



## Pengaruh Self Efficacy, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo

Lisa Rahmawati<sup>1</sup>, Ngatimun<sup>2\*</sup>, Elok Dwi Vidyastutik<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga  
Email : [imun\\_bp@upm.ac.id](mailto:imun_bp@upm.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian Kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Purposive. Sampling Purposive yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini terdapat 76 orang yang dipilih menjadi sampel yang terdiri dari ASN dan non ASN. Data dikumpulkan melalui kuisioner. Dalam membuktikan atau menganalisis hal tersebut, maka menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ) serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh *Self Efficacy* (X1), Motivasi (X2) dan Komitmen Organisasional (X3) berpengaruh secara parsial signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Kata Kunci:** *Self Efficacy, Motivasi, Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai*

### ABSTRACT

*This research was conducted at the Probolinggo City Food Security, Agriculture and Fisheries Service. The aim of this research is to determine the influence of self-efficacy, motivation and organizational commitment on employee performance at the Probolinggo City Food Security, Agriculture and Fisheries Service. The type of research used is quantitative research. The sample in this research used a purposive sampling technique. Purposive sampling is a technique for determining samples with certain considerations. In this study, 76 people were selected as a sample consisting of ASN and non-ASN. Data was collected through questionnaires. In proving or analyzing this, we use validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, coefficient of determination ( $R^2$ ) and hypothesis testing. The research results show that the influence of Self Efficacy (X1), Motivation (X2) and Organizational Commitment (X3) has a partially significant effect on Employee Performance (Y).*

**Keywords:** *Self Efficacy, Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance*





## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo dibentuk berdasarkan Peraturan Wali Kota Probolinggo Nomor 187 tahun 2019 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo. Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo dalam aktifitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki pegawai. Maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik untuk bisa menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan kegiatan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Ngatimun, 2021). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral. Berdasarkan uraian tersebut yang dimaksud kinerja adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan oleh seorang pegawai (Fauzi, 2020). Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik". Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah faktor *Self Efficacy*.

*Self Efficacy* merupakan proses hasil pencapaian seseorang atas keyakinan, keputusan dan penghargaan kemampuan dirinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Sutrianah, 2022). Disamping *Self Efficacy* peningkatan kinerja pegawai juga bisa dilakukan dengan cara memberi motivasi. Motivasi sangat penting, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab. Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut (Sule & Priansa, 2018). Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efisiensi, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya *Self Efficacy* dalam motivasi saja tetapi dengan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi sebuah kinerja akan semakin meningkat pula. Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk perilaku dan tindakan anggota organisasi terhadap tujuan dan nilai organisasi serta keputusan anggota untuk melanjutkan keanggotaannya dalam



mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen organisasional yaitu komitmen pegawai dengan perusahaan tempat pegawai bekerja. Komitmen organisasional adalah perasaan yang dimiliki pegawai yang erat terhadap tujuan organisasi dan capaian tujuan perusahaan dan nilai-nilai yang dianut (Dwiyanti, 2023). Untuk mencapai tujuan diatas, salah satu cara yang dapat dipakai yaitu dengan pembinaan, pengarahan, pemanfaatan dan peningkatan sumber daya manusia agar menghasilkan tenaga kerja yang produktif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti mengambil judul “Pengaruh *self Efficacy*, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo”.

### Rumusan Masalah

Adakah pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo? Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo? Adakah pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo?

## 2. TELAAH PUSTAKA

### *Self Efficacy*

*Self Efficacy* yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk dapat melakukan suatu tindakan sesuai dengan tujuannya (Chasanah, 2023). bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self Efficacy* adalah: a) Budaya b) Gender c) Sifat dari Tugas Yang diberikan Individu d) Insentif eksternal e) Status atau peran individu dalam lingkungan f) Informasi tentang kemampuan diri (Bandura, 2019). Ada beberapa indikator yang digunakan dalam *Self Efficacy: magnitude, strenght dan generality* (Bandura, 2021).

### Motivasi

Motivasi adalah aktivitas yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2020). Bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara dimana individu memilih tujuan dan cara dimana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka (Amstrong, 2017). Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Sule, 2018). Adapun indikator yaitu kerja keras, berorientasi kemasa depan, memiliki cita-cita yang tinggi, kualitas kerja yang



tinggi, berjuang untuk kemajuan, ketekunan dan pemilihan rekan kerja terpilih (Mulyapradana, 2020).

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan nilai-nilai dan tujuan sekolah, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan (Ngatimun, 2021). Komitmen Organisasional merupakan suatu rasa identifikasi keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya (Ivancevich, 2017). Adapun Indikator Komitmen Organisasional sebagai berikut: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif (Sutrianah, 2022).

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan sejauh mana seseorang melakukan strategi organisasi baik dalam mencapai sasaran dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan (Sule & Priansa, 2018). Kinerja merupakan kegiatan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Ngatimun, 2021). Indikator yg digunakan dalam kinerja pegawai ialah: kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian (Robbin, 2023).

### **Penelitian Terdahulu**

Pengaruh *Self Efficacy*, *Team Work* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance. Ada pengaruh secara parsial dan simultan antara pengaruh *Self Efficacy*, *Team Work* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (persero) kota Probolinggo (Ferdiansyah, 2023). Ada pengaruh positif antara pengaruh lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai (Rahmadani, 2023). Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo. Ada pengaruh secara parsial dan simultan antara kemampuan dan komitmen Organisasi terhadap Keputusan Pembelian (Novita, 2017). Peran *Self Efficacy*, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Dalam Menentukan Kepuasan kerja (Study kasus PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar). Ada pengaruh secara parsial antara *Self Efficacy*, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskemas 1 Seririt (Mubly, 2023). Ada pengaruh positif antara Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Dewi, 2022). Pengaruh Motivasi, kepemimpinan dan Kedisiplinan pegawai terhadap Kinerja



Pegawai Ada pengaruh positif secara parsial dan simultan antara motivasi, kepemimpinan, kedisiplinan pegawai terhadap kinerja pegawai (Sutanjar, 2019).

### Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai.

H2: Diduga ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

H3: Diduga ada pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai.

### 3. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling purposive. Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiono, 2018). Dalam teknik purposive sampling penelitian menggunakan kriteria ASN dan Non ASN sebanyak 76 orang. Sumber data yang digunakan yaitu data primer berupa penyebaran kuesioner dan data sekunder berupa dokumentasi. Teknik analisis data dalam pengolahannya menggunakan IBM SPSS Statistics 26, dengan uji validitas dan Reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan pengujian hipotesis (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketetapan	Keterangan
1	0,655	0,738	0,675	0,409	0,225	Valid
2	0,590	0,740	0,601	0,733	0,225	Valid
3	0,705	0,759	0,675	0,634	0,225	Valid
4	0,647	0,752	0,793	0,595	0,255	Valid
5	0,538	0,672	0,752	0,684	0,225	Valid
6	0,395	0,650			0,225	Valid
7		0,598			0,225	Valid
8		0,698			0,225	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa semua nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,255), maka dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan valid.



### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,623	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,851	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional (X3)	0,795	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,663	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari Tabel 2 diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  dari hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa semua daftar pernyataan yang digunakan bersifat reliabel.

### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
0,115	$>0,05$	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 3 uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di dapat nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar  $0.115 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	1,006	$<10$	Tidak terjadi
Motivasi (X2)	1,010	$<10$	Tidak terjadi
Komitmen Organisasional (X3)	1,010	$<10$	Tidak terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 4 pengujian asumsi multikolonieritas dapat diketahui nilai VIF pada variabel *Self Efficacy* (X1) = 1,006. nilai VIF pada variabel Motivasi (X2) sebesar 1,010. Nilai VIF Pada variabel Komitmen Organisasional (X3)= 1,010 menunjukkan nilai VIF setiap variabel lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwasannya model ini tidak terjadi Multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	.112	$>0,05$	Tidak terjadi
Motivasi (X2)	.085	$>0,05$	Tidak terjadi
Komitmen Organisasional (3)	.143	$>0,05$	Tidak terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2023



Dari Tabel 5 uji Glejser diperoleh nilai sig pada Variabel *Self Efficacy* (X1) = 0.112, Motivasi (X2) = 0,085 dan Komitmen Organisasional (X3) = 0,143 Semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Keterangan
Constanta	9,732	Hubungan positif
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,137	Hubungan positif
Motivasi (X2)	0,136	Hubungan positif
Komitmen Organisasional (X)	0,310	Hubungan positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 9,732 + 0.137X1 + 0,136X2 + 0,310$$

Diketahui Nilai konstanta sebesar 9,732 artinya jika *Self Efficacy* (X1), Motivasi (X2) dan Komitmen Organisasional (X3) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah 9,732. Koefisien regresi variabel *Self Efficacy* (X1) sebesar 0,137 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel *Self Efficacy* mengalami kenaikan 1% maka variabel Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,137 Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Self Efficacy* dengan Kinerja Pegawai, semakin meningkat tingkat *Self Efficacy* yang dimiliki pimpinan maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai. Koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,136 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel Motivasi mengalami kenaikan 1% maka variabel Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,136. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai, semakin meningkat Motivasi maka semakin meningkat pula Kinerja Pegawai.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Keterangan
1	0,553	53,1% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 7 pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai R Square ialah 0,553 yang berarti seluruh variabel independen yaitu *Self Efficacy*, Motivasi dan Komitmen Organisasional pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 53,1% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 46,9% didukung faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.



## Uji Hipotesis

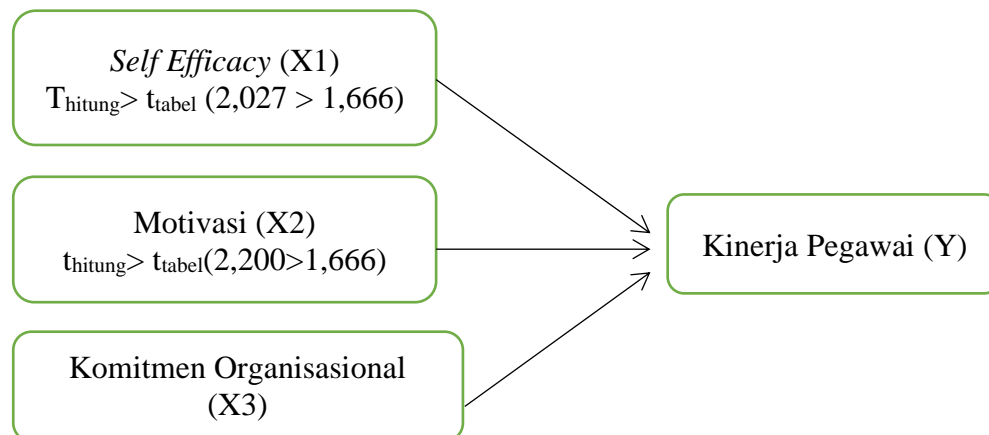
Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	t	ketentuan	keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	2,027	1,666	Berpengaruh
Motivasi (X2)	2,200	1,666	Berpengaruh
Komitmen Organisasional (X3)	3,853	1,666	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Diketahui bahwa variabel *Self Efficacy* menunjukkan nilai t hitung  $>$  t tabel sebesar  $2.027 > 1,666$  dan nilai signifikansi  $0.046 < 0.05$  sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui bahwa variabel Motivasi menunjukkan nilai t hitung  $>$  t tabel sebesar  $2,200 > 1,666$  dan nilai signifikansi  $0.32 > 0.05$ , diketahui variabel Komitmen Organisasional  $3,853 > 1,666$  menunjukkan t hitung  $<$  t tabel dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan berpengaruh.

## Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah , 2024

## Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja pegawai

Melalui hasil perhitungan variabel *Self Efficacy* yang telah dilakukan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,027 > t_{tabel} 1,666$  dengan nilai sig  $0,046 < 0,05$ , Artinya Terdapat pengaruh signifikan variabel *Self Efficacy* secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ferdiansyah dkk, 2023), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.





### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Melalui hasil perhitungan variabel *Self Efficacy* yang telah dilakukan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,200 > t_{tabel} 1,666$  dengan nilai sig  $0,032 < 0,05$ , Artinya Terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahmawati dkk, 2023) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai**

Melalui hasil perhitungan variabel Komitmen Organisasional yang telah dilakukan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,853 > t_{tabel} 1,666$  dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti Terdapat pengaruh signifikan variabel Komitmen Organisasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi, 2022), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

*Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo. Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kota Probolinggo. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas baru yang tidak diteliti didalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan dimasa yang mendatang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ZANAFSA.
- Chasanah Uswatun. (2023). *Memaksimalkan Prestasi Akademik dengan School Wellbeing dan Self Efficacy* (Cetakan 1). CV Adanu Abimata.
- Dewi.D.A.P.R, I Ketut Setia Sapta, I. G. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt. *Jurnal Emas*, 3(3), 71–90.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA, CV.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Ferdiansyah, D., & Armi, M. N. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Team Work Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pt Finansia Multi Finance (Kredit Plus) Kota Bengkulu. *Economicus*, 17(1), 1–11.
- Mubyl, M., Sari, W. P., & Maryanti, M. (2023). Peran Self Esteem, Self Efficacy, Motivasi



- Kerja, dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178–193.
- Mulyapradana, A., Kharis, A. J., & Muafiq, F. (2022). *Kinerja Karyawan (Ditinjau dari Tata Ruang Kantor dan Motivasi Kerja)*. CV. Mitra Cindekia Media.
- Ngatimun. (2021). *Sumber Daya Manusia*. CV BUDI UTAMA.
- Priansa, D. juni. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. ALFABETA, CV.
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Rahmawati, N., Ratnasari Langgeng, S., Azis Asmarazisa, D., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Simatelex Manufactory Batam. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 29–44.
- Rapsanjani, D. M., & Sritresna, T. (2021). Kemampuan Komunikasi Matematis Ditinjau dari Self-Efficacy Siswa. *Plusminus: Jurnal Pendidikan Matematika*, 1(3), 481–492. <https://doi.org/10.31980/plusminus.v1i3.1453>
- Rosyiana, I. (2019). *Inovative Behavior At work: Tinjauan Psikologi & Implementasi Organisasi* (Cetakan 1). CV BUDI UTAMA.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (Cetakan 1). KBM INDONESIA.
- Sihombing, N. E. . (2023). *Kualitas Kinerja Karyawan Berdasarkan Budaya Organisasi dan Tingkat pendidikan*. SCOPINDO.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PUSTAKABARUPRESS.
- Sule, E. T., & Priansa, D. juni. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Refika Aditama.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal of Management Review*, 3(2), 321–325. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Sutrianah, S., Puspitasari, I., & Hadi, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasional dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional di PT Wonokoyo Jaya Corporindo Group. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 9(2), 107. <https://doi.org/10.54131/jbma.v9i2.141>
- Widiyastuti, Y. (2014). *Psikologi Sosial* (Cetakan 1). Fisip Untirta Press.