

## PENGARUH MOTIVASI, *SELF EFFICACY*, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Syahdinar Rafli

syahdinarrarli22@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Human resources (HR) is an important element for an organization or company in fulfilling its goal. Furthermore, human resources management utilizes humans as organizational resources effectively and efficiently. In today's rapid business competition, highly skilled and qualified human resources are needed. This research aimed to find out the effect of motivation, self-efficacy, and work discipline on the employees' performance at the Organizational Bureau Employees of East Java Province. The research was descriptive-quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling. The population was 43 employees of the second and fourth group in the Organizational Bureau of East Java Province. Furthermore, the instrument in the data collection used questionnaires. The questionnaires were directly distributed to the employees as the sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistica; Product and Service Solution) 26. The result showed that motivation had a positive but insignificant effect on employees' performance. However, self-efficacy had a positive and significant effect on employees' performance. In contrast, the work discipline had a positive but insignificant effect on the employees' performance at the Organizational Bureau Employees of East Java Province.*

*Keywords: Motivation, Self Efficacy, Work Discipline, Employee Performance*

### ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dari sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya mendayagunakan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat pada masa sekarang sangat diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, *Self Efficacy*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Populasi yang digunakan adalah pegawai golongan II-IV Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur sebanyak 43 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung kepada pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur.

Kata Kunci: Motivasi, *Self Efficacy*, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting dari sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya mendayagunakan manusia sebagai sumber daya organisasi secara efektif dan efisien. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat pada masa sekarang sangat diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Widodo, *et al.* (2023) permasalahan yang dihadapi oleh globalisasi saat ini adalah tentang merancang rencana untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia yang unggul dalam mengoptimalkan kinerjanya. Potensi dari setiap individu seseorang memiliki dampak yang besar pada perkembangan sebuah perusahaan. Potensi dari setiap individu perlu dikelola dengan semaksimal mungkin guna mencapai *output* yang optimal. Pegawai bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi

atau perusahaan, tanggung jawab pegawai adalah menyelesaikan seluruh pekerjaannya. Selain itu, seiring dengan tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat, pegawai juga dituntut untuk memiliki daya saing serta profesionalitas dalam bekerja.

Biro Organisasi merupakan sebuah instansi pemerintahan dan salah satu sub bagian dari beberapa biro lainnya yang ada di kantor Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur yang terletak di pusat Kota Surabaya dan bertugas membantu Asisten Administrasi Umum dalam penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, reformasi birokrasi dan akuntabilitas kinerja dan tata laksana. Fenomena yang terjadi pada Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur yakni tingkat kedisiplinan para pegawainya masih belum mencapai kata maksimal, yang mana hal tersebut dapat berdampak pada kesulitan organisasi dalam mengontrol pekerjaan yang mangkrak, sehingga dapat menghambat produktivitas serta dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi waktu pada saat pengoperasian pekerjaan berlangsung. Oleh karena itu, peneliti tertarik dengan topik yang ada dan melakukan observasi di objek tersebut. Berikut dapat dibuktikan dari data yang ada di bawah ini:

**Tabel 1**  
**Data Absensi Pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur Periode Januari-Desember 2022**

Periode	Jumlah Pegawai	Pegawai Terlambat	Presentase	Pegawai Absen/Cuti	Presentase
Januari	36	22	61,1%	9	25%
Februari	36	22	61,1%	9	25%
Maret	35	24	68,6%	4	11,4%
April	39	25	64,1%	3	7,7%
Mei	39	18	46,2%	4	10,3%
Juni	39	18	46,2%	9	23,1%
Juli	39	21	53,8%	10	25,6%
Agustus	39	16	41,0%	11	28,2%
September	38	14	36,8%	9	23,7%
Oktober	38	12	31,6%	9	23,7%
November	38	8	21,1%	11	28,9%
Desember	38	12	31,6%	11	28,9%

Sumber: Data Sekunder, diolah 2023

Pada Tabel 1 di atas dapat diuraikan bahwa pada kolom keterlambatan pegawai bulan Januari hingga November jumlah pegawai yang terlambat sempat menurun sebesar 21,1%, kemudian jumlah pegawai yang terlambat meningkat kembali di bulan Desember sebesar 31,6%. Berikutnya pada kolom absen/cuti pegawai jumlahnya masih terhitung belum stabil yang mana seharusnya tingkat absensi pegawai menurun justru mengalami fluktuasi bahkan meningkat di penghujung tahun 2022.

