

Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran

Saimin

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Hukum Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Terbuka

e-mail: saiminwijaya78@gmail.com

Abstrak

Keyakinan seorang individu pada kemampuannya dalam mengatasi tantangan dan untuk mencapai tujuan dikenal dengan efikasi diri, sedangkan ketaatan pegawai terhadap tuntutan yang diberikan dikenal dengan disiplin kerja. Kedua hal ini dinilai memiliki kontribusi penting dalam membangun kinerja pegawai. Penelitian ini bermaksud untuk menginvestigasi dampak efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran. Dengan pendekatan kuantitatif, kuesioner yang diisi oleh 100 responden yang terdiri dari pegawai pada instansi terkait. Regresi berganda merupakan metode statistika yang tepat untuk menjawab pertanyaan pada penelitian ini. Penelitian ini memberikan informasi bahwa efikasi diri dapat berdampak nyata terhadap kinerja pegawai. Selain itu, disiplin kerja juga memiliki dampak nyata terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut memiliki arah pengaruh yang positif. Pegawai yang memiliki tingkat ketaatan yang tinggi terhadap tugas dan peraturan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik begitupun dengan efikasi diri yang baik dapat memberikan dampak serupa. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi Suku Dinas Pemadam Kebakaran dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Efikasi Diri, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai

Abstract

Belief in one's ability to overcome challenges and achieve goals is known as self-efficacy, while an employee's adherence to given demands is known as work discipline. Both of these factors are considered to have significant contributions to building employee performance. This study aims to investigate the impact of self-efficacy and work discipline on employee performance in the Fire Department. Using a quantitative approach, a questionnaire was filled out by 100 respondents consisting of employees in the relevant agency. Multiple regression is an appropriate statistical method to answer the research questions in this study. The research provides information that self-efficacy can have a significant impact on employee performance. Additionally, work discipline also has a significant impact on employee performance. Both variables have a positive direction of influence. Employees who demonstrate high levels of adherence to tasks and regulations tend to exhibit better performance, just as those with a strong sense of self-efficacy can have a similar impact. This study has practical implications for the Fire Department in enhancing employee performance.

Keywords : Self-Efficacy, Work Discipline, And Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pentingnya pengelolaan tenaga kerja dalam mencapai keberhasilan pembangunan tidak dapat dipungkiri, baik skala daerah, provinsi, maupun nasional. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, terdapat perbedaan signifikan antara sektor pemerintahan dan swasta terkait kewajiban untuk mematuhi ketentuan hukum yang mengatur pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen (Taryaman, 2022). Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai

mencerminkan kinerja mereka yang diukur berdasarkan kualitas dan jumlah hasil yang berhasil dicapai sesuai dengan tuntutan yang diberlakukan (Sembiring & Ferina, 2018). Penjelasan ini menggarisbawahi pentingnya pengukuran kinerja pegawai dalam mengukur kontribusi mereka dalam organisasi (Rodiyah & Agustina, 2020). Menurut Mangkunegara (2018), Kinerja pegawai ditentukan oleh hasil pekerjaan yang mencerminkan mutu serta jumlah yang berhasil dicapai dalam menunaikan tugas dengan bertanggung jawab sesuai dengan perannya. Menurut Rodiyah dan Agustina (2020), penilaian kinerja pada dasarnya merupakan suatu metode untuk mengukur kontribusi individu dalam suatu organisasi. Satu hal yang signifikan dalam evaluasi kinerja adalah mengevaluasi sejauh mana seseorang berkontribusi atau berkinerja dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Sasaran dari evaluasi kinerja ini adalah untuk mengukur sejauh mana kontribusi pegawai terhadap organisasi dengan memahami tingkat kontribusi mereka.

Laporan yang didapatkan dari Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan DKI Jakarta mengindikasikan adanya pertambahan angka kejadian kebakaran di Jakarta pada 2019, mencapai 857 kejadian. Wilayah Jakarta Selatan memiliki jumlah kasus kebakaran tertinggi, mencapai 226 kejadian, diikuti oleh Jakarta Timur dengan 217 kejadian, Jakarta Barat dengan 154 kejadian, Jakarta Utara dengan 135 kejadian, dan Jakarta Pusat dengan 125 kasus. Dalam periode tersebut, kebakaran telah menyebabkan 10 orang meninggal, 67 orang menderita luka dan 12 petugas pemadam kebakaran terlibat. Situasi ini menuntut pegawai di Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan di wilayah Jakarta Selatan untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti efikasi diri dan disiplin kerja (Kamaruddin et al., 2022).

Sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), patuh terhadap ketentuan hukum yang berlaku merupakan tanggung jawab utama. Regulasi tertulis yang mengandung norma-norma hukum, yang ditetapkan melalui prosedur hukum oleh otoritas negara atau pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pemahaman yang baik terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku sangat penting bagi setiap PNS. Salah satu peraturan yang memegang peranan krusial adalah peraturan disiplin PNS, yang mengatur tentang kewajiban untuk mematuhi dan menghindari larangan yang ditetapkan (Sudarjad, 2022). Lebih lanjut, kinerja seorang pegawai dinilai berdasarkan hasil pekerjaan yang mencakup kualitas kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, efisiensi waktu kerja, dan kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif guna mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2019). Dalam konteks ini, penting bagi PNS untuk memahami bahwa kinerja mereka dinilai berdasarkan berbagai faktor tersebut.

Menurut Kamaruddin et al. (2022), Salah satu elemen yang bisa memengaruhi performa pegawai adalah disiplin kerja. Sembiring dan Ferina (2018) memaparkan bahwa, disiplin kerja pegawai mencakup sikap dan kesiapan anggota organisasi untuk dengan penuh komitmen mengikuti semua prosedur kerja yang ditetapkan, dalam suasana yang menyenangkan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja. Mengacu pandangan Mangkunegara (2018), disiplin kerja bisa diinterpretasikan sebagai representasi dari strategi manajemen yang diterapkan untuk memperkuat prinsip-prinsip organisasi. Terkadang, perilaku pekerja dalam organisasi dapat mengalami gangguan, yang berpotensi berdampak pada penurunan kinerja.

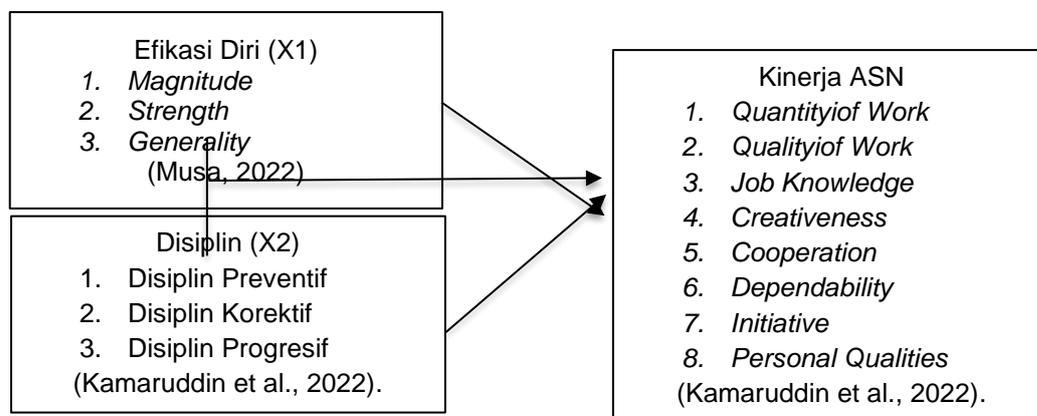
Di sisi lain, terdapat berbagai hal yang dapat berdampak pada performa pegawai, dan faktor lain tersebut adalah efikasi diri (Saefudin et al., 2021; Ismanto et al., 2021). Efikasi diri atau dikenal dengan keyakinan seorang individu terhadap kemampuannya untuk dapat mengerjakan berbagai tugas yang dihadapi dengan maksud untuk mencapai tujuan. Ini merujuk pada keyakinan seseorang dalam kemampuan mereka untuk berhasil dalam situasi tertentu, seperti menyelesaikan tugas, mengatasi rintangan, dengan berorientasi pada tujuan akhir. Efikasi diri dapat mempengaruhi perilaku dan motivasi seseorang, individu akan lebih mudah diarahkan dan termotivasi untuk bertindak dalam mencapai sasarannya jika seorang individu memiliki efikasi diri yang kuat. Sebaliknya, individu dengan efikasi diri yang lemah mungkin merasa tidak cukup termotivasi dan cenderung menyerah lebih mudah ketika menghadapi tantangan (Agustini et al., 2023).

