

Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lowokwaru

Siti Mufidatun Kasanah *)

Budi Wahono **)

Eris Dianawati ***)

Email : stmufida1234@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Human resources are needed for the development of an institution, occupy an important position. For determining the success of an institution, it needs to pay attention to its employee performance. To find out the findings, this study was conducted to know the effect of self efficacy, commitment and work discipline on the village official's performance in Lowokwaru District. The research design was quantitative research that had a population with a total sample of 51 employees in the sub-district of Lowokwaru District that was drawn by using the slovin formula. Meanwhile, for analyzing the data, this research used multiple linear regression technique. From the research, it showed that this study indicated the variabels of self efficacy, commitment and work discipline that affect positively to the employee performance partially. Therefore, it can be concluded that the higher the self efficacy, commitment and work discipline, the better the employees will be in improving their performance.

Keywords: *Employee Performance, Self Efficacy, Commitment and Work Discipline*

Pendahuluan

Sumber daya manusia menempati posisi penting dan dibutuhkan oleh organisasi atau instansi. Keberhasilan suatu instansi dapat diukur dari banyak faktor, termasuk orang-orang yang kompeten. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai kompetensi sumber daya manusia harus terus ditingkatkan dan dikelola sebaik mungkin agar memberikan *output* yang optimal sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh suatu instansi (Setyobudi, 2017).

Eman dan Soesatyo (2014) menjelaskan bahwa kinerja pegawai tidak dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga dengan disiplin diri, kepemimpinan dan kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain. Oleh karena itu, suatu organisasi perlu menganalisa faktor apa saja yang dapat mempengaruhi atau menghambat kinerja pegawai, karena kontribusi yang diberikan oleh pegawai belum optimal jika memiliki potensi yang dapat dikembangkan tetapi tidak diiringi oleh keyakinan dalam dirinya.

Kantor Kecamatan Lowokwaru merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang membawahi 12 kelurahan di Kota Malang, yang mana mereka bergerak dalam bidang pelayanan publik. Tujuan di bentuknya kelurahan adalah untuk meningkatkan pelayanan masyarakat sesuai tingkat perkembangan dan kemajuan pembangunan. Akan tetapi, analisis kondisi internal menunjukkan bahwa kelurahan di Kecamatan Lowokwaru masih memiliki beberapa kelemahan seperti ketersediaan data belum maksimal, terbatasnya sumber daya yang ada pada pegawai sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada proses kinerja dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Penelitian ini memilih 6 kelurahan dari 12 kelurahan yang ada di Kecamatan Lowokwaru sebagai objek penelitian. Karena dari hasil pra survey yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa pada 6 kelurahan tersebut seluruh pegawainya sudah ASN dan bekerja lebih dari 10 tahun. Dengan

demikian, penelitian ini diharap dapat melihat tingkat profesionalitas pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti membahas dan menganalisis fenomena tersebut dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* secara parsial terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru?
3. Bagaimana pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru?

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan untuk mencapai suatu tujuan (Mangkunegara, 2015). Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil pekerjaan, diukur dari hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kondisi normal.
2. Kualitas pekerjaan, diukur dari kerapian, ketelitian dan kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, diukur dari kesesuaian pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang sudah ditentukan.
4. Kehadiran, diukur dari kedisiplinan seorang pegawai untuk hadir ditempat kerja sesuai dengan kebijakan instansi.
5. Kerjasama, dinilai dari kemampuan seorang pegawai dalam bekerjasama dengan tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

Self Efficacy (X1)

Self efficacy merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mencapai dan menyelesaikan suatu tugas atau tindakan yang telah ditargetkan (Ghufron, 2016:73). Indikator *self efficacy* adalah sebagai berikut:

1. *Strength* (kekuatan), dilihat dari seorang pegawai memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan diri sendiri.
2. *Magnitude* (besarnya), dilihat dari seorang pegawai memiliki kemampuan mengelola kesulitan tugas dalam pekerjaan.
3. *Generality* (keumuman) dilihat dari seorang pegawai memiliki keyakinan akan kemampuannya untuk berhasil dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas.