Kinerja pegawai menurut Suparyadi (2015:299) merupakan manifestasi dari berhasil atau tidaknya pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan isu yang paling penting dalam suatu organisasi. Dapat atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas kerjanya. Apapun strategi yang dijalankan dalam mengoperasikan bisnisnya, maka elemen *people* akan menjadi sentral dan menjadi faktor kunci keberhasilan pada suatu bisnis. Setyaasih (2022) menyatakan bahwa diperlukan kecerdasan emosional yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kasmir (2016:178) menjelaskan bahwa sebuah organisasi atau perusahaan dapat meraih keuntungan yang optimal dengan pegawai yang berkualitas, sehingga seorang manajer harus dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi, *self efficacy*, dan disiplin kerja. Artinya faktor-faktor tersebut harus dikelola semaksimal mungkin guna meningkatkan kualitas kinerja para pegawai.

Motivasi menurut Bangun (2012:311) didefinisikan sebagai perilaku yang dapat menyebabkan orang lain bertindak (*behavior*) secara konsisten. Motivasi adalah tugas seorang

pemimpin untuk mempengaruhi orang lain (pegawai) dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berbagai penelitian menyimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja, mengurangi *turnover*, dan absensi di tempat kerja. Semangat kerja yang rendah adalah akibat dari kurangnya motivasi yang dirasakan sebagian besar pegawai. Kebutuhan seorang individu merupakan suatu hal yang membuat hasil usaha tertentu menjadi menarik. Kebutuhan secara konsisten mampu menciptakan ketegangan yang merangsang seseorang memenuhinya. Rangsangan ini dapat mempengaruhi perilaku dalam mengejar tujuan tertentu, dan akan memuaskan jika tujuan tersebut tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2022) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Self efficacy* atau efikasi diri menurut Ghufron (2017:73) adalah rasa kesadaran diri bahwa seseorang tersebut mampu mengerjakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dan memiliki dampak besar bagi kehidupan manusia itu sendiri. *Self efficacy* umumnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Apabila keyakinan itu timbul pada diri seseorang, maka dapat memudahkan orang tersebut dalam bertindak pada saat ingin menggapai tujuannya dengan hasil yang diharapkan dan mendorong semangat tiap individu agar lebih giat dalam bekerja. Selain itu, *self efficacy* dapat memprediksi akan sesuatu yang mungkin terjadi di masa mendatang. Tidak sama seperti apresiasi yang sifatnya ideal dan memang seharusnya dapat dicapai, namun *self efficacy* lebih cenderung pada evaluasi kemampuan diri. Penelitian yang dilakukan Azhari, *et al.* (2022) *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Antares (2019) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:85) sangat diperlukan oleh individu yang terlibat maupun organisasi. Disiplin mengarah pada keadaan atau sikap patuh patuh kepada aturan dan ketetapan yang ada. Lantas jika aturan dan ketetapan perusahaan dilanggar atau diabaikan, maka pegawai akan kurang disiplin dalam bekerja, begitu juga sebaliknya. Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar bagi kepentingan perusahaan juga pegawai. Pegawai perlu memahami bahwa disiplin kerja yang baik dapat memberikan manfaat bagi perusahaan ataupun pegawai itu sendiri. Maka dari itu, pegawai harus menyadari kepatuhan mereka terhadap aturan-aturan yang ada. Ketertiban merupakan suatu hal yang paling diutamakan perusahaan dan disiplin merupakan salah satu metode untuk menjaga ketertiban tersebut. Memaksimalkan efisiensi dengan menghindari pemborosan waktu dan energi adalah tujuan utama dari disiplin. Penelitian yang dilakukan Irawan, *et al.* (2021) disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lain dari hasil penelitian Sujarwo (2020) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang ada di atas penulis akan melakukan penelitian dengan mengkaji topik skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi, *Self Efficacy*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur" dengan rumusan masalah: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur?; (2) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur?; (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur?.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja

Mangkunegara (2015:67) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pegawai yang menjalankan suatu pekerjaan yang dilakukan dengan ketepatan waktu dan kualitas yang baik. Menurut Hasibuan (2016:147) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kecakapan dan ketulusan pegawai dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan. Sedangkan

Rivai (2015:309) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai kaitannya dengan sikap dan perannya dalam suatu organisasi.