Berbagai literatur pada penelitian terdahulu menemukan bahwa efikasi diri telah

dibuktikan menjadi salah satu hal yang dapat membangun kinerja pegawai. Ramadanis et al. (2023) mendapati bahwa efikasi diri berperan dalam memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Musa (2022) menemukan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi yang baik terhadap peningkatan kinerja, artinya makin kuat level efikasi diri pegawai dapat mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Hadi (2023) dalam penelitiannya menggunakan tiga dimensi dalam mengukur mengenai efikasi diri, yaitu berdasarkan *level, strength, dan generality*. Sehingga mengacu pada penjelasan latar belakang, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana dampak efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

METODE

Metode kuantitatif dinilai tepat untuk menjawab tujuan penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antara dua variabel dalam penelitian (Sugiyono, 2018). Penelitian ini fokus pada dua variabel independen yaitu efikasi diri (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen yang diteliti adalah kinerja pegawai (Y). Data dikumpulkan melalui metode primer menggunakan kuesioner penelitian di lapangan, serta data sekunder yang diperoleh dari literatur dan sumber lainnya yang relevan. Responden penelitian terdiri dari pegawai Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan, yang dipilih berdasarkan pengetahuan mereka tentang kondisi yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi studi pustaka, observasi, wawancara, dan penggunaan angket atau kuesioner. Populasi penelitian ini terdiri dari 786 pegawai, dan dengan menggunakan rumus Slovin dan tingkat kesalahan sebesar 10%, diambil sampel sebanyak 100 pegawai. Validitas dan reliabilitas kuesioner telah diuji menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 26. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh efikasi diri (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) (Sugiyono, 2018).



Gambar 1. Kerangka penelitian

Menggunakan model penelitian tersebut sebagai dasar, hipotesis yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H2: Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Setelah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dan diketahui bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel, kemudian dilakukan uji asumsi klasik, dimana data penelitian ini telah memenuhi beberapa uji klasik seperti uji normalitas data dan tidak terjadi

multikolinieritas. Selanjutnya dengan menggunakan uji F, akan dilihat mengenai kelayakan model pada penelitian yang telah dirancang. Dilakukan perbandingan antara nilai F hitung dan F tabel. Nilai F hitung didapatkan pada tabel ANOVA sebesar 40,095. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel yang dicari menggunakan MS Excel dengan menggunakan formula FINV.

Tabel 1 ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	938.550	2	469.275	40.097	.000b
	Residual	1123.531	96	11.703		
	Total	2062.081	98			

Sumber: Output IBM SPSS 26

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang didapatkan (44.097) melebihi nilai F pada tabel F (1,398). Hal tersebut memberikan gambaran mengenai H_0 yang ditolak, yang berarti model yang digunakan dapat digunakan untuk meramalkan variasi dari beberapa variabel pengontrol terhadap variabel terkontrol. Jika ditinjau dari nilai signifikansi, jelas terlihat bahwa model ini memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0, yang membuktikan bahwa model ini memiliki tingkat kekeliruan yang sangat rendah, sehingga model dinyatakan sangat baik untuk meramalkan variabel yang ada di dalam model. Untuk menginterpretasi Analisis Regresi Berganda yang memiliki persamaan regresi, berikut adalah nilai koefisien yang didapatkan pada tabel output coefficients:

Tabel 2 Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.614	2.382		4.037	.000
Efikasi Diri	.359	.084	.381	4.296	.000
Disiplin Kerja	.495	.112	.391	4.407	.000

Sumber: Output IBM SPSS 26

Tabel 7 menyajikan output *coefficients*, sehingga didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + b X_2$$

$$Y = 9,614 + 0,359 X_1 + 0,495 X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa terdapat konstanta dengan nilai 9,614, yang menandakan bahwa kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 9,614 tanpa adanya variabel X_1 dan X_2 . Dalam interpretasi persamaan regresi, variabel efikasi diri (X_1) dengan koefisien 0,359 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1% dalam efikasi diri, maka hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,359. Selanjutnya, koefisien variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,495 yang menandakan bahwa setiap peningkatan 1% dalam disiplin kerja, hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Kedua variabel ini memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi nilai efikasi diri dan disiplin kerja, maka hal ini akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam persamaan di atas, variabel disiplin kerja memiliki koefisien yang lebih besar daripada efikasi diri, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja ini merupakan variabel yang lebih memegang kendali dalam mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,495. Dengan demikian, faktor disiplin lah yang nantinya akan memiliki efek lebih besar terhadap kinerja pegawai jika memiliki pengaruh yang signifikan.

