

## PENGARUH EFIKASI DIRI, SUPERVISI PIMPINAN, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN PROVINSI JAWA TIMUR

Rafli Ferian Rendra Putra

ferianrafli@gmail.com

Sonang Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of self-efficacy, leader supervision, and workload on the employees' performance of the Agricultural and Food Defence Agency, East Java province. The research was associative-quantitative. Moreover, the population was employees of the Agricultural and Food Defence Agency, East Java province consisting of 165 people. Furthermore, the data collection technique used probability sampling. While the sampling technique used simple random sampling. In line with that, there were 62 respondents as the sample. Furthermore, the instrument of the data collection technique used questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Social Service) 20 version. According to the result of the classical assumption test, there were no misleading variables. Additionally, the hypothesis test result concluded that partially self-efficacy, leader supervision, and workload had a significantly positive effect on the employees' performance of the Agricultural and Food Defence Agency, East Java province.*

*Keywords: Self-Efficacy, Leadership Supervision, Workload, Employees' Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Efikasi Diri, Supervisi Pimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur sebanyak 165 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan cara pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, sehingga diperoleh sejumlah 62 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 20. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tidak ditemukan variabel yang menyimpang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri, Supervisi Pimpinan, dan Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Supervisi Pimpinan, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Sektor Pertanian mempunyai peranan penting dalam kehidupan manusia yaitu sebagai penyedia pangan, pakan untuk ternak, dan bioenergi. Peran sektor pertanian juga sebagai penopang pembangunan nasional, terutama untuk mewujudkan ketahanan pangan, penyerapan tenaga kerja dan penanggulangan kemiskinan. Peran lainnya yaitu mendorong peningkatan daya saing melalui pertumbuhan agroindustri hilir dan memacu ekspor komoditas pertanian untuk meningkatkan devisa negara.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur mempunyai tugas untuk membantu Gubernur Jawa Timur dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pertanian dan ketahanan pangan serta tugas perbantuan di provinsi Jawa Timur. Didalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Dinas Pertanian, dan Ketahanan Pangan menyelenggarakan fungsi sebagai perumus kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi Dinas di bidang pertanian dan pangan.

Melalui penjabaran visi dan misi Pembangunan Jawa Timur yang tertuang dalam RPJMD Provinsi Jawa Timur Tahun 2019-2024, tujuan Pembangunan Pertanian dan Ketahanan Pangan Tahun 2019-2024 adalah Meningkatkan Nilai Tambah Produksi Pertanian, Kehutanan dan Perikanan (Tanaman Pangan dan Hortikultura), dengan sasaran sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Laporan Kinerja**  
**Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur**

NO	Sasaran	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja			Target Per Tahun
			2019	2020	2021	
1	Meningkatkan Ketahanan Pangan Masyarakat	Ketersediaan Cadangan Pangan (Ton)	5,77	138,54	135,64	200
2	Meningkatkan Produksi Tanaman Pangan Prioritas	Persentase Peningkatan Produksi Tanaman Pangan	-3%	1%	1,66%	1%
3	Meningkatkan Produksi Tanaman Holtikultura Prioritas	Persentase Peningkatan Produksi Hortikultura	-3%	1%	17,88%	1%

Sumber : <https://pertanian.jatimprov.go.id/> (diolah)

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa sasaran kinerja tahun 2021 Dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi jawa timur sudah cukup baik namun masih belum mencapai target secara keseluruhan, dapat diketahui sasaran kinerja dalam hal meningkatkan ketahanan pangan provinsi jawa timur dengan indikator ketersediaan cadaan pangan (ton) hanya mencapai 135,64 ton atau 67,82% dari target yang telah ditentukan dan juga mengalami penurunan dari capaian kinerja tahun sebelumnya.

Dalam kaitannya untuk mewujudkan program serta mencapai target dari suatu instansi tidak lepas dari keterampilan pegawainya dalam melaksanakan tugas yang ditanggung jawab yang dibebankan kepadanya adapun peran pimpinan dalam melakukan pembinaan dan pengarahan kepada pegawai untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien serta pemerataan beban kerja yang sesuai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Susanto (2018), Azahri (2010), dan Sugiharjo dan Aldata (2018) yang menjadi dasar dugaan bahwa faktor Efikasi Diri, Supervisi Pimpinan, dan Beban Kerja sebagai faktor penentu kinerja pegawai.

