

Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi

<https://www.businessinsider.com/how-feel-happier-better-2017-7>



Nur Laily
Dewi Urip Wahyuni

<http://ojjansma.com/ctilah-dalam-papat>



Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi

 **Indomedia
Pustaka**

Nur Laily
Dewi Urip Wahyuni

Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi

Nur Laily

Dewi Urip Wahyuni



Edisi Asli

Hak Cipta © 2018, pada penulis

Griya Kebonagung 2, Blok I2, No. 14

Kebonagung, Sukodono, Sidoarjo

Telp. : 0812-3250-3457

Website : www.indomediapustaka.com

E-mail : indomediapustaka.sby@gmail.com

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apa pun, baik secara elektronik maupun mekanik, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan menggunakan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari Penulis.

UNDANG-UNDANG NOMOR 19 TAHUN 2002 TENTANG HAK CIPTA

1. Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak mengumumkan atau memperbanyak suatu ciptaan atau memberi izin untuk itu, dipidana dengan pidana penjara paling lama 7 (**tujuh tahun**) dan/atau denda paling banyak **Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah)**.
2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (**lima tahun**) dan/atau denda paling banyak **Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)**.

Laily, Nur

Urip, Dewi Wahyuni

Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi/Nur Laily, Dewi Urip Wahyuni

Edisi Pertama

—Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018

Anggota IKAPI No. 195/JTI/2018

1 jil., 17 × 24 cm, 94 hal.

ISBN: 978-602-6417-78-7

I. Sosial

I. Judul

2. Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi

II. Nur Laily, Dewi Urip Wahyuni

Puji Syukur kehadiran Allah
rahmat dan Hidayah Nya bu

Perilaku Organisasi da
menarik perhatian para ah
sangat penting dalam me
baik organisasi besar ma
kecil berusaha untuk men
menjalankan usahanya ti
Pelaku usaha mempunyai
berhasil.

Buku ini merupakan b
Inovasi terhadap Kesukses
itu buku ini berjudul Self E
ini untuk digunakan para
mengaplikasikan pengetaha
Dalam kesempatan ini pen

1. Kementerian Riset dan
Pengabdian Kepada Ma
kepercayaan kepada
Years.

Kata Pengantar

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat Nya, karena dengan rahmat dan Hidayah Nya buku ini dapat tersusun.

Perilaku Organisasi dan Sumberdaya manusia merupakan dua faktor yang selalu menarik perhatian para ahli. Sumberdaya manusia menjadi salah satu bagian yang sangat penting dalam memperoleh sukses kinerja untuk semua jenis organisasi, baik organisasi besar maupun kecil. UMKM sebagai organisasi bisnis kelompok kecil berusaha untuk mencapai kesuksesan usahanya. Kesuksesan individu dalam menjalankan usahanya tidak lepas dari karakteristik individu dan kepribadiannya. Pelaku usaha mempunyai *Self Efikasi* yang tinggi, keyakinan diri bahwa usahanya pasti berhasil.

Buku ini merupakan hasil penelitian yang berjudul Peran Self Efikasi dan Perilaku Inovasi terhadap Kesuksesan Wanita wirausaha Batik di Kabupaten Bojonegoro. Karena itu buku ini berjudul Self Efikasi dan Perilaku Inovasi. Tujuan dari tersusunnya buku ini untuk digunakan para mahasiswa dan praktisi yang berminat untuk memahami dan mengaplikasikan pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia dalam UMKM. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Kementerian Riset dan Teknologi Republik Indonesia melalui Direktorat Riset Dan Pengabdian Kepada Masyarakat (DRPM), Dirjen Riset Dikti yang telah memberikan kepercayaan kepada penulis sebagai penerima Dana Hibah Penelitian DIKTI Multi Years.

2. Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya dan Kepala LP2M STIESIA Surabaya yang telah membemembantu memfasilitasi peneliti dalam menyelesaikan penelitian. rikan failitas dan motivasi sehingga tersusun buku ini
3. Teman teman dosen STIESIA yang banyak membatu sehingga terlaksana dan tersusun buku ini .