### **Motivasi**

Sedarmayanti (2016:257) menjelaskan bahwa motivasi merupakan arah atau tujuan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mencapai keinginannya ke arah yang lebih efektif dan efisien. Menurut Sutrisno (2016:146) motivasi menjadi suatu metode untuk mendorong pegawai agar bersemangat dan produktif dalam menjalankan suatu kegiatan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015:127) motivasi ialah kemauan pegawai untuk ikut serta dalam rangka mencapai tujuan organisasi, agar organisasi juga dapat memenuhi kebutuhan pegawai terkait peningkatan kinerja.

### **Self Efficacy**

*Self efficacy* atau yang artinya ialah efikasi diri merupakan rasa percaya diri yang dirasakan individu bahwa ia mampu menyelesaikan pekerjaannya. Ghufroon (2017:73) mengutarakan bahwa *self efficacy* mengacu pada kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mengatasi permasalahan, hingga mencapai suatu tujuan di situasi dan kondisi apapun. Keyakinan atas suatu kemampuan dan keberhasilan akan mendorong individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2016:194) dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, tingginya disiplin kerja pegawai terhadap kebijakan organisasi yang telah ditetapkan akan meningkatkan kinerja yang optimal. Menurut Sutrisno (2016:86) disiplin kerja merupakan posisi dimana pegawai berkenan untuk menerapkan segala aturan yang diberlakukan dan dijunjung tinggi oleh perusahaan atau organisasi dan tidak melanggarnya. Sedangkan Rivai (2015:47) berpendapat bahwa disiplin merupakan cara seorang manajer berkomunikasi dengan para pegawainya agar mereka berupaya untuk merubah perilaku serta meningkatkan kesadarannya dalam mematuhi aturan-aturan atau kebijakan yang ada.

### **Penelitian Terdahulu**

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Ayu, *et al.* (2022) adalah penelitian ini menggunakan variabel independen yang meliputi *self efficacy*, motivasi, dan disiplin kerja, serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sensus dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy*, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, penelitian yang dilakukan Sari (2022) adalah penelitian ini menggunakan variabel independen yang meliputi kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja, serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, penelitian yang dilakukan Sujarwo (2020) adalah penelitian ini menggunakan variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian adalah metode kausal komparatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keempat, penelitian yang dilakukan Antares (2019) adalah penelitian ini menggunakan variabel independen yang meliputi *self efficacy*, pelatihan, dan lingkungan

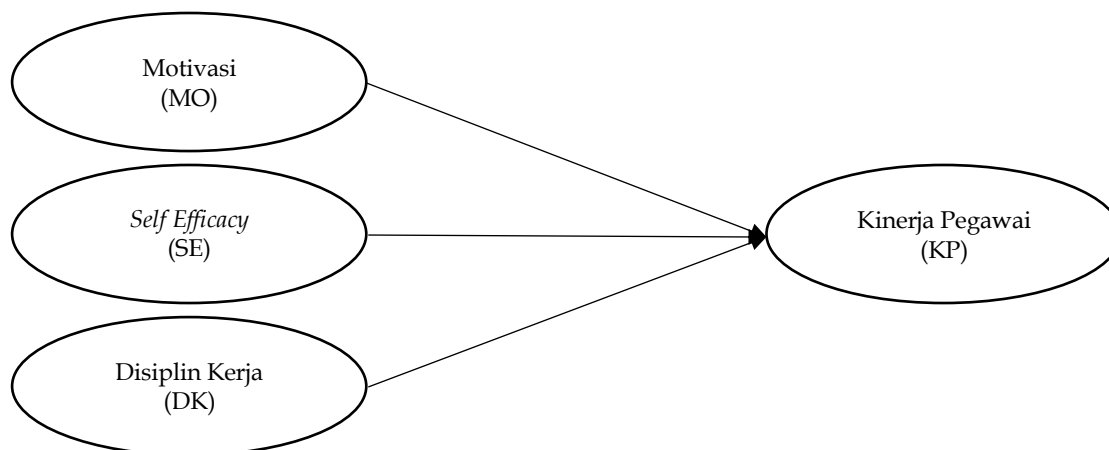
kerja, serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy*, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kelima, penelitian yang dilakukan Putri (2022) adalah penelitian ini menggunakan variabel independen yang meliputi disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja, serta variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keenam, penelitian yang dilakukan Azhari, *et al.* (2022) adalah penelitian ini menggunakan variabel independen yang meliputi *self efficacy*, iklim organisasi, dan *quality of work life*, serta variabel dependennya yaitu kepuasan dan kinerja karyawan. Analisis data penelitian ini menggunakan program SEM AMOS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan Irawan, *et al.* (2021) adalah penelitian ini menggunakan variabel independen yang meliputi disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta variabel dependennya yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kurangnya motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai, karena jika pegawai tidak termotivasi dalam bekerja maka kinerjanya tidak akan optimal. Motivasi berperan mendorong pegawai mencapai tujuannya dan tujuan perusahaan dan berdampak positif pada kinerja pegawai. Pernyataan di atas didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Putri (2022) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