Efikasi diri sangat berhubungan erat dengan kinerja pegawai, menurut Ghufron dan Risnawita. (2010) menjelaskan bahwa "efikasi diri adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana pegawai memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan". Teori ini didukung dengan hasil penelitian dari Susanto (2018) menjelaskan bahwa Efikasi Diri berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai puskesmas di kecamatan lumpuyangan. Dibikin juga hasil penelitian dari Aprilia dan Lubis (2021) yang menjelaskan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dikantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2019) menyatakan bahwa variabel efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. lucky furnicarft di Cirebon.

Bukan hanya efikasi diri terdapat juga supervisi pimpinan juga berkaitan dengan kinerja pegawai. Menurut Raberi *et al.* (2020) menyatakan bahwa supervisi merupakan pengawasan namun sifatnya manusiawi, dalam kegiatan supervisi pengasosiasian nya tidak menggali kesalahan namun lebih tertuju pada unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang di

supervisi dapat dilihat kekurangannya dalam rangka dapat mengevaluasi unit kerja yang harus diperbaiki. Teori ini didukung oleh hasil penelitian didukung oleh penelitian dari Azahri (2010) yang menjelaskan supervisi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Aji Pratama Pasuruan. Hasil penelitian senada juga dari Erawati (2014) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan tindakan supervisi terhadap kinerja pegawai KPP Madya DKI Jakarta. Namun temuan yang dinyatakan oleh Lestari (2010) memberikan hasil berbeda bahwa supervisi tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja guru smp negri 2 Karanggayam.

Selain efikasi diri dan supervisi pimpinan ada juga beban kerja yang berhubungan erat dengan kinerja pegawai. menurut Koosmowidjojo (2017) yang menjelaskan bahwa beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. beban kerja sangat memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, apabila beban kerja yang diberikan kepada pegawai semakin tinggi maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan semakin menurun. Teori diatas didukung oleh hasil penelitian dari Nabawi (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari Sugiharjo dan Aldata (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. Namun hasil penelitian dari Silva *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Cipta Buana Santosa di Maumere Flores Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah efikasi diri, supervisi pimpinan, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur?. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri, supervisi pimpinan, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.

## TINJAUAN TEORITIS

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan. Menurut Mangkunegara (2013:2) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Dalam pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Menurut Hasibuan (2017:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi.

### Efikasi Diri

Pada dasarnya konsep efikasi sendiri mencakup banyak keterampilan yang terdiri dari aspek sosial dan keterampilan untuk berperilaku. Menurut Ghufro dan Risnawita. (2010) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana pegawai memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan Menurut Bandura (1997), efikasi diri merupakan penentu seseorang bagaimana orang merasakan, memotivasi diri berperilaku dan berpikir. Berdasarkan

penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat dikatakan sebagai keyakinan individu tentang kemampuan diri sendiri dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

### **Supervisi Pimpinan**

Menurut Raberi *et al.* (2020) menyatakan bahwa supervisi merupakan pengawasan namun sifatnya manusiawi, dalam kegiatan supervisi pengasosiasian nya tidak menggali kesalahan namun lebih tertuju pada unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang di supervisi dapat dilihat kekurangannya dalam rangka dapat mengevaluasi unit kerja yang harus diperbaiki. sedangkan Menurut Indarti & Kurniawan (2020), menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan supervisi perlu memperhatikan beberapa hal diantaranya teknik supervisi, prinsip supervisi, kegiatan rutin supervisor yang diperlukan dalam proses supervisi serta model supervisi yang digunakan. Berdasarkan penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa supervisi pimpinan merupakan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dengan melakukan pembinaan agar koordinasi pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih optimal.