Kritik dan saran penulis harapkan dari pembaca, demi kemajuan dan sempurnanya penulisan buku ini.

Surabaya. Nopember 2018
Penulis

Nur Laily
Dewi Urip Wahyuni.

Kata Pengantar
Daftar Isi

Bab 1 Konsep Dasar Per

- A. Latar Belakang
- B. Pengertian
- C. Tujuan Mem
- D. Karakterist
- E. Sumbangan
Organisasi

Bab 2 Perilaku Individu

- A. Pendahuluan
- B. Karakterist

Bab 3 Kepribadian

- A. Konsep Ke
- B. Definisi Ke
- C. Tipologi ke
- D. Ciri dan An
- E. Ciri Kepr

a dan Kepala
peneliti dalam
sun buku ini
rlaksana dan

sempurnanya

Daftar Isi

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Bab 1 Konsep Dasar Perilaku Organisasi.....	1
A. Latar Belakang dan Perkembangan Perilaku Organisasi	1
B. Pengertian Perilaku Organisasi.....	2
C. Tujuan Mempelajari Perilaku Organisasi.....	4
D. Karakteristik Perilaku Organisasi.....	5
E. Sumbangan Beberapa Bidang Ilmu Terhadap Perilaku Organisasi.....	5
Bab 2 Perilaku Individu dalam Organisasi	7
A. Pendahuluan.....	7
B. Karakteristik Individu	9
Bab 3 Kepribadian.....	15
A. Konsep Kepribadian.....	15
B. Definisi Kepribadian	17
C. Tipologi Kepribadian.....	18
D. Ciri dan Atribut Kepribadian.....	22
E. Ciri Kepribadian Populer	23

Bab 4	Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>)	27
	A. Kajian Teori Efikasi Diri (<i>Self efficacy</i>)	27
	B. Pengertian Efikasi Diri	28
	C. Sumber Efikasi Diri.....	29
	D. Aspek-aspek Efikasi Diri.....	30
	E. Proses-proses yang Mempengaruhi Efikasi Diri.....	31
	F. Karakteristik individu yang memiliki Efikasi Diri tinggi dan Efikasi Diri rendah	32
	G. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri	33
Bab 5	Motivasi	35
	A. Pengertian Motivasi.....	35
	B. Teori Motivasi	37
	C. Sistem Motivasi	42
Bab 6	Perilaku Inovatif.....	43
	A. Inovasi	43
	B. Perilaku Inovatif.....	44
	C. Aspek Perilaku Inovatif.....	45
	D. Faktor yang mempengaruhi Perilaku Inovatif.....	46
Bab 7	Kepemimpinan.....	49
	A. Keahlian Administratif Dasar Seorang Pemimpin	50
	B. Sifat-sifat Pemimpin.....	50
	C. Teori Kepemimpinan	50
	D. Sifat-sifat Pemimpin.....	50
	E. Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi	51
Bab 8	Karakteristik Pekerjaan	63
	A. Pengertian Karakteristik Pekerjaan.....	64
	B. Faktor-faktor Karakteristik Pekerjaan	69
Bab 9	Kinerja.....	71
	A. Kinerja.....	71
	B. Pengertian Kinerja Karyawan	72
	C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	73

Bab 10	Kesuksesan Berwira
	A. Pengertian Wira
	B. Faktor Keberhasilan Wira
	C. Kesuksesan Wira

Daftar Pustaka	
-----------------------------	--

Bab 10 Kesuksesan Berwirausaha.....	77
A. Pengertian Wirausaha.....	77
B. Faktor Keberhasilan Wirausaha	79
C. Kesuksesan Wanita Wirausaha	81
Daftar Pustaka	89