Secara kolektif, efikasi diri dan disiplin kerja memiliki peran yang signifikan untuk

menjelaskan kinerja pegawai di Suku Dinas Pemadam Kebakaran. Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, sementara disiplin kerja berkaitan dengan ketaatan pegawai dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tuntutan yang diemban. Ketika efikasi diri yang tinggi dan disiplin kerja yang baik dipadukan, pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal. Pegawai dengan tingkat efikasi diri yang kuat cenderung memiliki motivasi yang kuat dan percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Mereka akan menghadapi tantangan dengan lebih baik, bekerja dengan fokus, dan berusaha menggapai tujuan sebagaimana yang diinginkan. Sementara itu, disiplin kerja yang baik akan memastikan bahwa pegawai menjalankan tugas dengan kualitas yang baik, tepat waktu, dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang tinggi juga mencerminkan ketaatan terhadap peraturan dan etika kerja, yang penting dalam penanganan kebakaran dan penyelamatan yang dilakukan oleh Suku Dinas Pemadam Kebakaran. Dalam konteks Suku Dinas Pemadam Kebakaran, kombinasi efikasi diri yang tinggi dan disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Pegawai akan mampu bekerja secara efisien, mengatasi tantangan dengan baik, dan mencapai hasil yang maksimal dalam penanganan kebakaran dan penyelamatan.

Tabel 3 Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.675	.455	.444	3.421

Sumber: Output IBM SPSS 26

Berdasarkan analisis yang dilakukan, terdapat korelasi yang erat antara variabel bebas (efikasi diri dan disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja pegawai) dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,675. Selanjutnya, koefisien determinasi (R²) sebesar 0,455 menunjukkan bahwa 45,5% variasi dalam variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut, sedangkan sisanya, sebesar 54,5%, dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Meskipun model ini hanya dapat menjelaskan separuh dari variasi dalam variabel kinerja pegawai, penelitian sebelumnya oleh Susanto (2018) telah mengkonfirmasi bahwa efikasi diri dan disiplin kerja dapat menjadi model yang baik untuk mengestimasi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yunita Rachman dan Istikhroh (2022) juga menemukan bahwa variabel efikasi diri dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan dengan baik terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Uji t memperlihatkan mengenai nilai t hitung (4,037) yang lebih tinggi daripada t tabel (1,984), sehingga hipotesis nol (H₀) ditolak. Hasil ini memberikan bukti bahwa terdapat dampak yang nyata dari efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Selain itu, didapatkan pula hasil yang lain bahwa terdapat dampak yang nyata berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditentukan. Dengan koefisien sebesar 0,359, diketahui bahwa terdapat arah pengaruh yang positif dari efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Hal ini senada dengan temuan Pratomo (2022), bahwa efikasi diri memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Satria dan Pegawai (2022) menjelaskan bahwa ketika seorang pegawai memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, mereka akan cenderung memiliki keyakinan jika mereka dapat dengan baik menuntaskan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan.

Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Pemadam Kebakaran dapat signifikan. Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan atau tugas yang dihadapi. Ketika pegawai memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, mereka cenderung memiliki keyakinan yang kuat dalam kemampuan mereka untuk berhasil dalam situasi tertentu, seperti menyelesaikan tugas atau mengatasi tantangan yang kompleks. Dalam konteks Suku Dinas Pemadam Kebakaran, efikasi diri yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan lebih termotivasi dan berani mengambil tindakan yang diperlukan untuk