### **Beban Kerja**

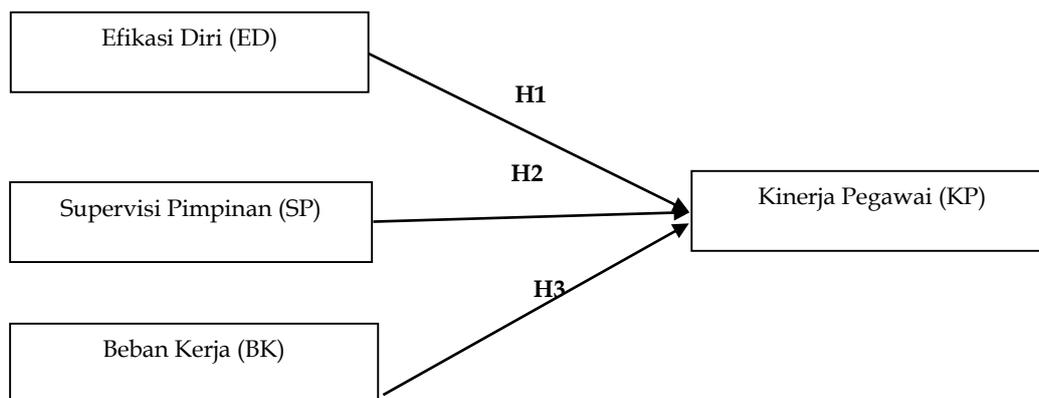
Menurut Adil Kurnia (2010) beban kerja merupakan suatu proses analisa waktu yang dipergunakan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam suatu organisasi dalam kondisi semestinya. Beban kerja merupakan suatu yang muncul pada interaksi tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku serta tanggapan pekerja. (Silanno 2012). Berdasarkan penjelasan para ahli beban kerja dapat didefinisikan sebagai sejumlah aktivitas tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Menurut Mathis dan Jackson, dalam Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu perbuatan yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dalam mengembangkan kinerja. Berdasarkan penjelasan para ahli beban kerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam suatu periode tertentu dari pegawai ketika menjalankan tugas maupun tanggung jawab yang diamanatkan.

### **Rerangka Konseptual**

Berdasarkan dari hasil tinjauan teoritis, rerangka konseptual ini tersusun, kemudian dilakukan analisis untuk menyelesaikan permasalahan yang dikemukakan pada penelitian. Penelitian ini akan menganalisis faktor yaitu pengaruh efikasi diri, supervisi pimpinan, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut rerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 1. Rerangka Konseptual

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Efikasi Diri Terhadap kinerja Pegawai

Menurut Bandura (1997) efikasi diri merupakan penentu seseorang bagaimana orang merasakan, memotivasi diri berperilaku dan berpikir. Pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung mampu dan yakin dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi di dunia pekerjaan karena bagi mereka hal itu merupakan tantangan sehingga ketika menghadapi kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, hal itu tidak berdampak pada menurunnya kepuasan kerja mereka, namun justru mendorong mereka untuk tetap berada di dalamnya dan menghadapi berbagai kesulitan yang ada. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto (2018) dan Aprilia dan Lubis (2021) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**H1: Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.**

### Pengaruh Supervisi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Raberi, *et al.* (2020) menyatakan bahwa supervisi merupakan pengawasan namun sifatnya manusiawi, dalam kegiatan supervisi pengawasannya tidak menggali kesalahan namun lebih tertuju pada unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang diawasi dapat dilihat kekurangannya dalam rangka dapat mengevaluasi unit kerja yang harus diperbaiki. Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Azahri (2015) dan Foury (2014) menyatakan bahwa supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2010) menyatakan bahwa supervisi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

**H2: Supervisi pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.**

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Koesmowidjojo (2017) yang menjelaskan bahwa beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. beban kerja sangat memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, apabila beban kerja yang diberikan kepada pegawai semakin tinggi maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan semakin menurun. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nabawi (2019) dan Aldata (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun penelitian yang dilakukan oleh

Silva *et al.* (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

**H3 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.**

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan data konkret, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan (Sugiyono, 2018:13). Lokasi pelaksanaan penelitian ini di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur

### Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur dengan total populasi adalah 165 orang.

### Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil diharuskan menjadi representatif maka sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{165}{1 + (165) \times 0,10^2}$$

$$n = 62,264$$

Kemudian dibulatkan menjadi 62, dengan kuantitas populasi yaitu sebanyak 165 orang dan akurasi 0,10 maka kuantitas sampel adalah 62 Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur. Dengan menggunakan teknik sampling *simple random sampling* yaitu Teknik sampling dengan sampel sederhana karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2016:85).

### Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225). Data yang diperoleh dan dikumpulkan dari responden atau pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur. secara langsung melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah efikasi diri, supervisi pimpinan, beban kerja dan kinerja pegawai.