Bab 1

Konsep Dasar Perilaku Organisasi

A. Latar Belakang dan Perkembangan Perilaku Organisasi

Dalam dua dekade terakhir, adanya perubahan-perubahan fundamental dalam bidang teori organisasi telah terjadi. Perubahan tersebut menghasilkan berbagai pendekatan dan perubahan orientasi dasar untuk studi teori organisasi. Walaupun model birokrasi Weber masih mendominasi literatur teori organisasi, perubahan dari tingkat pendekatan yang deskriptif ke tingkat pendekatan yang analitis nampaknya tidak hanya dianggap penting, namun dapat dipergunakan sebagai lompatan awal untuk mendasari pengkajian teori perilaku dalam organisasi.

Warren Bennis, meramalkan bahwa 25 sampai 50 tahun mendatang kita akan menyaksikan akhir hayat dari birokrasi, dan akan terbit suatu sistem sosial yang lebih baik dari abad sekarang. Selain itu juga ditandaskan bahwa perubahan mendasar dari konsep nilai-nilai organisasi adalah didasarkan pada kemanusiaan yang menghapuskan sifat-sifat depersonalisasi dari mekanisme sistem birokrasi. Dari ramalan Bennis tersebut, penempatan kembali faktor manusia dalam organisasi bukannya semakin diabaikan, namun malah mendapatkan posisi yang mantap untuk diskusi tentang teori organisasi di masa yang akan datang. Terdapat tiga dimensi pokok dalam setiap diskusi tentang teori organisasi yaitu: dimensi teknis, dimensi konsep, dan dimensi manusia. Kegiatan organisasi yang efektif akan dapat terwujud jika ketiga dimensi ini berinteraksi.

Bab 2

Perilaku Individu Dalam Organisasi

A. Pendahuluan

Manusia adalah salah satu dimensi dalam organisasi yang amat penting, dan merupakan salah satu faktor pendukung organisasi. Perilaku organisasi pada hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya. Sehingga untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya dipahami terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung organisasi tersebut. Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara orang atau individu dengan lingkungannya. Individu dengan pekerjaan yang berbeda akan memiliki perilaku yang berbeda, karena perilaku ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda.

Individu membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya yang merupakan karakteristiknya ke dalam tatanan organisasi. Organisasi sebagai lingkungan bagi individu juga memiliki karakteristik, yaitu keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian dan lain-lain. Perilaku individu dalam organisasi akan terwujud jika karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi.

Bab 3

Kepribadian

A. Konsep Kepribadian

Dalam kehidupan sehari-hari kita lazim mendengar istilah kepribadian atau pribadi. Maksud penggunaan istilah itu tidak selalu sama, dan mungkin juga jauh berbeda dari pengertian yang sesungguhnya. Kepribadian diartikan sebagai kepribadian yang menarik dan kepribadian yang membosankan. Kepribadian yang menarik atau yang subut (*lot of personality*), menggambarkan sebuah sosok yang memiliki sifat-sifat: mudah menarik simpati orang, mengesankan, berbudi pekerti, sopan santun, memberikan kesan pertama yang baik. Kepribadian yang membosankan atau gersang (*no personality*) menunjukkan adanya sifat-sifat yang tidak disukai orang, membosankan, kurang bersemangat, tidak menarik, tidak mendalam, mudah dilupakan. Kepribadian adalah pengaruh seseorang kepada orang lain (*personality is your effect upon other people*). Kepribadian dilihat dari pengaruhnya terhadap orang lain, orang yang berpengaruh atau besarnya pengaruh terhadap orang lain dipandang berpribadi, sedang yang kecil atau tidak ada pengaruhnya dipandang tidak berpribadi. Pengaruh seseorang terhadap orang lain sering kali dilatarbelakangi oleh kekuasaan atau kekuatan yang dimilikinya. Orang berpengaruh karena ilmunya, karena kedudukannya, jabatannya, popularitasnya, kecantikannya dsb. Kepribadian diartikan sebagai keagresifan, (*personality identity it with the characteristic of aggressiveness*). Dalam pengertian ini kepribadian dipandang sebagai sifat-sifat agresif, seorang yang memiliki kekuatan fisik, suka menyerang, berambisi, ingin berkuasa, ingin

Bab 4

Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

A. Kajian Teori Efikasi Diri (*Self efficacy*)

Efikasi diri merupakan konsep yang relatif baru di dalam penelitian akademik. Walaupun kajian efikasi diri lebih banyak dilakukan dalam konteks terapi, beberapa studi terkini menunjukkan bahwa efikasi diri memegang kekuatan signifikan untuk memprediksi dan menjelaskan kinerja akademik di berbagai bidang.

Teori efikasi diri berasal dari „Teori Belajar Sosial“ seorang peneliti bernama Bandura. Menurut Bandura (1997: 3) menjelaskan “*Perceived self efficacy refers to beliefs in one’s capabilities to organize and execute the course of action required to produce given attainments*”. *Self efficacy* atau efikasi diri merupakan persepsi individu akan keyakinan kemampuannya melakukan tindakan yang diharapkan. Keyakinan efikasi diri mempengaruhi pilihan tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha dan ketahanan ketika berhadapan dengan hambatan atau kesulitan. Individu dengan efikasi diri tinggi memilih melakukan usaha lebih besar dan pantang menyerah.

Bandura (1997: 122) menjelaskan bahwa “*efficacy beliefs play a central role in the cognitive regulation of motivation*”. Efikasi mempunyai peran penting pada pengaturan motivasi seseorang. Bandura (1997: 129) “*Perceived self efficacy contributes to motivation*”. Efikasi diri seseorang memiliki efek utama terhadap perilaku individu tersebut salah satunya adalah motivasi. Individu dengan efikasi diri yang tinggi mengerahkan usaha yang lebih besar.

Bab 5

Motivasi

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

A. Pengertian Motivasi

Menurut Robins (2002:198) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Menurut Gibson, Ivancevich and Donnelly (2003:286) mendefinisikan motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilakunya.

Gibson *et al.* (2003:287) melukiskan proses motivasi pola awal berasal dari kebutuhan individu yang belum terpenuhi yang kemudian menyebabkan orang mencari jalan guna memenuhi macam kebutuhannya. Pencarian jalan akan diwujudkan kedalam perilaku yang diarahkan pada tujuan individu yang belum terpenuhi kemudian manajer menilai perilaku yang dilakukan karyawan untuk membuat evaluasi prestasi. Dari evaluasi ini akan dapat menilai pemberian yang pantas diberikan kepada karyawan, bila prestasi hasilnya negative maka karyawan akan mendapatkan hukuman. Hal ini kemudian akan dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan dan karyawan yang

Bab 6

Perilaku Inovatif

A. Inovasi

Istilah inovasi dalam organisasi pertama kali diperkenalkan oleh Schumpeter pada tahun 1934. Inovasi dipandang sebagai kreasi dan implementasi 'kombinasi baru'. Istilah *kombinasi baru ini dapat merujuk pada produk, jasa, proses kerja, pasar, kebijakan dan sistem baru*. Dalam inovasi dapat diciptakan nilai tambah, baik pada organisasi, pemegang saham, maupun masyarakat luas. Oleh karenanya sebagian besar definisi *dari inovasi meliputi pengembangan dan implementasi sesuatu yang baru* (dalam de Jong & den Hartog, 2003) sedangkan istilah 'baru' dijelaskan Adair (1996) bukan berarti *original* tetapi lebih ke *newness* (kebaruan). Arti kebaruan ini, diperjelas oleh pendapat Schumpeter bahwa inovasi adalah mengkreasikan dan mengimplementasikan sesuatu menjadi satu kombinasi. Dengan inovasi maka seseorang dapat menambahkan nilai dari produk, pelayanan, proses kerja, pemasaran, sistem pengiriman, dan kebijakan, tidak hanya bagi perusahaan tapi juga *stakeholder* dan masyarakat (dalam de Jong & Den Hartog, 2003).

'Kebaruan' juga terkait dimensi ruang dan waktu. 'Kebaruan' terikat dengan dimensi ruang. Artinya, suatu produk atau jasa akan dipandang sebagai sesuatu yang baru di suatu tempat tetapi bukan barang baru lagi di tempat yang lain. Namun demikian, dimensi jarak ini telah dijumpai oleh kemajuan teknologi informasi yang sangat dahsyat sehingga dimensi jarak dipersempit. Implikasinya, ketika suatu penemuan baru diperkenalkan kepada suatu masyarakat tertentu, maka *dalam waktu yang singkat,*

Bab 7

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas dalam usaha untuk menjalankan organisasinya dan berkaitan dengan pengelolaan sumberdaya yang ada agar organisasinya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan suatu proses pengaruh sosial yang dilakukan oleh seseorang terhadap pengikutnya, agar pengikutnya dapat atau mau menjalankan apa yang dikehendaki oleh pimpinan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan, hal ini di dukung oleh Achua and Lussier (2004:5) mengatakan *leadership is the influencing process of leaders and followers to achieve organizational objectives through change*. Kepemimpinan seseorang akan dapat mempengaruhi pengikutnya artinya dari kepemimpinan seseorang akan dihasilkan komitmen bawahannya untuk terlibat dalam suatu kerja yang menjadi tanggung-jawabnya. Robbins (2007:432) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran agar mereka mau mengikuti atau menjalankan apa yang diperintahkan atau dikehendaki oleh pemimpin. Hubungan antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya bersifat pembimbingan, pemberian arah, pemberian perintah / instruksi, pemberian motivasi (dorongan) dan pemberian teladan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Jadi kepemimpinan adalah merupakan suatu aktifitas untuk mempengaruhi bawahannya yaitu karyawannya dalam bertindak.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses dalam memengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain untuk berkontribusi terhadap kesuksesan dan efektivitas suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Bab 7

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas dalam usaha untuk menjalankan organisasinya dan berkaitan dengan pengelolaan sumberdaya yang ada agar organisasinya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan suatu proses pengaruh sosial yang dilakukan oleh seseorang terhadap pengikutnya, agar pengikutnya dapat atau mau menjalankan apa yang dikehendaki oleh pimpinan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan, hal ini di dukung oleh Achua and Lussier (2004:5) mengatakan *leadership is the influencing process of leaders and followers to achieve organizational objectives through change*. Kepemimpinan seseorang akan dapat mempengaruhi pengikutnya artinya dari kepemimpinan seseorang akan dihasilkan komitmen bawahannya untuk terlibat dalam suatu kerja yang menjadi tanggung-jawabnya. Robbins (2007:432) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran agar mereka mau mengikuti atau menjalankan apa yang diperintahkan atau dikehendaki oleh pemimpin. Hubungan antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya bersifat pembimbingan, pemberian arah, pemberian perintah / instruksi, pemberian motivasi (dorongan) dan pemberian teladan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Jadi kepemimpinan adalah merupakan suatu aktifitas untuk mempengaruhi bawahannya yaitu karyawannya dalam bertindak.

Kepemimpinan (leadership) merupakan proses dalam memengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain untuk berkontribusi terhadap kesuksesan dan efektivitas suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Bab 10

Kesuksesan Wirausaha

A. Pengertian Wirausaha

Wirausaha atau enterpreneur adalah orang yang memiliki kemampuan melihat dan juga kemampuan menilai kesempatan-kesempatan bisnis, mengumpulkan sumber sumber daya yang dibutuhkan, yang berguna untuk mengambil keuntungan daripadanya serta mengambil tindakan yang tepat, yang berguna untuk memastikan kesuksesan. Menurut Skinner, 1992), pengertian Entrepreneur atau wirausaha adalah seseorang yang mengambil risiko yang diperlukan untuk mengorganisasikan dan mengelola suatu bisnis menerima imbalan jasa berupa profit nonfinancial.

Wirausaha atau entrepreneur adalah orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan koordinasi, organisasi dan pengawasan. Seorang wirausaha tentu saja memiliki pengetahuan yang luas tentang lingkungan, dan juga membuat suatu keputusan-keputusan tentang lingkungan usaha, mengelola sejumlah modal yang dimiliki dan menghadapi ketidakpastian untuk meraih keuntungan.

Berikut ini yang merupakan ciri ciri kewirausahawan yang profesional dan handal

1. Sangat mengenal produk yang dipunyainya
2. Yakin dengan produk yang dimiliki atau dipunyai
3. Mampu menciptakan transaksi
4. Mampu negosiasi ramah dan komunikatif dalam pelayanan
5. Mempunyai sikap Santun, Jujur dan berani mengambil keputusan
6. Tidak mau berdebat dengan pelanggan dan calon pelanggannya

Daftar Pustaka

- Adair, J. 1996. *Effective Innovation. How to Stay Ahead of the Competition*. London: Pan Books.
- Byrd, J & Brown, P.L. 2003. *The Innovation Equation. Building Creativity and Risk Taking in Your Organization*. San Fransisco: Jossey-Bass/Pfeiffer. A Wiley Imprint. www.pfeiffer.com
- Bartol, Martin, 1991. Management. New York: McGraw Hill Inc
- Bateman, Thomas S., and Dennis Worgan, 1983. Job Satisfaction and Employee Citizenship, *Academy of Management Journal*, Vol. 26, pp.587-595.
- Barker, Alan, 2000. *How to be Better at Managing People*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Becherer, Richard C., Fred W., Morgan and Lawrence M., Richard, 1982. The Job Characteristics of Industrial Sales person : Relationship to Motivation and Satisfaction, *Journal of Marketing*, Vol. 46, pp. 125-135.
- Bernarden, H. John, Russel, Joice EA., 1993, *Human Resources Management, An Experimental Approach*, International Edition McGraw-Hill.
- .Bhuidan Shahid, N., and Buklend Menguc, 2002. An Extension and Evaluation of Job Characteristics, Organizational Commitment and Job Satisfaction, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol XXII, no. 1, pp. 01-11.
- Chou-Kang Chiu, et al. 2004. Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in a practical setting The moderating role of locus of control *Journal of Management Development* Vol. 24 No. 10, 2005 pp. 837-855

- De Jong, J & Hartog, D D. 2003. *Leadership as a determinant of innovative behaviour. A Conceptual framework*. <http://www.eim.net/pdf-ez/H200303.pdf>. 21 April 2005
- De Jong, JPJ & Kemp, R. 2003. Determinants of Co-workers's Innovative Behaviour: An Investigation into Knowledge Intensive Service. *International Journal of Innovation Management*. 7 (2) (Juni 2003) 189 - 212. Diakses melalui EBSCO Publisher 22 Maret 2005.
- Dennis M. Patten. 2005. An analysis of the impact of locus-of-control on internal auditor job performance and satisfaction. *Managerial Auditing Journal* Vol. 20 No. 9, 2005 pp. 1016-1029
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan). Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media
- Gibson, Ivancevich, JM, and Donnelly, 2003. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gitosudarmo, Sudita, 2001, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: BPFE
- Glisson, Charles and Durick, Mark, 1988, Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organization. *Administrative Quarterly*, Vol, 33, No 5, pp. 61-81
- Gomes, Foustino Cosdoso, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Andi Offset
- Hackman, J.R., and E.F., Lawler, 1971. Employee Reaction to Job Characteristics, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 55, pp. 259-286.
- Ivancevich, John M., 1999. *Human Resource management*. 6th ed., Chicago: Irwin.
- _____ and Matteson, Michael T, 1999. *Organizational Behavior and Management*. Fifth Edition. New York: Mc Graw-Hill.
- Janssen, O. 2003. Innovative Behaviour and Job Involvement at the Price Conflict and Less Satisfactory Relations with Co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 76. 347 - 364. Diakses melalui EBSCO Publisher 22 Maret 2005.
- Luthans, F., 2006. *Organizational Behavior*, Eight Edition, Singapore: Mc Graw Hill International Edition.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Ramaja Rosda Karya.
- Nadler, Hackman, Lawler, 1979. *Managing Organizational Behavior*, Printed in the United State of America.
- _____, Leonad J, 1985. *HDR in Perspective, Human Resources Management and Development Handbook*, edited by Tracey, William R, Amacom, American Management Associations
- Rees, Erik. 2001. *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy*. Online: cicministry.org

