

DAMPAK SELF EFFICACY, PROFESIONALISME, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PESAWARAN

Weni Yunisa Adriani¹, Iis Ariska Nurhasanah²
Institut Teknologi dan Bisnis Diniyyah Lampung^{1,2}
[weniyunisaadriani@instidla.ac.id](mailto:wenyunisaadriani@instidla.ac.id)

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Objek penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 responden dengan menggunakan rumus slovin. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan profesionalisme terhadap kinerja pegawai. (c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy*, profesionalisme, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Berdasarkan uji koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,741 atau 74,1% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen *Self Efficacy*, Profesionalisme, dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen Kinerja sebesar 0,741 atau 74,1%. Sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : Self Efficacy, Profesionalisme, Disiplin Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi, yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha dan mengaharapkan agar pegawainya memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) [1]

Tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan organisasi, memaksa seluruh Sumber Daya Manusia yang ada di dalam organisasi untuk bekerja dengan maksimal. Manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga organisasi sudah seharusnya memperhatikan faktor manusia di dalam organisasi agar pegawai dapat bekerja dengan kinerja yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [2] menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian [3] menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian [4] menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan data yang didapatkan program kerja menggambarkan target kerja yang di capai pegawai masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang maksimal pada sekretariat daerah Kabupaten Pesawaran. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan antara lain oleh self efficacy, profesionalisme dan disiplin kerja. Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Dampak Self Efficacy, Profesionalisme, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran”.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif [5].

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Self Efficacy

Self efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya [6]. *Self efficacy* merupakan hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan atau pengharapan tentang sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan [7].

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa self- efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, serta dapat mempengaruhi situasi dengan baik, dan dapat mengatasi sebuah hambatan.

Profesionalisme

Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan [8]. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan

dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional [9].

Profesionalisme pertamama adalah soal sikap. Lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambing prestasi kerja [10].

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku [11]. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dengan disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan organisasi [12].

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [12]. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Self Efficacy* (X1), Profesionalisme (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja (Y).

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek. Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang di pandang sebagai objek penelitian. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai sekretariat daerah Kabupaten Pesawaran dan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin [13]. Dari perhitungan diperoleh jumlah sampel sebanyak 95 orang sehingga teknik pengambilan sampel dilakukan dengan probability sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.2
Hasil Uji Validitas X1

Var.	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel} = 5\%$	Status
		N = 95	df = n-2	
X1	1	0,469	0,2017	Valid
	2	0,766	0,2017	Valid
	3	0,509	0,2017	Valid
	4	0,801	0,2017	Valid
	5	0,774	0,2017	Valid
	6	0,774	0,2017	Valid
	7	0,611	0,2017	Valid
	8	0,416	0,2017	Valid
	9	0,428	0,2017	Valid
	10	0,428	0,2017	Valid
	11	0,531	0,2017	Valid
	12	0,406	0,2017	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Dari Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan SPSS 22.0, setiap butir dari setiap variabel menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikan (P) 5% dan $df = n-2$ maka $df = 95-2 = 93$ yang menunjukkan angka 0,2017, dari perbandingan tersebut maka seluruh butir-butir tersebut dari variabel Self efficacy dinyatakan valid.

Tabel 1.3
Hasil Uji Validitas Variabel X2

Var.	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel} = 5\%$	Status
		N = 95	df = n - 2	
X2	1	0,901	0,2017	Valid
	2	0,806	0,2017	Valid
	3	0,826	0,2017	Valid
	4	0,901	0,2017	Valid
	5	0,592	0,2017	Valid
	6	0,402	0,2017	Valid
	7	0,127	0,2017	Tidak Valid
	8	0,836	0,2017	Valid
	9	0,803	0,2017	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Dari Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan SPSS 22.0, setiap butir dari setiap variabel menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikan (P) 5% dan $df = n-2$ maka $df = 95-2 = 93$ yang menunjukkan angka 0,2017, dari perbandingan tersebut ada satu item pernyataan yang tidak valid dan tidak akan dimasukkan.

Tabel 1.4
Hasil Uji Validitas Variabel X3

Var.	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel} = 5\%$	Status
		N = 95	df = n-2	
X3	1	0,880	0,2017	Valid
	2	0,940	0,2017	Valid
	3	0,968	0,2017	Valid
	4	0,967	0,2017	Valid

	5	0,657	0,2017	Valid
	6	0,777	0,2017	Valid
	7	0,952	0,2017	Valid
	8	0,945	0,2017	Valid
	9	0,599	0,2017	Valid
	10	0,598	0,2017	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Dari Tabel 1.4 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan SPSS 22.0, setiap butir dari setiap variabel menunjukkan $r_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan (P) 5% dan $df = n - 2$ maka $df = 95 - 2 = 93$ yang menunjukkan angka 0,2017 dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 1.5
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Var.	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel} = 5\%$	Status
		N = 73	df = n - 2	
Y	1	0,578	0,2017	Valid
	2	0,736	0,2017	Valid
	3	0,542	0,2017	Valid
	4	0,396	0,2017	Valid
	5	0,742	0,2017	Valid
	6	0,832	0,2017	Valid
	7	0,827	0,2017	Valid
	8	0,493	0,2017	Valid
	9	0,832	0,2017	Valid
	10	0,832	0,2017	Valid