*H*<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai**

*Self efficacy* merupakan kepercayaan diri seseorang akan kemampuannya dalam melaksanakan, mengatur, serta mengelola tindakannya dan dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa adanya keyakinan yang dirasakan pegawai akan kemampuannya, maka berdampak pada menurunnya kinerja. Pernyataan di atas didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Antares (2019) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Azhari, *et al.* (2022) *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah:

*H*<sub>2</sub>: *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja juga memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja. Pegawai yang berdisiplin tinggi secara otomatis memiliki kinerja yang baik pula. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, karena kedisiplinan pada dasarnya melatih para pegawai untuk mematuhi aturan-aturan dan kebijakan yang ada di dalam perusahaan. Semakin kuat disiplin, maka produktivitas dan kinerja pegawai semakin meningkat. Pernyataan di atas didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sujarwo (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Irawan, *et al.* (2021) bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah:

*H*<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian secara kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ini telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang sifatnya terukur, konkrit, rasional, obyektif, dan sistematis. Data penelitian kuantitatif ini dalam bentuk angka dan analisis statistik. Penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel yang melihat fenomena itu dapat diklasifikasikan dan memiliki hubungan gejala sebab akibat.

Populasi merupakan wilayah umum berupa subjek/objek yang berkualitas dan memiliki karakter tertentu yang kemudian diidentifikasi oleh peneliti dari situ selanjutnya ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya tentang jumlah yang akan diteliti, tetapi mencakup semua karakteristik/sifat yang dimiliki subjek/objek tersebut. Populasi pada penelitian ini adalah para pegawai golongan II-IV Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasi besar dan peneliti tidak dapat meneliti keseluruhan karena masalah keterbatasan waktu, tenaga, dan dana maka solusinya menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang diamati dari sampel, kesimpulannya diterapkan pada populasi. Teknik pengambilan sampel ini dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel yang mana responden pada penelitian ini berjumlah 43 responden yang ada di Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui dua tahap pendekatan kepada responden. Pendekatan pertama penelitian ini adalah dengan melakukan observasi secara langsung ke tempat yang akan diteliti untuk mengumpulkan data pendukung fenomena sosial yang ada pada objek tersebut. Pendekatan berikutnya yang dilakukan peneliti adalah menyebarkan kuesioner dengan serangkaian pertanyaan mengenai pengaruh motivasi, *self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang kemudian diisi responden sesuai nilai angka tertentu pada tingkatan skala *likert*.

## **Definisi Operasional Variabel**

### **Motivasi**

Motivasi merupakan faktor pendorong sekaligus penggerak untuk para pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur agar dapat fokus atau mampu memusatkan tenaga dan pikiran pada saat melakukan pekerjaan. Terdapat lima indikator yang ada pada variabel motivasi, diantaranya sebagai berikut: (a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*); (b) Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan (*Safety and Security Needs*); (c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*); (d) Kebutuhan Akan Harga Diri (*Esteem Needs or Status Needs*); (e) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*).

### **Self Efficacy**

*Self efficacy* merupakan kemampuan pada tiap masing-masing individu pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur terhadap pekerjaan yang dinaungi. Terdapat tiga indikator yang ada pada variabel *sel efficacy*, diantaranya sebagai berikut: (a) Pengalaman Berprestasi (*Past Performance*); (b) Pengalaman Seseorang Lainnya (*Vicarious Experience*); (c) Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan ketaatan para pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur terhadap standar aturan atau kebijakan yang ada di dalam organisasi. Terdapat delapan indikator yang ada pada variabel disiplin kerja, diantaranya sebagai berikut: (a) Tujuan dan Kemampuan; (b) Teladan Pimpinan; (c) Balas Jasa; (d) Keadilan; (e) Waskat; (f) Sanksi Hukuman; (g) Ketegasan; (h) Hubungan Kemanusiaan.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan level atau tingkatan para pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur atas keberhasilan atau prestasi kerja yang dicapai guna memenuhi tujuan organisasi. Terdapat lima indikator yang ada pada variabel kinerja pegawai, diantaranya sebagai berikut: (a) Ketepatan penyelesaian tugas; (b) Kesesuaian jam kerja; (c) Tingkat kehadiran; (d) Kerjasama antar pegawai; (e) Kepuasan kerja.