- Robbins, Stephen.P, 2000
- Benyamin Molan, Ja
- Rousseau, Denise M., 19
- Satisfaction and Mo
- Research and Sociot
- Performance, Vol. 1
- Scott, S. G & Bruce, R. A.
- Individual Innovati
- Stoner, James, A.F, R., Edv
- Jersey : Prentice Ha
- Thomas, dkk (2004). "Loc
- Behavior, Vol. 27, 1
- Timpe, A., Dale, 1999. S
- Jakarta : PT. Elex M
- _____, 2000. *Seri Man*
- Komputindo, Jakart
- Tracey, J., Bruce, Hinkin,
- Influence of Individ
- Levels of Trobung C
- Jui-Chen Chen and Coli
- stress, job perform
- Development Journ

- Robbins, Stephen.P, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke sepuluh Alih Bahasa oleh Drs Benyamin Molan, Jakarta : PT. Indeks
- Rousseau, Denise M., 1977. Technological Difference in Job Characteristics Employee Satisfaction and Motivation : A Synthesis and Motivation : A Synthesis of Job Design Research and Sociotechnical Systems Theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 19, pp. 18-42.
- Scott, S. G & Bruce, R. A. 1994. Determinants of Innovative behavior: A Path Model Of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*.. 37 (3)
- Stoner, James, A.F, R., Edward Freeman, Daniel R., and Gielbert, 1998, *Management*, New Jersey : Prentice Hall.
- Thomas, dkk (2004). "Locus of control at work: a meta-analysis". *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, 1057-1087 (2006).
- Timpe, A., Dale, 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja (Performance)*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- _____, 2000. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Tracey,J,Bruce, Hinkin, R, Timothy, Tannebaum, Scott, Mathieu, John,E, 2001. The Influence of Individual Characteristic and the Work Environment and on Varying Levels of Trobung Outcomes, *Human Resource Development*, Vol.12, No.1, Spring.
- Jui-Chen Chen and Colin Silverthorne, 2008. The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 29 No. 7, 2008 pp. 572-582

Efikasi Diri & Perilaku Inovasi

Buku ini merupakan hasil penelitian yang berjudul Peran Self Efikasi dan Pelaku Inovasi terhadap Kesuksesan Wanita wirausaha Batik di Kabupaten Bojonegoro. Karena itu buku ini berjudul Self Efikasi dan Perilaku Inovasi. Tujuan dari tersusunnya buku ini untuk digunakan para mahasiswa dan praktisi yang berminat untuk memahami dan mengaplikasikan pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia dalam UMKM. Materi yang dibahas dalam buku ini adalah

- Bab 1 Konsep Dasar Perilaku Organisasi
- Bab 2 Perilaku Individu dalam Organisasi.
- Bab 3 Kepribadian
- Bab 4 Efikasi Diri (*Self Efficacy*)
- Bab 5 Motivasi
- Bab 6 Perilaku Inovatif
- Bab 7 Kepemimpinan
- Bab 8 Karakteristik Pekerjaan
- Bab 9 Kinerja
- Bab 10 Kesuksesan Berwirausaha