Sumber : data primer (diolah)

Dari tabel 1.5 dapat dijelaskan bahwa berdasarkan perhitungan SPSS 22.0, setiap butir dari setiap variabel menunjukkan $r_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan (P) 5% dan $df = 95 - 2 = 93$ yang menunjukkan angka 0,2017 dari perbandingan tersebut maka butir-butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

Tabel 1.6
Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, X3 dan Y

Var.	N=95		Rule of thumb	Kepuasan
	Jumlah item pertanyaan	Cronbach alpha		
(X ₁)	12	0,874	0,6	reliable
(X ₂)	8	0,900	0,6	reliable
(X ₃)	10	0,958	0,6	reliable
(Y)	10	0,911	0,6	reliable

Sumber : data primer (diolah)

Dari tabel 1.6 di atas terlihat seluruh instrument berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai

Cronbach's alpha untuk semua variabel adalah di atas 0,6, untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan reliabel (handal).

Tabel 1.7
Hasil Analisis Korelasi Variabel X1, X2, X3 dan Y

Variabel	Kinerja(Y)	Tingkat Signifikan
X1	0,738	0,000
X2	0,279	0,017
X3	0,682	0,000

Sumber : data primer (diolah)

Interpretasi dari hasil analisis tabel 1.7 diatas dapat dilihat korelasi antara masing-masing variabel, yaitu :

1. Korelasi antara variabel *Self efficacy* dengan Kinerja Pegawai adalah 0,738 hubungan kedua variable sangat kuat, dengan signifikan 0,000
2. Korelasi antara variabel Profesionalisme dengan Kinerja Pegawai adalah 0,279 hubungan kedua variable lemah, dengan signifikan 0,017.
3. Korelasi antara variabel Disiplin kerja dengan Kinerja Pegawai adalah 0,682 hubungan kedua variable kuat, dengan signifikan 0,000.

Tabel 1.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardize d Residual
N	95

Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3,06866106
Most Extreme	Absolute	,060
Differences	Positive	,060
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,582
Asymp. Sig. (2-tailed)		,887

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 1.8 diatas terlihat uji normalitas menunjukkan *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05 yaitu 0,887 untuk semua variabel. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

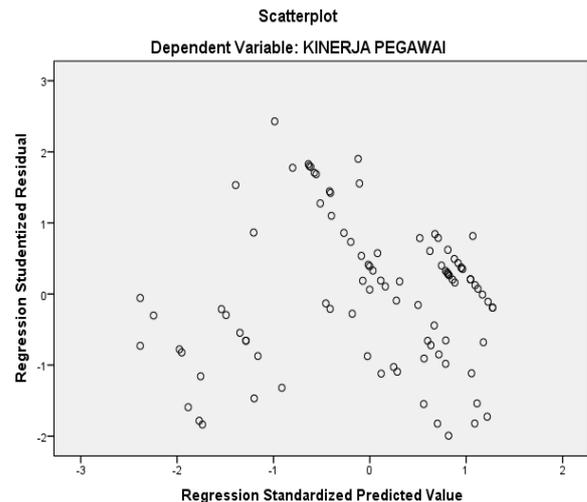
Tabel 1.9
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Self efficacy	.646	1.547
1 Profesionalisme	.881	1.134
Disiplin Kerja	.592	1.690

Sumber : Data Primer (Diolah)

Dari tabel 1.9 diatas dapat diketahui bahwa semua nilai tolerance > 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang digunakan sebagai prediksi dalam penelitian ini bebas dari asumsi klasik.

Uji Heteroskedastisitas
Gambar 1.1



Sumber : Data Primer (Diolah)

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sebab tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Tabel 1.10
Analisis Regresi Berganda X1, X2, X3 dan Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
Constant	8,710	2,305		3,778	.000
1 X1	,432	,045	,621	9,522	.000
X2	,127	,045	,156	2,798	.006
X3	,198	,044	,304	4,455	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 1.10 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 8,710 + 0,432 X1 + 0,127 X2 + 0,198 X3$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta sebesar 8,710 artinya apabila Self efficacy, Profesionalisme dan Disiplin kerja tidak ada maka Kinerja tetap sebesar 8,710.
2. Koefisien sebesar 0,432 artinya apabila Self efficacy ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Pengawasan dan Disiplin kerja di abaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 0,432.
3. Koefisien sebesar 0,127 artinya apabila Pengawasan ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Self efficacy dan Disiplin kerja diabaikan, maka akan

- mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 0,127.
- Koefisien sebesar 0,198 artinya apabila Disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi Self efficacy dan Pengawasan diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja sebesar 0,198.