mencapai tujuan mereka. Mereka akan lebih percaya diri dalam menghadapi situasi darurat dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam penanganan kebakaran dan penyelamatan. Selain itu, efikasi diri yang tinggi juga berpengaruh terhadap sikap pegawai dalam menghadapi tekanan dan tantangan yang muncul dalam pekerjaan. Mereka akan lebih mampu mengatasi stres dan tetap fokus dalam menjalankan tugas mereka dengan efektivitas yang tinggi. Dengan demikian, penting bagi manajemen di Suku Dinas Pemadam Kebakaran untuk memperhatikan pengembangan efikasi diri pegawai. Upaya seperti pelatihan, pembinaan, dan pemberian umpan balik positif dapat membantu meningkatkan efikasi diri pegawai, sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka dalam melaksanakan tugas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, uji t menunjukkan bahwa t hitung (4,407) lebih tinggi daripada t tabel (1,984), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, diketahui juga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan karena nilai Signifikansi yang lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditentukan. Dengan koefisien sebesar 0,495, diketahui bahwa terdapat arah pengaruh yang positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia dan Trianasari (2021), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Handayani dan Soliha (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa ketaatan pegawai terhadap tugas, peraturan, dan tanggung jawab yang diemban memiliki dampak positif terhadap kinerja mereka di tempat kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Pemadam Kebakaran juga memiliki dampak yang signifikan. Disiplin kerja merujuk pada ketaatan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan dan mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku. Dalam konteks Suku Dinas Pemadam Kebakaran, disiplin kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi akan mengarahkan pada peningkatan kualitas kerja yang baik dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Mereka akan mematuhi prosedur keselamatan yang telah ditetapkan dalam penanganan kebakaran dan penyelamatan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penanganan situasi darurat. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga berpengaruh terhadap sikap pegawai dalam menjaga ketertiban dan kerjasama di tempat kerja. Pegawai yang disiplin akan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugasnya dan menjaga integritas serta etika kerja yang baik. Hal ini akan mencetak lingkungan kerja yang harmonis serta saling mendukung, sehingga berdampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Penting bagi manajemen di Suku Dinas Pemadam Kebakaran untuk memperhatikan pembinaan dan pengembangan disiplin kerja pegawai. Upaya seperti memberikan pengawasan yang baik, memberikan feedback yang membangun, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung disiplin akan membantu meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas penanggulangan kebakaran dan penyelamatan secara efektif dan efisien.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini, efikasi diri dan disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua faktor ini saling mempengaruhi dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Efikasi diri yang tinggi mendorong pegawai untuk menunjukkan kinerja yang baik, sementara disiplin kerja yang tinggi juga memperkuat kinerja. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi berbagai hal lain yang memengaruhi kinerja pegawai. Manajemen perlu memperhatikan efikasi diri dan disiplin kerja pegawai serta menyediakan pelatihan dan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, C. R., Rismansyah, & Hendri, E. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's) Vol, 16(1)*, 19–26.
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata, 4(1)*, 21. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Hadi, P. (2023). The Influence of Self-Efficacy on Employee Performance Mediated by Work Motivation and Work Engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science, 12(2)*, 653–661.
- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2)*, 166. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3942>
- Ismanto, T., Anisah, H. U., & Hidayat, N. (2021). The Influence of Self-Efficacy and Workload on The Performance of State Civil Apparatus with Work Stress as a Mediation Variable (Study on Land Office of South Hulu Sungai Regency). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 8(6)*, 294–305. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v8i6.2807>
- Kamaruddin, R. P., Sarita, B., & Awasinombu, A. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO), 6(2)*, 313–325. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33772/jumbo.v6i2.22666>
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Musa. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Tonasa. *Upajiwa Dewantara, 6(2)*, 82–93.
- Pratomo, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan, 11(04)*, 1021–1033. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16752>
- Ramadanis, S., Indrawati, N., & Yeni, A. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honoror Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1)*, 99–109.
- Rodiyah, I., & Agustina, I. F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (MSDM-SP)*. UMSIDA Press.
- Satria, M. Y., & Pegawai. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu), 11(3)*, 94–640. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.76>
- Saefudin, W., Bestari, D. K. P., Aisyah, M., & Mujib. (2021). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pembimbing Kemasyarakatan di Wilayah Kalimantan Barat. *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 11(1)*, 117–128. <https://doi.org/10.33005/jdg.v11i1.2516>
- Sembiring, H., & Ferina, K. F. (2018). *Membangun Kepuasan & Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Deepublish.
- Sudarjad, A. (2022). *Memahami Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Biro Hubungan Masyarakat, Hukum dan Kerja Sama, Badan Kepegawaian Negara.
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah FE-UMM, 12(2)*, 30–41.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pernada Media Group.
- Taryaman, E. (2022). *Buku Referensi Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah How to Improve Employee Performance*. Deepublish.

Yunita Rachman, D., & Istikhoroh, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Efikasi Diri dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(4), 80.