## **TEKNIK ANALISIS DATA**

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Sugiyono (2017:125) menyatakan bahwa uji validitas adalah tingkat ketepatan data pada objek yang sebenarnya dengan data yang dikumpulkan peneliti. Validitas merupakan tolak ukur pada kuesioner untuk menentukan apakah valid atau tidak. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaannya dapat menyatakan sesuatu yang diukur dari kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan keefensialian korelasi pearson yakni di atas 0,30. Butir pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* kritis. Berikut adalah hasil uji validitas:

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

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Kritis	Keterangan
Motivasi (MO)	MO1	0,797	0,3008	Valid
	MO2	0,629	0,3008	Valid
	MO3	0,828	0,3008	Valid
	MO4	0,815	0,3008	Valid
	MO5	0,656	0,3008	Valid
<i>Self Efficacy</i> (SE)	SE1	0,673	0,3008	Valid
	SE2	0,752	0,3008	Valid
	SE3	0,815	0,3008	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,665	0,3008	Valid
	DK2	0,833	0,3008	Valid
	DK3	0,788	0,3008	Valid
	DK4	0,781	0,3008	Valid
	DK5	0,751	0,3008	Valid
	DK6	0,851	0,3008	Valid
	DK7	0,754	0,3008	Valid
	DK8	0,815	0,3008	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	0,830	0,3008	Valid
	KP2	0,692	0,3008	Valid
	KP3	0,700	0,3008	Valid
	KP4	0,702	0,3008	Valid
	KP5	0,640	0,3008	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan masing-masing indikator pada setiap variabel independen maupun dependen yang meliputi motivasi, *self efficacy*, disiplin kerja dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena dapat dibuktikan dari jumlah r hitung lebih besar dari r kritis.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban yang telah diberikan oleh responden. Hasil kuesioner yang diberikan responden dianggap reliabel apabila jawaban responden konsisten menurut Ghozali (2016:47). Nilai koefisien yakni *cronbach alpha* > 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas:

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

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (MO)	0,798	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (SE)	0,728	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,907	Reliabel
Kinerja Pegawai (KP)	0,740	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa hasil seluruh variabel baik independen maupun dependen meliputi motivasi, *self efficacy*, disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel karena jumlah *cronbach alpha*  $\geq$  0,6. Dari hasil tersebut artinya dapat digunakan dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yang meliputi motivasi, *self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang merupakan variabel dependen pada penelitian ini. Berikut hasil analisis regresi linier berganda:



**Tabel 4**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	10.238	2.606
	Motivasi	.054	.166
	<i>Self Efficacy</i>	.517	.216
	Disiplin Kerja	.104	.075

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda yakni sebagai berikut:

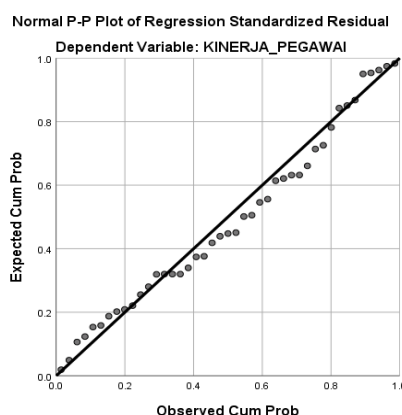
$$KP = 10,238 + 0,054 MO + 0,517 SE + 0,104 DK + e$$