Komitmen (X2)

Menurut Wibowo (2014) komitmen merupakan suatu kesediaan, tanggung jawab, loyalitas, terlibat aktif dalam melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi. Indikator komitmen adalah sebagai berikut:

1. Menghabiskan sisa karir di instansi tempat bekerja.

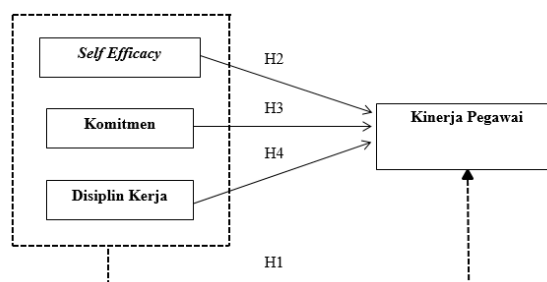
2. Memiliki tanggung jawab terhadap organisasi atau instansi, seorang pegawai merasa menjadi bagian dari suatu instansi sehingga pegawai taat peraturan meskipun tanpa pengawasan serta dapat menjaga nama baik instansi.
3. Berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku atas kesediaan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi, mentaati segala peraturan dan norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan waktu, dinilai dari jam masuk, pulang dan jam istirahat sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.
2. Tanggung jawab dengan pekerjaan, setiap pegawai harus berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan tugas sesuai prosedur dan arahan yang diberikan oleh atasan.
3. Taat aturan, dilihat dari seorang pegawai mentaati apa saja peraturan yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam instansi.
4. Mampu mengemban tugas dengan baik.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1: *Self Efficacy*, *Komitmen* dan *Disiplin Kerja* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kelurahan Kecamatan Lowokwaru.
- H2: *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan Kecamatan Lowokwaru.
- H3: *Komitmen* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan Kecamatan Lowokwaru.
- H4: *Disiplin Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan Kecamatan Lowokwaru.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Tujuannya yaitu untuk menganalisis data secara sistematis, menjelaskan suatu peristiwa dengan menggunakan angka maupun analisis statistik, menganalisis hubungan antar variabel, serta menghasilkan kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian (Yudi Marihot, Sapta Sari, 2022).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di kelurahan yang ada di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, diantaranya:

1. Kelurahan Tlogomas
2. Kelurahan Dinoyo

3. Kelurahan Ketawanggede
4. Kelurahan Sumbersari
5. Kelurahan Merjosari
6. Kelurahan Tulusrejo

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan 02 Januari 2023-27 Juni 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi

Tujuan adanya populasi dalam penelitian ini yaitu untuk mempermudah peneliti dalam pengambilan sampel yang sesuai kebutuhan dan dapat memperkuat hasil penelitian tersebut. Pada penelitian ini populasi yang digunakan yaitu pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru Kota Malang sebanyak 105 pegawai.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel, pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10%. Sehingga sampel yang diperoleh untuk mewakili populasi yaitu sebesar 51 responden.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Self Efficacy (X1)	X1.1	0,874	0,276	Valid
	X1.2	0,869	0,276	Valid
	X1.3	0,765	0,276	Valid
	X1.4	0,862	0,276	Valid
Komitmen (X2)	X2.1	0,855	0,276	Valid
	X2.2	0,853	0,276	Valid
	X2.3	0,730	0,276	Valid
	X2.4	0,880	0,276	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,837	0,276	Valid
	X3.2	0,845	0,276	Valid
	X3.3	0,919	0,276	Valid
	X3.4	0,863	0,276	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,755	0,276	Valid
	Y1.2	0,832	0,276	Valid
	Y1.3	0,824	0,276	Valid
	Y1.4	0,749	0,276	Valid
	Y1.5	0,838	0,276	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Self Efficacy (X1)	0,836	0,60	Reliabel
Komitmen (X2)	0,842	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,887	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,858	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa item yang digunakan dalam setiap variabel memiliki nilai koefisien *cronbach alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.01758856
Most Extreme Differences	Absolute	0.112
	Positive	0.105
	Negative	-0.112
Test Statistic		0.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.151 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai yang didapat (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,151 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.768	1.324		4.357	0.000		
	x1	0.194	0.084	0.235	2.309	0.025	0.448	2.232
	x2	0.494	0.116	0.482	4.247	0.000	0.361	2.771
	x3	0.276	0.094	0.275	2.950	0.005	0.536	1.866
a. Dependent Variable: y								

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai variabel dari *self efficacy* (X1), komitmen (X2) dan disiplin kerja (X3) masing-masing memiliki nilai TOL > 0,10 dan nilai VIF dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.145	0.782		4.019	0.000
	x1	0.020	0.050	0.078	0.396	0.694
	x2	-	0.069	-0.182	-0.825	0.413
	x3	0.057	0.055	-0.322	-1.775	0.082
a. Dependent Variable: abs						

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tingkat signifikansi dari masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.768	1.324		0.000
	x1	0.194	0.084	0.235	0.025
	x2	0.494	0.116	0.482	0.000
	x3	0.276	0.094	0.275	0.005

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan sebagai berikut:

- a = Nilai konstanta diperoleh positif, artinya menunjukkan apabila *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai akan tetap positif.
- b1 = Nilai koefisien regresi pada variabel *self efficacy* (X1) diperoleh positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *self efficacy* meningkat, maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat.
- b2 = Nilai koefisien regresi pada variabel komitmen (X2) diperoleh positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila komitmen meningkat, maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat.
- b3 = Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X3) diperoleh positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat, maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat.

Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	185.206	3	61.735	56.042	.000 ^b
Residual	51.774	47	1.102		
Total	236.980	50			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar .000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1), *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.768	1.324		0.000
	x1	0.194	0.084	0.235	0.025
	x2	0.494	0.116	0.482	0.000
	x3	0.276	0.094	0.275	0.005

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pada variabel *self efficacy* (X1) memiliki nilai sig. lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,025. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis kedua (H2) diterima.
- Pada variabel komitmen (X2) memiliki nilai sig. lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis ketiga (H3) diterima.
- Pada variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai sig. lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis keempat (H4) diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	0.782	0.768	1.04956
a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2				

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,768 (76,8%). Hal tersebut menjelaskan bahwa 76,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh *self efficacy* (X1), komitmen (X2) dan disiplin kerja (X3), sedangkan sisanya 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja pada diri pegawai maka kinerja pegawai juga semakin optimal dalam menjalankan tanggung jawabnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adil, et al. (2018) dan Fauziyyah & Rohyani (2022).

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis hasil uji t, variabel *self efficacy* memperoleh nilai sebesar 2,309 dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,025. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *self efficacy* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* pada diri pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru. Karena dengan *self efficacy* yang tinggi dapat mengarah pada peningkatan kinerja seperti motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuan untuk berhasil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermawati (2020) dan Khairani (2021). Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizana (2019).

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis hasil uji t, variabel komitmen memperoleh nilai sebesar 4,247 dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen

terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen, maka akan semakin tinggi pula kinerja para pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru. Dengan komitmen pegawai yang tinggi maka akan semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adil et al. (2018), Indayang et al. (2018) dan Pangaila et al. (2022).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis hasil uji t, variabel disiplin kerja memperoleh nilai sebesar 2,950 dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,005. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pada diri pegawai, maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka dapat memacu dan mendorong semangat kerja pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap et al. (2021) dan Fauziyyah dan Rohyani (2022).

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang pengaruh *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Self Efficacy* (X1), Komitmen (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ketiga variabel bebas pada penelitian ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai kelurahan Kecamatan Lowokwaru.

Self efficacy, komitmen dan disiplin kerja masing-masing secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru.

Keterbatasan

1. Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya 3 variabel bebas yaitu *self efficacy*, komitmen, dan disiplin kerja. Oleh karena itu, masih banyak faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru.
2. Penelitian ini hanya menggunakan kuisioner tanpa dilakukan wawancara secara langsung. Sehingga jawaban dan persepsi responden belum tentu mencerminkan keadaan sesuai lapangan.

Saran

1. Bagi pimpinan kantor Kecamatan Lowokwaru sebaiknya dapat meningkatkan *self efficacy* yang ada pada pegawai dengan cara lebih memperhatikan dan memberikan arahan serta bimbingan agar kepercayaan diri pada masing-masing pegawai lebih meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kemampuan pemanfaatan teknologi, pengaruh *reward*, motivasi agar hasil penelitian yang didapat lebih sempurna dan bervariasi.

Referensi

- Adil, V. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3–10.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja

Rosdakarya:Bandung

- Eman, Mochammad. R. A. dan Soesatyo, Yoyok. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Supervisor dengan Efektifitas Komunikasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 2 Nomor 4 Oktober 2014*
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmmba.v4i3.112>
- Ghufron, N. M., & Risnawita, R. (2016). *Teori-teori psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hermawati, F. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8), 188. <https://media.neliti.com/media/publications/269323-pengaruh-stres-kerja-terhadap-kinerja-ka-eca4adfe.pdf>
- Khairani, D. A. (2021). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593. *Pengaruh Harga, Kualitas Produk Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT Sirkah Purbantara Utama*, 10, 1–18.
- Rizana, D. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Sosial. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 39–49. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v18i2.351>
- Setyobudi, A. H. A. (2017). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember. In *Skripsi*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke-4). Jakarta: Rajawali Pers
- Yudi Marihot, Sapta Sari, dan A. E. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA): Vol. Vol. 1* (Issue March).

Siti Mufidatun Kasanah *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Eris Dianawati ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma