

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP PRESTASI KERJA YANG DI MODERASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Saskia, Sunaryo, Aya Shofia

Fakultas Ekonomi Bisnis*Universitas Harapan Medan

1. saskiayusuf@gmail.com

2. sunaryo.dosen@gmail.com

3. ayshfal7@gmail.com

Artikel Info

Kata Kunci :
Disiplin Kerja
Efikasi Diri
Prestasi Kerja
Motivasi Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Disiplin Kerja dan Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai variabel moderating pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan smartpls 4 sebagai alat analisis untuk menentukan variabel yang diteliti serta menjustifikasi seberapa signifikan pengaruh variabel independen dengan dependen memperkuat atau memperlemah. Dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Dalam penelitian ini seluruh populasi yang menjadi sampel, yaitu 155 orang pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap prestasi kerja, motivasi kerja negatif tidak signifikan memoderasi efikasi diri terhadap prestasi kerja, Motivasi kerja positif signifikan memoderasi disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

1. Pendahuluan

Setiap individu di dalam suatu perusahaan atau instansi merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam mewujudkan keberhasilan organisasi tersebut, karena kesuksesan pada organisasi ditentukan oleh kesuksesan anggotanya. Kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi merupakan langkah awal dari keterampilan kerja yang dimiliki dan pembagian beban pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing anggotanya yang dimana hal tersebut memberikan atau menghasilkan suatu prestasi kerja yang diinginkan (Sari *et al.*, 2020) .

Dapat ditemukan hasil atau prestasi kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan menentukan Prestasi karyawan yang dimana menjadi sebuah faktor penentu keberhasilan perusahaan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi didambakan mampu menghasilkan suatu kontribusi yang sangat baik bagi perusahaan, dengan prestasi kerja bisa meningkatkan kualitas karyawan pada perusahaan tersebut dan memperoleh keuntungan secara ideal bagi perusahaan (Harefa & Sitanggang, 2020). Permasalahan yang terjadi dimana rendahnya prestasi kerja karyawan disebabkan para karyawan yang tidak dapat mengatasi pekerjaannya dengan waktu yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan. Prestasi kerja karyawan tidak bisa dipandang remeh, dikarenakan akan memberikan hasil baik pada hasil kerja yang dilakukan karyawan dan perusahaan, oleh karena itu usaha dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan layak dilakukan oleh perusahaan (Apriliana & Nugroho, 2022).

Rendahnya prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh kurangnya disiplin kerja karyawan karena masih ada karyawan yang tidak tepat waktu pada saat menyelesaikan tugas yang diberikan disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja terjadi kurangnya disiplin kerja karyawan dimana para karyawan masih terlihat terlalu santai pada saat jam kerja, sering melakukan percakapan pada saat jam kerja yang dimana membuat pekerjaan tersebut menjadi tertunda dan membuat hasil kerja menjadi tidak baik. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik adalah karyawan yang mampu dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal karena dengan adanya disiplin mereka bisa lebih mudah dan cepat menyelesaikan pekerjaan ataupun tanggung jawab yang mereka miliki dengan baik. Kurangnya efikasi diri pada setiap karyawan yang dimana menjadi hambatan untuk meningkatkan prestasi kerja dengan nilai yang baik dimana masih banyak karyawan yang masih meragukan keahlian dirinya sendiri dalam menjalankan tugas yang diberikan dari atasan sehingga hal ini berdampak pada hasil kerja yang kurang baik.

Efikasi diri pada karyawan yang bekerja dengan baik juga akan mempengaruhi bagaimana karyawan untuk terus berkembang dengan baik dikarenakan dorongan dari dirinya sendiri dan kepercayaan dirinya dalam melakukan tugas ataupun pekerjaan secara maksimal. Keyakinan efikasi diri mampu mempengaruhi seseorang dalam merasa, berfikir, memotivasi, dan berperilaku (Tukilah *et al.*, 2018). Motivasi kerja bisa dijadikan keinginan yang timbul dari dalam diri sendiri dan bisa timbul disebabkan dorongan dari luar yang memberi dorongan bagi diri sendiri untuk terus menaikkan antusiasme karyawan dan memperoleh tujuan dari perusahaan Fenomena yang terjadi dimana rekan kerja dan tantangan ataupun

tugas yang diberikan atasan yang dirasa tidak mampu dilakukan oleh para karyawan membuat motivasi tersebut menjadi rendah begitu juga dengan rekan kerja yang tidak menyenangkan membuat karyawan sulit termotivasi pada saat bekerja. Motivasi kerja ialah hal yang sangat penting bagi para karyawan dengan adanya dorongan dan adanya pendukung akan membuat karyawan mampu bekerja secara optimal dan merasa di perhatikan dan meningkatkan kinerja pada perusahaan. Motivasi karyawan berdampak terhadap tingkat kedisiplinan.

Ada pun Motivasi yang ada pada karyawan dimana Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja dengan semangat, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajiban untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang menghargai organisasi dan sebagainya (Simanjuntak, 2019). Keberhasilan dalam pekerjaan juga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja seseorang, sehingga karyawan akan lebih bersemangat untuk menjaga disiplin dan produktivitasnya. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk mencari motivasi kerja yang tepat agar dapat meningkatkan performa dan disiplin dalam bekerja.

Begitu juga dengan efikasi diri diartikan sebagai sudut pandang bahwa karyawan bisa memenuhi yang dibutuhkan untuk menggapai tujuan. Dimana karyawan tahu apa yang harus dikerjakan dan secara sadar mampu menjalankannya. Individu yang mempunyai tingkat efikasi diri yang baik mampu menghadapi gangguan yang lebih besar, menciptakan lebih banyak usaha, dan lebih mudah memperoleh tujuan sebagai hasil. Karyawan dengan efikasi diri yang tidak baik tidak mendapatkan tawaran atau kenaikan jabatan ditempat mereka bekerja karena tidak mengikutsertakan diri untuk memberi partisipasi bagi instansi (Munir, 2021).

Organisasi didirikan dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan dan meningkatkan nilai perusahaan. Dalam menjalankannya sangat pengaruhi oleh sumber daya manusia yang merupakan salah satu sumber utama yang sangat penting dan memegang peranan penting dalam keberhasilan dari perusahaan ataupun instansi. Oleh karena itu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang baik. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam instansi memberikan keuntungan pada suatu instansi yang dimana bisa meningkatkan tujuan organisasi tersebut menjadi lebih baik, untuk mendapatkan manfaat sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi dan manfaat tersebut harus digunakan sebaik baiknya agar memberikan hasil yang maksimal pada organisasi. Peran para karyawan merupakan penilaian terhadap keberhasilan kegiatan yang dijalankan dalam suatu instansi tersebut.

Berdasarkan permasalahan, fenomena dan riset gap maka perlu menganalisis lebih jauh Dampak Disiplin Kerja dan Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja yang dimoderasi oleh Motivasi Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

Rumusan masalah penelitian antara lain:

1. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?

2. Apakah Efikasi Diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah Motivasi Kerja dapat memoderasi Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah Motivasi Kerja dapat memoderasi Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara?

2. Kajian Literatur

2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja mempunyai pengaruh besar terhadap hasil kerja perusahaan, pada saat disiplin kerja dalam suatu perusahaan baik maka perusahaan mengiginkan karyawan dapat bekerja dengan baik, tingkat produktivitas pun bisa meningkat adapun hal lain dimana disiplin kerja tinggi dapat meningkatkan efisiensi kerja dengan semaksimal mungkin, Perusahaan tidak perlu menghabiskan waktu untuk sekedar memperbaiki tentang kedisiplinan dan waktu yang diperoleh untuk tujuan perusahaan (Syamsimbar, 2022).

2.2 Efikasi Diri

Efikasi mempengaruhi bagaimana seseorang bisa merasakan, berpikir berperilaku dan memotivasi. Efikasi diri sudah dianggap sebagai bagian dari motivasi yang dapat memperkirakan perilaku manusia. Jika karyawan memiliki efikasi diri yang baik maka hal tersebut dapat memberikan dampak yang positif terhadap tugas yang sudah dijalanckannya dan akan berusaha dengan maksimal. Karyawan yang percaya akan dirinya akan mendorong perilaku tertentu dan mempengaruhi keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang di hadapi (Tukilah *et al.*, 2018).

2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja sangat penting sekali untuk organisasi baik itu organisasi pemerintah ataupun swasta, organisasi tersebut melaksanakan segala upaya untuk meningkatkannya. Prestasi bekerja merupakan salah satu hal yang hendak dicapai oleh setiap karyawan. Pencapaian pada pegawai berbeda, dikarenakan para karyawan memiliki ketangkasan dan kemauan yang berbeda dalam melakukan tugas. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan adalah mengoptimalkan prestasi kerja untuk memperoleh target perusahaan (Munir, 2021).

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi yaitu suatu keinginan seseorang yang dapat membuatnya bertindak. biasanya seseorang bertindak dikarenakan adanya sebuah alasan untuk menggapai tujuan. Motivasi ialah dorongan yang sudah di atur untuk sebuah tujuan dan tidak pernah muncul pada saat kekosongan. Kata seperti dorongan, kemauan, keinginan semuanya memiliki makna yang serupa yang berasal dari motivasi (Subiantoro et al., 2019).

3. Metode Penelitian

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian survey, dikarenakan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut (Sugiyono, 2017). Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasikan yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah yang ditetapkan oleh peneliti yang digunakan untuk penelitian dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai tetap di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara berjumlah 155 orang pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ialah sumber data primer yang dimana data tersebut didapatkan secara langsung oleh peneliti dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara. Data primer pada penelitian ini dengan cara memberikan kuesioner pada responden sebagai objek penelitian.

Metode pengolahan data yang dipakai pada penelitian ini adalah dengan persamaan permodelan *structural equation modeling* (SEM). Permodelan SEM merupakan pengembangan dari path analysis, pada metode SEM hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap (Abdullah, 2015). Dengan menggunakan SEM tidak hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) terhadap variabel atau konstruk yang diamati dapat dideteksi, tetapi juga dapat ditentukan komponen yang ikut berkontribusi dalam pembentukan konstruksi itu dapat ditentukan besarnya. Dengan demikian, hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat.

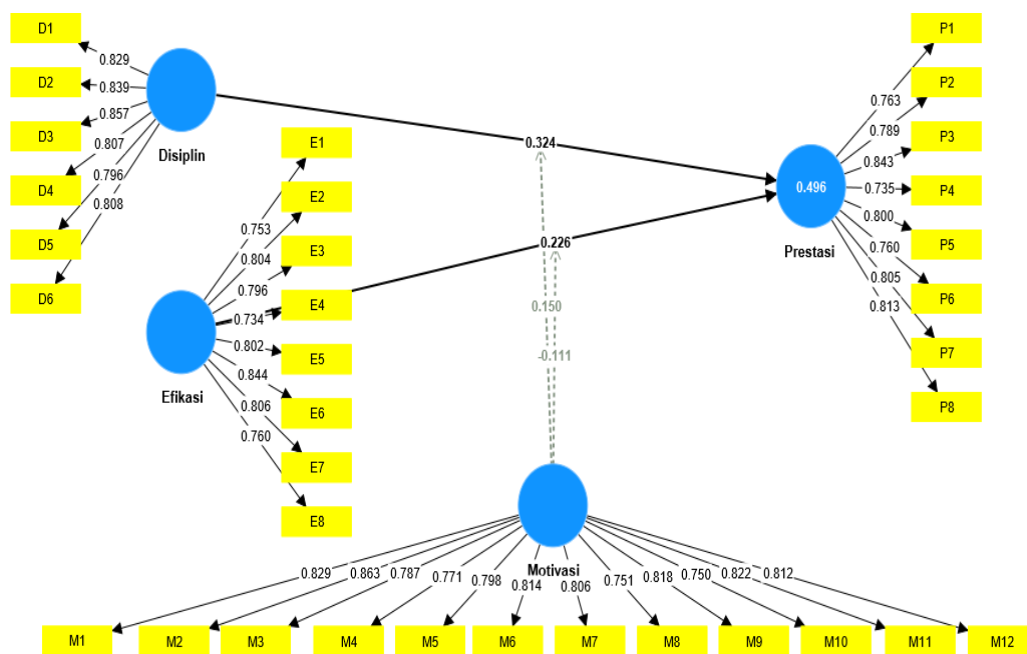
4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 Uji Validitas (*Convergent Validity dan Discriminant Validity*)

Indikator	Disiplin Kerja (X1)	Efikasi Diri (X2)	Prestasi Kerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)
X1.1	0.829			
X1.2	0.839			
X1.3	0.857			
X1.4	0.807			
X1.5	0.796			
X1.6	0.808			
X2.1		0.753		
X2.2		0.804		
X2.3		0.796		
X2.4		0.734		
X2.5		0.802		
X2.6		0.844		
X2.7		0.806		
X2.8		0.760		
Y.1			0.763	
Y.2			0.789	
Y.3			0.843	
Y.4			0.735	
Y.5			0.800	
Y.6			0.760	
Y.7			0.805	
Y.8			0.813	
M.1				0.829
M.2				0.863
M.3				0.787
M.4				0.771
M.5				0.798
M.6				0.814
M.7				0.806
M.8				0.751
M.9				0.818
M.10				0.750
M.11				0.822
M.12				0.812

Validitas konvergen adalah sejauh mana suatu ukuran berkorelasi positif dengan ukuran-ukuran alternatif yang sama. item-item yang menjadi indikator (ukuran) tertentu harus menyatu atau mempunyai nilai yang tinggi nilai sebesar 0,50 atau lebih tinggi menunjukkan bahwa, rata-rata menjelaskan lebih dari setengah varian indikator. Sebaliknya, nilai yang kurang dari 0,50 menunjukkan bahwa, secara rata-rata varian yang tersisa pada kesalahan item lebih banyak dibandingkan varian yang dijelaskan (Joseph F. Hair, 2021).

