DASAR-DASAR MANAJEMEN (Buku Bahan Ujian Komprehensif). Pusaka Almaida Gowa - Sulawesi Selatan - Indonesia*
- Raprayogha, R., & Parmitasari, R. D. A. (2020). Efek mediasi perilaku keuangan dan dampak kepuasan keuangan masyarakat di kota Makassar. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 10(1), 62-82.*
- Raprayogha, R., Prilmayanti, S., Rustam, D. M., & Nur, K. (2023). *Non Performing Financing/Loan (NPF/NPL), Fee Based Income, Financing to Deposit Ratio (FDR/LDR) dan Profitabilitas Bank. Islamic Banking, Economic and Financial Journal, 3(2), 1-17.*
- Schermerhorn, Jr., John R., (2005). *Manajemen*, diterjemahkan oleh M. purnama putranata dan surya dharma , Yogyakarta.
- Stewart, T.A. (1997). *Intellectual Capital: The Wealth of New Organisations, Nicholas Brealey Publishing, London.*
- Sunawan. (2013). Beberapa Bentuk Perilaku *Underachievement* Perspektif Teori *Self Regulated Learning*. *Jurnal Ilmu Pnedidikan, 12 (2), 128-142.*



- Sylvana, A., & Awaluddin, M. (2018). *The Effect of Human Resources and Use of Information and Communication Technology on the Performance of Tutors as Educational Diagnosticians in Face-To-Face Tutorials in Universitas Terbuka*.
- Sylvana, A., & Awaluddin, M. Model Penciptaan Daya Saing Bisnis Melalui Transformasi Kewirausahaan Berbasis Teknologi Informasi (Technopreneur). *Entrep. Glob. Crossroad Challenges Solut*, 71.
- Sylvana, A., Awaluddin, M., & Mutahajjid, A. (2020). *Marketing Strategy Model Based On The Benefit Of Sharia Property Developers In Indonesia*. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 8123-8135
- Tafsir Al-Misbah [14]: 79
- Veithzal Rivai (2003), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT Grafindo persada , h.10-11.
- Wardhani, R. S., & Murtiadi Awaluddin, R. (2019). *Financial Performance and Corporate Social Responsibility on Return of Shares*. *Jurnal Akuntansi*, 23(3), 409-432.
- Wardhani, R. S., Marwa, T., Fuadah, L., Siddik, S., & Awaluddin, M. (2019). *Good university governance: Budgeting participation and internal control*. *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, 14(1), 1-18.
- Wardhani, R. S., Rosalina, E., Elvany, R., & Awaluddin, M. (2021). *Banking financial performance during Covid-19*. *Technium Social Sciences Journal*, 19, 302-310.
- Wardhani, R. S., Yunita, A., Awaluddin, M., Purbolakseto, H. V., & Islaha, U. (2021). *Event Study of the Tourism Sector Share Price Movement on the Implementation of Stimulus Tax Policy Interpretations Covid-19*. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(6), 5568-5581.