Penjelasan analisis regresi linier berganda: (a) Nilai Konstanta pada persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini memiliki nilai konstanta yaitu 10,238. Maka artinya variabel motivasi, *self efficacy*, dan disiplin kerja bernilai sama dengan 0 atau relatif konstan dan kinerja pegawai bernilai 10,238. (b) Koefisien regresi pada variabel Motivasi (MO) sebesar 0,054. Maka dapat diartikan variabel motivasi bertanda positif dan memiliki hubungan searah dengan kinerja pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur. Sehingga apabila motivasi pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur kuat, maka kinerja pegawai akan meningkat. (c) Koefisien regresi pada variabel *Self Efficacy* (SE) sebesar 0,517. Maka dapat diartikan variabel *self efficacy* bertanda positif dan memiliki hubungan searah dengan kinerja pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur. Sehingga apabila *self efficacy* pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur kuat, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. (d) Koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (DK) sebesar 0,104. Maka dapat diartikan variabel disiplin kerja bertanda positif dan memiliki hubungan searah dengan kinerja pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur. Sehingga apabila disiplin kerja pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan dengan tujuan apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal (Ghozali, 2016:154). Untuk menguji suatu data apakah memiliki distribusi normal, maka dapat diketahui melalui dua metode yang ada di bawah ini, yakni analisis grafik P-Plot dan analisis *Kolmogrov-Smirnov*:



Sumber: Data Primer, diolah 2023

**Gambar 2**  
**Grafik Uji Normalitas**

Dari Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya yang berarti model regresi pada penelitian ini normal. Demikian dapat disimpulkan bahwa grafik P-Plot telah memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 5**  
**Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74366084
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.072
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa hasil uji menggunakan pendekatan *Kolmogrov-Smirnov* memiliki nilai Signifikansi sebesar 0,200 atau lebih besar dari 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016:103) uji multikolinearitas memiliki tujuan yakni untuk menguji apakah dengan adanya korelasi antar variabel independen, model regresi bisa ditemukan. Multikolinearitas tidak bermasalah, jika nilai *tolerance*  $\geq 0,1$  dan nilai VIF  $\leq 10$ . Berikut hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 6**  
**Uji Multikolinearitas**

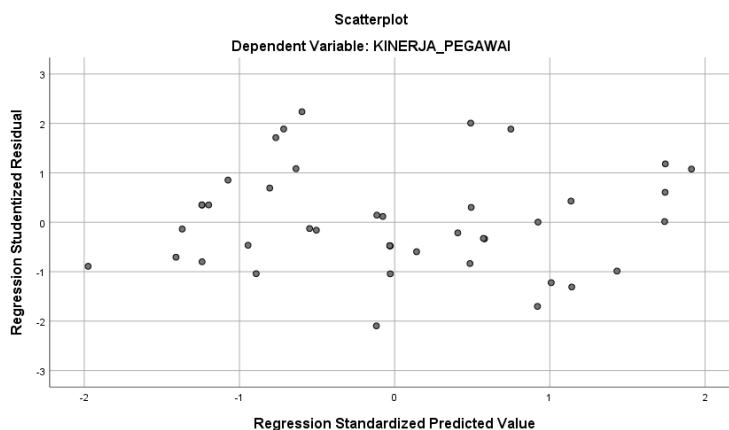
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	.459	2.181	Bebas Multikolinearitas
<i>Self Efficacy</i>	.705	1.418	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	.554	1.806	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan memiliki nilai VIF  $< 10$  yang dapat disimpulkan variabel motivasi, *self efficacy*, dan disiplin kerja bebas multikolinearitas dan tidak memiliki korelasi antar variabel.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan yakni apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain terhadap model regresi. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut juga dengan homoskedastisitas, sebaliknya jika berbeda maka disebut juga dengan heteroskedastisitas. Homoskedastisitas merupakan model regresi yang baik, dan tidak mengalami heteroskedastisitas. Dikatakan mengalami heteroskedastisitas, apabila terdapat pola tertentu dan teratur berbentuk titik-titik seperti bergelombang, melebar dan kemudian menyempit. Dikatakan mengalami homoskedastisitas, apabila terdapat pola yang tidak jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:



Sumber: Data Primer, diolah 2023  
Gambar 3  
Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa pola titik-titik dalam grafik *Scatterplot* menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, sehingga kesimpulannya adalah model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak untuk memprediksi variabel kinerja pegawai melalui variabel independen.

**Uji Kelayakan Model**  
**Uji F**

Uji F memiliki fungsi untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan memakai uji kelayakan model di tingkat  $\alpha$  sebesar 5%. Uji model layak digunakan dalam penelitian ini, apabila memiliki nilai F signifikansi  $\leq 0,05$ . Berikut hasil uji f:

Tabel 7  
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	60.724	3	20.241	6.182	.002 <sup>b</sup>
Residual	127.695	39	3.274		
Total	188.419	42			

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa hasil signifikansi yang diperoleh yakni  $0,002 \leq 0,05$  yang berarti kesimpulannya adalah model regresi yang digunakan layak untuk dilakukan penelitian.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Ghozali (2016:950) uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) berfungsi mengukur sejauh mana kemampuan model terhadap kemampuan variasi variabel dependen dalam menjelaskan. Koefisien determinasi memiliki nilai antara nol dan satu. Berikut hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>):

Tabel 8  
Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 <sup>a</sup>	.322	.270	1.809

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* yang diperoleh yakni sebesar 0,322 atau sebesar 32,2% yang berarti variabel motivasi, *self efficacy*, dan disiplin kerja

mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai dan sisanya 67,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t secara individu menyuguhkan variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian penelitian ini menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS dengan menggunakan nilai signifikan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Berikut hasil uji t:

**Tabel 9**  
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Keterangan
1	(Constant)		3.928	.000	
	Motivasi	.054	.325	.747	Tidak Signifikan
	<i>Self Efficacy</i>	.517	2.401	.021	Signifikan
	Disiplin Kerja	.104	1.376	.177	Tidak Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 9 di atas diketahui hasil pengujian hipotesis berikut ini: (a) Hipotesis 1: Nilai signifikansi yang diperoleh pada variabel motivasi sebesar  $0,747 > 0,05$  sehingga hasil hipotesis tersebut dinyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (b) Hipotesis 2: Nilai signifikansi yang diperoleh pada variabel *self efficacy* sebesar  $0,021 \leq 0,05$  sehingga hasil hipotesis tersebut dinyatakan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (c) Hipotesis 3: Nilai signifikansi yang diperoleh pada variabel disiplin kerja sebesar  $0,177 > 0,05$  sehingga hasil hipotesis tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pembahasan

#### Motivasi Berpengaruh Positif Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut artinya motivasi masih belum mampu mempengaruhi kinerja para pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur. Pegawai merasa masih belum mendapatkan dukungan dan jaminan yang cukup dari instansi dalam upaya pemenuhan kebutuhan pribadi maupun karir, sehingga pegawai tidak memiliki motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja. Motivasi kerja yang seharusnya memiliki pengaruh besar dalam keberlangsungan suatu pekerjaan, justru hal tersebut masih belum timbul pada pegawai di Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur yang berakibat pada tujuan organisasi sulit untuk dicapai. Pernyataan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2022) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Self Efficacy* Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut artinya para pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur mampu dan sanggup dalam menjalankan seluruh pekerjaan serta tanggung jawabnya. Hal itu mampu membuktikan juga bahwa tugas-tugas yang dibebankan atasan kepada bawahannya telah sesuai dengan karakteristik pegawainya. Pegawai mampu mengatasi suatu masalah yang terjadi pada instansi atas dasar pengalaman pribadi maupun pengalaman rekan kerja.

Pegawai memiliki sistem kerja sama tim dan komunikasi yang baik. *Self efficacy* merupakan kepercayaan diri seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Pegawai yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi akan dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi karena ia tahu bagaimana ia berpikir dan bertindak. Oleh karena itu, betapa pentingnya memiliki pegawai dengan *self efficacy* tinggi, karena *self efficacy* sangat mempengaruhi suatu kinerja. Pernyataan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Antares (2019) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azhari, *et al.* (2022) bahwa *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut disiplin kerja masih belum mampu mempengaruhi kinerja pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur. Hal itu terjadi pada dasarnya masih banyak pegawai yang belum menerapkan kedisiplinan di lingkungan kerja mereka. Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, pegawai yang kurang berdisiplin seperti terlambat masuk kerja, ijin di pertengahan jam kerja, cuti mengakibatkan pekerjaan mangkrak sehingga kinerja pegawai menurun. Pernyataan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irawan, *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sujarwo (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh motivasi, *self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur, maka kesimpulannya dapat ditarik oleh peneliti berikut ini: (1) Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur. Pegawai merasa masih belum mendapatkan dukungan dan jaminan yang cukup dari instansi dalam upaya pemenuhan kebutuhan pribadi maupun karir, sehingga pegawai tidak memiliki motivasi kerja dalam meningkatkan kinerjanya. (2) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur. Pegawai memiliki kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya, pegawai mampu mengatasi masalah yang terjadi pada instansi atas dasar pengalaman pribadi maupun pengalaman rekan kerja, pegawai memiliki sistem kerja sama tim serta komunikasi yang baik. (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur. Kurangnya pemberian sanksi atau teguran dari pimpinan sehingga membuat pegawai tidak taat pada kebijakan yang berlaku, karena pegawai masih sering datang terlambat dan absen.