Dapat dilihat pada tabel di atas nilai setiap indikator loading factor yang di dapat ialah di atas $>0,70$ dan bisa dikatakan bahwa setiap indikator di atas valid.



Gambar 1. Outer Loading

Tabel 2 Uji Convergent Validity Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Disiplin Kerja (X1)	0.677
Efikasi Diri (X2)	0.621
Prestasi Kerja (Y)	0.644
Motivasi Kerja (Z)	0.623

Dapat dilihat pada tabel di atas nilai setiap indikator yang di dapat ialah di atas $>0,50$ dan bisa dikatakan bahwa setiap indikator di atas valid. Cross loading adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstruk dari blok lainnya. Ukuran discriminant validity lainnya adalah akar AVE harus lebih tinggi dari

pada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antar konstruk (Khotimah, 2018).

Tabel 3 Uji Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)
Disiplin Kerja (X1)	0.905	0.912	0.926
Efikasi Diri (X2)	0.913	0.915	0.929
Prestasi Kerja (Y)	0.950	0.954	0.956
Motivasi Kerja (Z)	0.913	0.915	0.929

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai cronbach's alpha masing-masing variabel penelitian > 0.7. Dengan demikian, hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach's alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4 Predictive Relevance (Q^2)

Variabel	Q^2 Predict
Prestasi Kerja (Y)	0.447

Dari hasil tabel diatas diperoleh nilai 0,447 yang menunjukkan bukti bahwa model mempunyai predictive relevance yang baik karena nilai yang diperoleh lebih dari 0 (nol).

Tabel 5 Pengujian Model Fit

	Taksiran Model
SRMR	0,071

Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan nilai sebesar 0,071 yang dimana nilai ini memiliki kecocokan atau fit.

Tabel 6 Koefisien Determinasi (R^2)

	R-Square	R-Square Adjusted
Prestasi Kerja (Y)	0,496	0,479

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai R-Square Adjusted Disiplin Kerja, Efikasi Diri, Motivasi Kerja sebesar 0,479 yang dimana nilai ini dikategorikan lemah. Variabel bebas memberikan kontribusi kepada variabel terikat sebesar 47%.

Tabel 7 Pengujian Hipotesis (Uji T-Statistik)

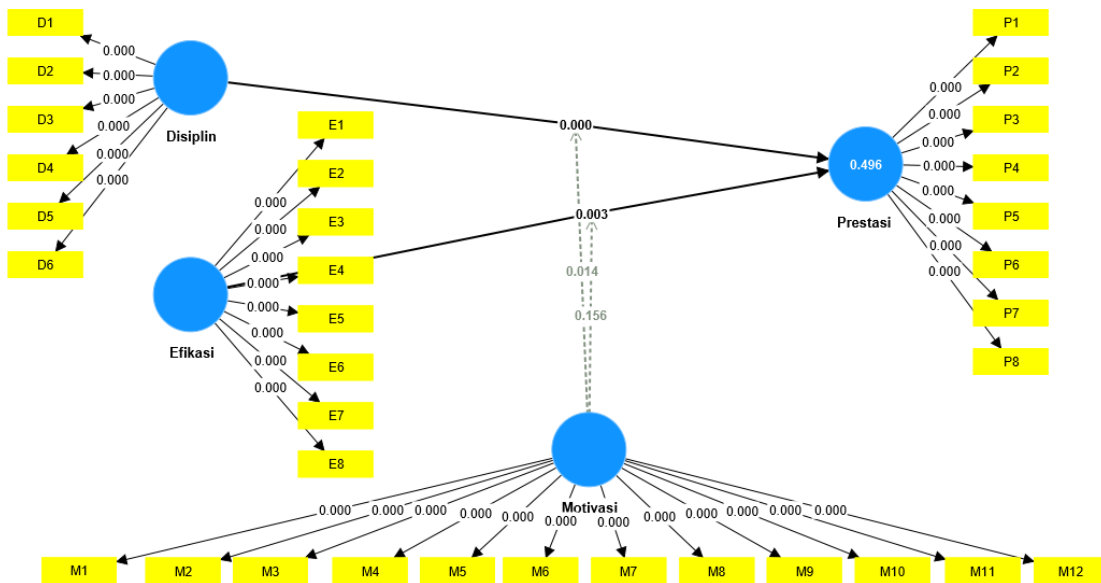
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) → Prestasi Kerja (Y)	0.324	0.322	0.075	4.310	0.000
Efikasi Diri Kerja(X2) → Prestasi Kerja (Y)	0.324	0.230	0.075	2.992	0.003
Motivasi Kerja(Z) → Prestasi Kerja (Y)	0.353	0.362	0.072	4.929	0.000
Motivasi Kerja(Z) → Disiplin Kerja (X1) → Prestasi Kerja (Y)	0.150	0.146	0.061	2.457	0.014
Motivasi Kerja(Z) → Efikasi Diri (X2) → Prestasi Kerja (Y)	-0.111	0.101	0.078	1.418	0.156