## **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

### **Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu sebagai berikut: (1) Variabel bebas adalah variabel yang mampu mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu efikasi diri, supervisi pimpinan, dan beban kerja. (2) Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi akibat atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat (dependen) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

### **Variabel Independen**

#### **Efikasi Diri**

Efikasi diri dalam penelitian ini diartikan sebagai penilaian individu terhadap kemampuan atau pola pikir untuk menyelesaikan tugas dari pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi jawa timur. Menurut Pertiwi (dalam Ananda dan Lubis, 2021) indikator efikasi diri dapat dianalisa sebagai berikut : (1) Tingkat kesulitan tugas. (2) Kuat lemahnya keyakinan. (3) Menjadikan pengalaman sebagai dasar meningkatkan keyakinan. (4) Tetap tenang disegala situasi. (5) Kemampuan beradaptasi.

#### **Supervisi Pimpinan**

Supervisi Pimpinan dalam penelitian ini diartikan peran pimpinan sebagai pengawas yang pengaplikasiannya bukan mencari kesalahan namun lebih banyak mengandung unsur pembinaan kepada pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi jawa timur. peneliti menggunakan indikator yang mengacu dari penelitian dari Azhari (2010) yaitu : (1) Kemampuan memimpin karyawan dalam melakukan pekerjaan. (2) Kemampuan untuk memotivasi karyawan. (3) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan karyawan. (4) Kemampuan untuk bertindak adil dan bijaksana. (5) Kemampuan menempatkan orang yang tepat pada tiap pekerjaan.

#### **Beban Kerja**

Beban kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai besaran pekerjaan atau tanggung jawab yang diterima oleh pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi jawa timur. Menurut Koesomowidjojo (2017) yang Menjelaskan bahwa dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh pegawai Indikator tersebut antara lain: (1) Target yang Harus Dicapai. (2) Kondisi pekerjaan. (3) Standar pekerjaan. (4) Sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.

### **Variabel Dependen**

#### **Kinerja Pegawai**

Kinerja dalam penelitian ini diartikan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi jawa timur yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dari penelitian Nugraha (2019) diketahui bahwa indikator kinerja pegawai sebagai berikut: (1) Kuantitas Kerja. (2) Kualitas kerja. (3) Kehadiran pegawai. (4) Ketepatan waktu. (5) Menaati peraturan yang berlaku. (6) Kemampuan bekerja sama.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **Teknik Analisis Data**

Teknik Analisis Data Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yang berfungsi sebagai merumuskan masalah yang dirumuskan dalam proposal penelitian dan untuk menjawab uji hipotesis (Sugiyono, 2018:08). Metode analisis data menggunakan metode statistik dengan bantuan program SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 20.

## Uji Instrumen

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keabsahan suatu kuisioner. Pengujian validitas dengan kriteria nilai rhitung > rtabel, nilai r table untuk sampel sejumlah 62 orang adalah 0,250. Berikut hasil menggunakan perhitungan koefisien korelasi *Pearson Moment* :

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
Efikasi Diri (ED)	ED1	0,284	0,250	Valid
	ED2	0,595	0,250	Valid
	ED3	0,611	0,250	Valid
	ED4	0,842	0,250	Valid
	ED5	0,866	0,250	Valid
Supervisi Pimpinan (SP)	SP1	0,790	0,250	Valid
	SP2	0,791	0,250	Valid
	SP3	0,934	0,250	Valid
	SP4	0,917	0,250	Valid
	SP5	0,624	0,250	Valid
Beban Kerja (BK)	BK1	0,532	0,250	Valid
	BK2	0,920	0,250	Valid
	BK3	0,860	0,250	Valid
	BK4	0,823	0,250	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	0,697	0,250	Valid
	KP2	0,636	0,250	Valid
	KP3	0,576	0,250	Valid
	KP4	0,406	0,250	Valid
	KP5	0,742	0,250	Valid
	KP6	0,655	0,250	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa indikator-indikator yang berjumlah 20 pernyataan angket yang meliputi Efikasi Diri, Supervisi Pimpinan, dan Beban Kerja memperoleh nilai rhitung > 0,250 (rtabel) maka item kuisioner tersebut dinyatakan valid.

### Uji Realibilitas

Berikut ditampilkan tabel hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai alpha cronbach sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Kesimpulan
Efikasi Diri (ED)	0,662	Reliabel
Supervisi Pimpinan (SP)	0,877	Reliabel
Beban Kerja (BK)	0,801	Reliabel
Kinerja Pegawai (KP)	0,680	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa item - item pernyataan setiap variabel yang digunakan dalam kuesioner ini telah reliabel, karena seluruhnya memiliki nilai *croanbach's Alpha*  $\geq 0,6$ .