### **Keterbatasan**

Proses penelitian ini dilakukan dan diusahakan sesuai prosedur ilmiah, namun peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan. Berikut ini keterbatasan yang ada pada penelitian ini, antara lain: (1) Topik pada penelitian ini hanya mengkaji tentang bagaimana pengaruh motivasi, *self efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga masih dapat dikembangkan lagi dalam mencari faktor-faktor lain yang lebih luas kaitannya dengan kinerja pegawai. (2) Proses dalam mendapatkan informasi pada penelitian ini dengan menggunakan angket kuesioner yang kemudian diisi oleh responden. Dengan keterbatasan waktu, belum tentu tanggapan responden mencerminkan keadaan asli serta pemikiran yang

sebenarnya pada saat memberikan tanggapan kuesioner. (3) Jumlah objek yang diambil dalam penelitian relatif kecil, yakni 43 responden. Sehingga, hasil penelitian bisa jadi berbeda apabila melibatkan responden dengan jumlah yang lebih banyak dan keberagaman karakteristik, atau melibatkan instansi lain dengan bidang yang berbeda.

### Saran

Menarik dari hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka peneliti dapat menyampaikan beberapa saran kepada pihak Biro Organisasi Provinsi Jawa Timur sebagai bahan evaluasi. Berikut ini beberapa saran, antara lain: (1) Bagi pemimpin instansi disarankan untuk memberikan perhatian serta dukungan lebih kepada para pegawai agar pegawai merasa terdorong dan tetap sadar akan pentingnya untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya demi tercapainya tujuan organisasi maupun tujuan individu. (2) Bagi para pegawai disarankan untuk tetap konsisten mempertahankan dan terus mengembangkan potensi diri guna meningkatkan kinerja yang optimal serta menambah pengalaman dan wawasan dalam dunia kerja. Pegawai disarankan untuk tetap menjaga hubungan dan komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja lainnya, karena adanya kerja sama tim pekerjaan akan lebih mudah. (3) Bagi pemimpin instansi disarankan untuk tegas dalam hal kedisiplinan dengan memberikan sanksi kepada pelanggar kebijakan yang agar tidak merugikan organisasi maupun individu. Dengan adanya hal tersebut, maka pegawai lainnya merasa mendapatkan perlakuan yang adil dari pihak instansi. (4) Bagi peneliti selanjutnya, dalam mencari pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, penelitian ini menggunakan 3 variabel yang meliputi motivasi, *self efficacy*, dan disiplin kerja. Maka dari itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel-variabel lainnya yang mendukung dalam mencari pengaruhnya terhadap kinerja pegawai guna menambah dan memperluas pengetahuan pada penelitian setelah ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Antares, Z., dan M. Lestariningsih. 2019. Pengaruh *Self Efficacy*, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Orang Tua Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(11).
- Ayu, D., W. Mendra, N. Luh, dan G.P. Purnawati. 2022. Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd'S Inn Bali Di Seminyak. *Values*, 3(1):151-159.
- Azhari, A., M.F. Chadafi, dan Y. Yusniar. 2022. Pengaruh *Self Efficacy*, Iklim Organisasi, *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*, 15(1):1-18.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi ke-8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghufron, M. N., dan R. Risnawita. 2017. *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irawan, Kusjono, dan Suprianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021:176-185.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Putri, R. D. 2022. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Daya Matahari Utama Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9).
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. PT Rajagrafindo. Depok.

- Robbins, S. P., dan T.A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, R. O. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sales Promotion Girl PT Kaenka Intikreasi)*. 1–18.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setyaasih dan Suhermin. 2022. Effect of job satisfaction and emotional intelligence on employee performance at the University of Mayjen Sungkono, Mojokerto. *International Journal of Public Sector Performance Management*. 10(2-3):422-437.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwo, R. M. D. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asa. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2):110–126.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia - Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi Pertama. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sutrinso, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Widodo, A.P., Budiyanto, dan Suhermin. 2023. The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Structural Empowerment on Employee Engagement and Job Performance at PT. Angkasa Pura I (Persero). *Asian Journal of Management Analytics(AJMA)* 2(1): 45-6045.