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja : T statistics $4.310 > 1,96$ diartikan pengaruh X1 terhadap Y adalah signifikan.
2. Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja : T statistics $2.992 > 1,96$ diartikan pengaruh X2 terhadap Y adalah signifikan
3. Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja : T statistics $4.292 > 1,96$ diartikan pengaruh Z terhadap Y adalah signifikan

4. Motivasi Kerja* Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja : T statistics 2.457 > 1,96 diartikan pengaruh Z sebagai variabel moderating terhadap X1 terhadap Y signifikan.

5. Motivasi Kerja * Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja ; T statistics 1.418 >1,96 diartikan pengaruh Z sebagai variabel moderating terhadap X2 terhadap Y tidak signifikan.



Gambar 2. P Value Inner dan Outer Model

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
2. Efikasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
4. Motivasi Kerja dapat memoderasi Disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
5. Motivasi kerja tidak dapat memoderasi Efikasi Diri terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

5.2 Saran

1. Untuk Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara agar bisa terus memberikan arahan agar para karyawan bisa lebih bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan, bisa dengan memberi sanksi ataupun memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan dari karyawan tersebut agar tingkat disiplin bisa terus meningkat, meningkatkan efikasi diri karyawan bisa dengan meyakinkan diri sendiri bahwa kita mampu dan bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan hasil yang memuaskan dengan memberikan afirmasi positif kepada diri sendiri, meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberikan arahan agar para karyawan bisa lebih cermat pada saat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan jika motivasi kerja rendah membuat karyawan merasa hal baru ataupun tugas baru bukan hal yang menyengakan yang bisa mereka kerjakan dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka bisa meningkatkan motivasi kerja pada diri karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu Disiplin Kerja, Efikasi Diri, Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja diharapkan menambahkan atau mengganti variabel dengan menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan penelitian ini dapat terus berkembang.

Referensi

- Abdullah, P. M. (2015). Living in the world that is fit for habitation: CCI's ecumenical and religious relationships. In *Aswaja Pressindo*.
- Apriliana, F., & Nugroho, N. E. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Salah Satu Perusahaan Asuransi di Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7), 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4718>
- Harefa, F. E. P., & Sitanggang, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(September), 163–173. <https://doi.org/10.54367/jmb.v20i2.1009>
- Joseph F. Hair, J. . G. T. M. H. C. M. R. M. S. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)-Third Edition*.
- Khotimah, N. (2018). Pengaruh Religiusitas, Kepercayaan, Citra Perusahaan, dan Sistem Bagi Hasil Terhadap Minat Nasabah Menabung dan Loyalitas di Bank Syariah Mandiri (Studi Kasus Pada Nasabah Bank Syariah Mandiri Gresik). *Jmm17*, 5(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v5i01.1712>
- Munir, M. R. M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Benowo di Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(2), 635–651. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/578/509>
- Sari, P. M., Ekowati, S., & Fintahiasari, M. (2020). Pengaruh Sikap Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Prioritas Kota Bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 183–188. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.923>
- Simanjuntak, C. W. (2019). *Efektifitas Pelatihan Efikasi Diri dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Medan Sumatera Utara*. 4(1), 15–21.
- Subiantoro, D. A., Utari, W., & Hartati, S. (2019). Analisis Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(4), 424–437. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i4.223>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV.Afabeta.
- Syamsimbar. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 18–26. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i1.1183>
- Tukilah, T., Mariah, S., & Pardimin, P. (2018). Kontribusi Kompensasi, Efikasi Diri, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SD. *Media Manajemen Pendidikan*, 1(2), 206. <https://doi.org/10.30738/mmp.v1i2.3254>