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Hasil pengujian normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.23111994
Most Extreme Diferencess	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.771
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.592

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil data pada Tabel 4, diketahui bahwa data variabel residual memiliki nilai *Asymp. Sig.* 0,592 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menyimpulkan bahwa data adalah normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Multikolonieritas**

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk menguji pengaruh dari variabel independen yaitu Efikasi Diri, Supervisi Pimpinan, dan Beban Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai disajikan melalui Tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Uji Multikolonieritas**

Model	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)	Keterangan
ED	0.482	2.074	Tidak terjadi multikolonieritas
SP	0.866	1.155	Tidak terjadi multikolonieritas
BK	0.534	1.872	Tidak terjadi multikolonieritas

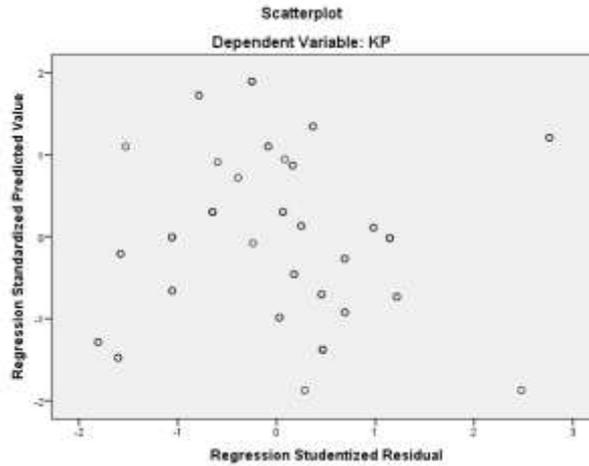
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas , data hasil Pengujian menggunakan Nilai Tolerance dan VIF menunjukkan bahwa nilai variabel Efikasi Diri (ED) memiliki nilai tolerance 0,482 > 0.10 dan nilai VIF 2.074 < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolonieritas. Begitupula variabel Supervisi Pimpinan (SP) memiliki nilai tolerancinya 0,866 > 0.10 dan nilai VIF 1.155 < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolonieritas. Dan untuk variabel Beban Kerja memiliki nilai tolerancinya 0,534 > 0.10 dan nilai VIF 1.872 < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi Multikolonieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini :



Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 hasil pengolahan SPSS 24.0 (Scatterplot) di atas maka dapat diartikan bahwa data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner merupakan data murni dari responden. Hal ini dapat dilihat pada gambar di atas titik residual data tidak memiliki kesamaan antara responden yang satu dengan responden yang lainnya, sehingga data yang di peroleh dari penyebaran kuesioner telah memenuhi uji hesteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan hasil perhitungan didapatkan dengan bantuan program komputer SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6  
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Standardized
			Coefficients
			Beta
Konstan	.057	.532	
Efikasi Diri	.573	.136	.539
Supervisi Pimpinan	.240	.061	.376
Beban Kerja	.211	.088	.290

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KP = 0,057 + 0,573 ED + 0,240 SP + 0,211 BK + e$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : (1)Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,057. Nilai tersebut berarti bahwa jika variabel bebas Efikasi Diri, Supervisi Pimpinan, dan Beban Kerja sama dengan 0 atau konstan, maka Kinerja Pegawai sebesar 0,057. (2) Koefisien regresi Efikasi Diri (ED) sebesar 0,573. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Artinya, jika pada Efikasi Diri terjadi penambahan satu satuan maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,573. (3) Koefisien regresi Supervisi Pimpinan (SP) sebesar 0,240. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan Kinerja Pegawai. Artinya jika pada Supervisi Pimpinan terjadi penambahan satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,240. (4) Koefisien regresi Beban Kerja (BK) = 0,211. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan

Kinerja Karyawan. Artinya, jika pada Beban Kerja terjadi penambahan satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,211.

**Uji Kelayakan Model**  
**Uji Koefisiensi Determinasi**

Nilai koefisien determinasi berganda atau R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas Efikasi Diri, Supervisi Pimpinan, dan Beban Kerja memberikan pengaruh pada variabel terikat Kinerja Pegawai.

**Tabel 7**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 <sup>a</sup>	.544	.521	.23702

a. Predictors: (Constant), BK, SP, ED

b. Dependent Variable: KP

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil pada Tabel 7 diperoleh nilai R Square = 0,544 yang berarti 54,4% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Efikasi Diri,Supervisi Pimpinan, dan Beban Kerja. Sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

**Uji F**

Untuk melihat kelayakan model regresi penelitian ini digunakan uji F dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ . Tabel 17 hasil uji F ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.890	3	1.297	23.083	.000 <sup>b</sup>
Residual	3.258	58	.056		
Total	7.149	61			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), BK, SP, ED

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 perhitungan dengan menggunakan SPSS didapatkan nilai tingkat signifikan sebesar  $0.000 \leq 0,05$  (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian layak diterima dan bisa digunakan dalam penelitian.

**Uji Hipotesis**

Untuk melihat kelayakan model regresi penelitian ini digunakan uji F dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ . Tabel 17 hasil uji F ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Uji T**

Variabel	T	Sig
Efikasi Diri → Kinerja Pegawai	4.224	.000
Supervisi Pimpinan → Kinerja Pegawai	3.951	.000
Beban Kerja → Kinerja Pegawai	2.389	.020

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Uji T pada tabel 9 sebagai berikut : (1)variabel Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari level alpha 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Pegawai. (2) Variabel Supervisi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari level alpha 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa Supervisi Pimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (3) Variabel Kerja terhadap Kinerja Pegawai didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,020, dimana nilai tersebut lebih kecil dari level alpha 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

## **Pembahasan**

### **Efikasi Diri Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$  dan nilai koefisien regresi memperoleh nilai 0,573. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian H1 dapat diterima. Pengaruh positif dan signifikan dapat diartikan bahwa semakin baik Efikasi Diri didalam diri pegawai maka pegawai akan dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik dan apabila menemui hambatan dalam menyelesaikan tugasnya pegawai akan dapat mencari solusi yang terbaik untuk memecahkan masalah yang ada sehingga efikasi diri dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Aprilia A dan Lubis A S (2021) yang menjelaskan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian dari Susanto E (2017) yang menjelaskan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Lempuing Kabupaten Ogan Komering Ilir.

### **Supervisi Pimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$  dan koefisien regresi memperoleh nilai 0,240. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Supervisi Pimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian H2 diterima. Pengaruh positif dan signifikan dapat diartikan bahwa semakin baik kegiatan supervisi yang diterapkan oleh pimpinan akan berdampak baik bagi kinerja pegawainya karena pegawai akan termotivasi untuk lebih teliti dan bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan kepadanya sehingga supervisi pimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Azahri C (2010) yang menjelaskan variabel supervisi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Aji Pratama Pasuruan, hasil ini juga sejalan dengan penelitian dari Erawati F (2014) yang menjelaskan variabel supervisi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai KKP Madya DKI Jakarta.

### **Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi  $0,020 < 0,050$  dan koefisien regresi memperoleh nilai 0,211. menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian H3 diterima. Pengaruh positif dan signifikan dapat diartikan bahwa beban kerja harus mendapat perhatian lebih dari pimpinan karena jika nilai beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun dan jika nilai beban kerja rendah maka kinerja pegawai akan meningkat, sehingga Beban Kerja yang sesuai akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Nabawi R (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini juga sejalan Sugiharjo R.J dan Aldata F (2018)

yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Selemba.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Efikasi Diri (ED) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur. Sehingga Hipotesis h1 yang menyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. (2) Supervisi Pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur. Sehingga Hipotesis h2 yang menyatakan bahwa Supervisi Pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. (3) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur. Sehingga Hipotesis h3 yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini menerapkan hasil dari metode survey dengan menyebarkan kuesioner sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden belum tentu menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan juga Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu Efikasi Diri, Supervisi Pimpinan, dan Beban Kerja untuk menjelaskan variabel Kinerja Pegawai.

### **Saran**

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan antara lain: (1) Diharapkan kepada Pihak Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur untuk mengapresiasi kinerja dari pegawainya dengan memberikan keyakinan akan kemampuan dari pegawai yang masih kurang yakin dan kurang percaya diri dalam bekerja agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan yang lebih tinggi dalam bekerja. (2) Diharapkan kepada Pihak Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur untuk melakukan kegiatan rutin tindakan supervisi pimpinan kepada pegawainya. Dengan semakin rutinnya pimpinan melakukan tindak supervisi maka akan tercipta koordinasi pekerjaan yang lebih baik melalui aktifitas bimbingan, petunjuk/pengarahan, pemantauan proses pelaksanaan pekerjaan serta penilaian hasil dari sistem kerja yang lebih baik guna terciptanya performa kerja yang optimal. (3) Diharapkan kepada Pihak Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur untuk memberikan perhatian lebih dalam hal memberikan Beban kerja karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai, maka yang perlu diperhatikan adalah untuk mengurangi volume dan tingkat kesulitan kerja yang dijalankan oleh pegawai yang belum dapat diselesaikan secara penuh. (4) Bagi peneliti selanjutnya Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup 3 variabel saja yaitu efikasi diri, supervisi pimpinan, dan beban kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai sehingga masih perlunya analisis dari variabel lain untuk dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### **Daftar Pustaka**

- Abdullah, M. S. 2019 "Social Cognitive Theory: A Bandura Thought Review published in 1982-2012". *Jurnal PSIKODIMENSIA*. Vol. 18, No. 1 (2019): 90. DOI: 10.24167/psidim.v18i1.1708
- Adil, K. 2010. Definisi Analisis Beban Kerja. //html. Diakses 18 November 2022.

- Ahmad, Y. Bernahard, T. dan N.T Rita. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado.
- Aprilia, A., dan Anggia, S.L. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan. *Jurnal Mutiara Manajemen* 6 (1): 65-75. Deli Serdang.
- Azari, C. 2010 Pengaruh Supervisi, Kondisi Kerja, Tunjangan, Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tirta Aji Pratama.. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 2(1):14-29. Pasuruan – Jawa Timur.
- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy and Health Behaviour*. Cambridge; Cambridge University Press.
- Bangun, W. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Erlangga : Jakarta.
- Bohlander, G., and S. Snell. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: Cengage Learning - South Western.
- Eko, W. dan Suparno. 2015." Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Erawati, F. 2014. Pengaruh Supervisi, Lingkungan Kerja dan Incentive Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Terhadap Account Representative Pada KPP Madya DKI Jakarta). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.1 No.1, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghufron, M.N & R.S. Risnawita. 2010. *Teori-Teori Psikologi*. ArRuzz : Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. dan Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Indarti, D.A.R., & G. Kurniawan. 2020. Pengaruh Kompetensi, Supervisi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu. *sasanti journal of economic and business*, 1(1), Pasuruan.
- Koesomowidjojo 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses : Jakarta.
- Lestari, K. 2021 pengaruh kompetensi profesional, supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smp negeri 2 karanggayam kabupaten kebumen.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI : Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat, Jakarta
- Muskamal. 2010. *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintahan Daerah*. PKp2A IILAN Makasar, KKSDA : Makasar.
- Nainggolan, dan J. Mei. 2010. Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan., , diakses 9, Juli 2013. [Respository.usu.ac.id/bitstream/123456789/20582/7/ Cover.pdf](https://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/20582/7/Cover.pdf). *Skripsi Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara*.
- Ngalim, P. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Edisi Revisi. Remaja Rosda Karya : Bandung.
- Nugraha, N.P. 2019. "Pengaruh Kompetensi Pola Pikir Bakat dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 12 (13): 1- 15.
- Pertiwi, N.G. 2015. "Pengaruh SelfEfficacy Terhadap Hasil Belajar Pada Siswa Kelas V Sekolah Dasar Daerah Binaan IV Kecamatan Cilacap Selatan Kabupaten Cilacap. *Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Pendidikan.Universitas Negeri Semarang:Semarang*.
- Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung.
- Raberi, A., Fitria, dan Y. Fitriani. 2020. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Peran Komite sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Al-Qiyam*, 1(2), 11–20.

- Razam, A. 2010. Pengaruh Tindakan Supervisi Pengawas Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Wmum Daerah Kota Batu. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB 2 (2)*. 1-16 *Uniersitas Brawijaya*.
- Rusiadi., Subiantoro, Nur dan H. Rahmat. 2016. *Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. USU Press : Medan.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama : Bandung.
- Siagian, S.P. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Soleman, A. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weiht Limit ( Studi Kasus Mahasiswa Unpatti poka). *ARIKA 5(2):83-98*.
- Suarli, S dan Bahtiar. 2009. *Manajemen keperawatan dengan pendekatan praktis*. Erlangga : Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet : Bandung.