Pengujian Hipotesis

Tabel 1.11

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Faktor Independent	t-hitung	t-tabel	Signifikan
Self Efficacy (X1)	9,522	1,661	,000
Pengawasan (X2)	2,798	1,661	,006
Disiplin kerja(X3)	4,455	1,661	,000

Sumber: data primer (diolah)

Dari tabel 1.11 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Pengaruh *Self Efficacy* (X1) terhadap Kinerja Pegawai(Y)
 Dari tabel 1.11 diatas terlihat t-hitung 9,522 dan t-tabel 1,661 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($9,522 > 1,661$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).
 Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai.
 Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai.
 Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *Self Efficacy* dengan Kinerja Pegawai. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima.
- Pengaruh Pengawasan Profesionalisme (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)
 Dari tabel 1.11 diatas terlihat t-hitung 2,798 dan t-tabel 1,661 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,455 > 1,661$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,006 < 0,05$).
 Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan diantara variabel Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai
 Ha: Terdapat pengaruh signifikan diantara variabel Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil perbandingan terlihat t-hitung dan t-tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Profesionalisme dengan Kinerja. Dengan demikian Ho ditolak dan H2 diterima.

- Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai(Y)
 Dari tabel 1.11 diatas terlihat t-hitung 4,455 dan t-tabel 1,661 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,455 > 1,661$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$).
 Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan diantara Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.
 Ha: Terdapat pengaruh signifikan diantara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil perbandingan terlihat t hitung dan t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian Ho ditolak dan H3 diterima.

Tabel 1.12

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2650,790	3	883,597	90,838	.000 ^b
Residual	885,168	91	9,727		
Total	3535,958	94			

Sumber : data primer (diolah)

Dari tabel 1.12 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel karena nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel ($90,838 > 2,70$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka diperoleh H₀ ditolak dan H₄ diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara *Self Efficacy*, Profesionalisme, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 1.13

Hasil Pengujian Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.741	3.119

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 1.13 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,741 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel *Self Efficacy*, Profesionalisme, dan Disiplin kerja sebesar 0,741 atau 74,1,% sedangkan sisanya sebesar 25,9% di pengaruhi variabel lain seperti budaya organisasi, pelatihan, komitmen pegawai dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan melalui analisis statistik dari kuesioner yang disebarakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *self efficacy* terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel profesionalisme terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran.
4. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *self efficacy*, pengawasan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran.
5. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,741 atau 74,1% artinya variabel *self efficacy*, profesionalisme dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai berpengaruh sebesar 74,1%, sedangkan sisanya sebesar 25,9% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran pada pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran sebagai berikut:

- a. Bagi organisasi
Kinerja pegawai akan meningkat apabila Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran mampu menumbuhkan sikap *self efficacy*, profesionalime, dan disiplin kerja bagi para pegawai.
- b. Bagi penelitian selanjutnya
Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan menambah variabel-variabel yang berkaitan

tentang kinerja, karena sumbangan variabel *self efficacy*, profesionalisme dan disiplin kerja hanya sebesar 74,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam. 2016. Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Manajemen Volume 4 Tahun 2016.
- Adriani, W. Y., & Kurniawan, R. (2023). ANALISIS KINERJA BERDASARKAN KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI BKPSDM KABUPATEN PESAWARAN. *Journal Of Economic And Business Retail*, 1(1), 1-7.
- Adriani, W. Y., Ryantini, W. M., & Ardiansyah, J. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KETERLIBATAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI YPDPL. *Journal Of Economic And Business Retail*, 1(2), 6-13.
- Adriani, W. Y., & Handoko, D. (2023). ANALISA SISTEM INFORMASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PROSES REKRUTMEN, PROMOSI DAN DEMOSI PEGAWAI YAYASAN PENDIDIKAN DINIYAH PUTRI LAMPUNG (YPDPL). *SEAT: Journal Of Software Engineering and Technology*, 3(1), 5-10.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia .Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fahmi, Irham. 2014. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Handoko. 2015. *Metode penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: PT. Gelora Akasara Pratama.
- Huda, Miftahul. 2015. Cooperative Learning: Metode, Teknik, Struktur, dan Model Penerapan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Husein Umar. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi-2. Cetakan ke-13*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Juliana, Irawati, dkk. 2011. Pengaruh Self efficacy, Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Ilmiah ESAI Vol. 7 No.3 STIE Malang Kuceswara*.

- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Melayu. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Robbins,S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ruliana. 2014. *Analisis Regresi dan Jalur dengan Program SPSS*. Bandung: Mentari.
- Sedarmayanti. 2014. *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sherly. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen J-MAS Vol.2 No.2, Oktober 2016*.
- Schein, Edgar H, 2012. *Organizational Culture and Leadership*, Forth Edition, Jossey – Bass Publishers. San Francisco.
- Sondang, Siagian P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Shinta. 2016. Pengaruh Work Overload, Disiplin, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen ISSN 2355-5408*.
- Subhi, Emil Ryan. 2020. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 2 (2014)*.
- Usman, Hardius dan Nurdin Sobari. 2014. *Aplikasi Teknik Multivariate untuk Riset Pemasaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.