

## PENGARUH *SELF EFFICACY*, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI

Niken Kurnia Dewi

*Nikenkur@gmail.com*

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Human resource is an essential part and has to be owned in order to achieve organizational or company objective. The role of it becomes key to success for activities that are applied within an organization. This research aimed to examine empirically the effect of Self-Efficacy, work environment, and organizational commitment on the employees' work achievement at Livestock service, Jombang Sub-district. The research was descriptive-quantitative with simple random sampling as the data collection technique using Slovin formula. Moreover, the population was employees of Livestock service, Jombang Sub-district. In line with that, there were 56 employees as the sample respondent. Furthermore, the instrument in the data collection technique used questionnaires which were given directly to the respondent. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS. The result concluded that self-efficacy had a significantly positive effect on the employees' work achievement at Livestock service, Jombang Sub-district. Likewise, the work environment had a significantly positive effect on the employees' work achievement at Livestock service, Jombang Sub-district. Similarly, organizational commitment had a significantly positive effect on the employees' work achievement at Livestock service, Jombang Sub-district. Keywords: Self-Efficacy, Work Environment, Organizational Commitment, Employees' Work Achievement*

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Peranan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga atau organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif yang disertai analisis kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Jombang, dengan jumlah sampel yang didapatkan yaitu berjumlah 56 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarlang langsung kepada Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Jombang. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Prestasi Kerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan atau goals yang akan diraih. Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga atau organisasi. Apabila pegawai memiliki kualitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda suatu perusahaan akan berjalan lancar.

Pegawai yang berkualitas cenderung memiliki tingkat prestasi yang tinggi dan tujuan dari suatu perusahaan tersebut akan mudah dicapai. Hal ini berkaitan dengan upaya

komitmen organisasi atau perusahaan dalam mengikut sertakan sumber daya manusia yang ada untuk bersama-sama melakukan perubahan. Tidak bisa di pungkiri, bahwa peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia yaitu karyawan dan suatu organisasi dapat memberikan suatu yang berharga bagi sebuah organisasi itu sendiri. Terlebih jika organisasi atau perusahaan tersebut mampu memberdayakan sumber daya manusia di dalamnya secara efektif dan efisien, maka tidak diragukan lagi organisasi atau perusahaan. Untuk aktivitas operasional perusahaan berjalan dengan baik diperlukan sarana dan prasana yang memadai dan ditunjang sumber daya manusia yang berkualitas akan berpotensi mempertahankan stabilitas perusahaan di tengah persaingan industri bagi perusahaan, maka perlu dikembangkan untuk meninjau beberapa aspek yang dapat mendorong kinerja sumber daya manusia. Dinas peternakan kabupaten Jombang yang berlokasi di Jl. Soekarno - Hatta No.168 - 172, Mojongapitindah, Mojongapit, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Dinas peternakan kabupaten Jombang berusaha memberikan pelayanan yang baik kepada pegawai. Karenanya, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang penting dalam mendukung pelayanan dinas peternakan kabupaten Jombang. Menurut Arifin (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang tingkat keberhasilan suntik kawin sapi tidak berhasil semua, dikarenakan banyak faktor, bisa karena kondisi sapi sendiri, kemampuan memelihara peternak, maupun keahlian pegawai dalam pelaksanaannya. Pegawai mengalami kurang percaya diri hal ini dilihat dari pegawai yang masih sering bingung dalam menyelesaikan masalah atau beban kerja. Kemampuan pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Jombang masih harus perlu dirangsang dalam meningkatkan prestasi kerjanya, contohnya dalam setiap kegiatan rapat untuk meningkatkan partisipasi pegawai, dinas memberikan insentif untuk menarik minat kehadiran rapat atau event yang harus diikuti pegawai. Letak kantor Dinas Peternakan Kabupaten Jombang berada pada jalur provinsi, udara di area jalur provinsi panas dan berpolusi. Sehingga kenyamanan berkerja pegawai di rasa masih kurang.

**Tabel 1**  
**Data Keberhasilan Suntik Kawin Sapi Periode Januari - Desember 2021**

Periode	Jumlah Suntik Kawin Berhasil	Jumlah Suntik Kawin Tidak Berhasil
Januari	0	5
Februari	0	4
Maret	1	4
April	1	4
Mei	0	5
Juni	1	4
Juli	1	4
Agustus	2	3
September	1	4
Oktober	2	3
November	3	2
Desember	1	4

**Sumber : Data Sekunder, diolah 2023**

Salah satu faktor yang menunjang kinerja karyawan di dinas peternakan kabupaten Jombang ialah *self efficacy*. Sumber daya manusia juga memiliki dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. *Self efficacy* merupakan faktor internal yang berpengaruh pada keyakinan setiap individu dalam menyelesaikan suatu tugasnya. *Self efficacy* merupakan keyakinan atas kemampuan dalam diri seseorang karena *self efficacy* yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya. Penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Sruathi (2019) menyatakan bahwa *self efficacy*

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih dan Lukiastuti (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja, dimana lingkungan yang nyaman bisa membuat pekerja menjadi lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya, jika karyawan bekerja di lingkungan yang tidak nyaman maka berdampak pada kinerja karyawan, dan jika lingkungan kerja dirasa kurang nyaman maka akan berdampak juga pada perusahaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa yang puas dalam bagi tenaga kerja. Selain itu lingkungan kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi secara umum lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian yang sangat serius dari perusahaan. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja juga termasuk faktor eksternal dalam sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang nyaman, adanya program pelayanan karyawan, dan hubungan yang baik antara pegawai akan mendorong kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat ditingkatkan karena ditunjang dengan kemampuan karyawan. Oleh karena itu setiap pegawai dan komponen lainnya dalam lingkungan kerja harus mampu meningkatkan komitmen pada dirinya terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Arsad (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Hazir (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja kurang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang di tawarkan dalam iklan. Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman. Suatu organisasi bisa dikatakan lancar apabila komitmen yang ada di dalam suatu organisasi dapat di sepakati secara bersama. Karena dengan adanya komitmen organisasi bisa mempererat hubungan kerja sesama pegawai. Komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, komitmen organisasi yang baik akan berdampak baik bagi perusahaan begitu pun sebaliknya komitmen organisasi yang buruk juga akan berdampak pada perusahaan. Kondisi inilah yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja karena tidak nyaman dan tidak dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Komitmen organisasi timbul secara bertahap dalam diri pribadi karyawan. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama, dan rasa memiliki dari para anggota (karyawan) terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Harefa dan Sitanggang (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Ridho dan Syamsuri (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sehingga dalam hal ini, mengingat besarnya *self efficacy*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi dalam menciptakan karyawan yang unggul, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *self efficacy*, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Peternakan Kabupaten Jombang".

## TINJAUAN TEORITIS

### Prestasi Kerja

Menurut Rivai (2018:1), prestasi kerja adalah hasil dari melakukan pekerjaan atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan suatu tugas selama kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar tujuan kerja hasil atau kriteria yang telah diputuskan sebelumnya dan disepakati bersama. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan

konsentrasi. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja dapat disimpulkan sebagai hasil akhir yang telah diselesaikan oleh karyawan. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja menurut yang diutarakan Martoyo (dalam Susanti 2019) Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu: a). Motivasi b).Kepuasan kerja c).Tingkat stress d). Disiplin kerja e).Kondisi fisik pekerjaan, f).Kompensasi g).Aspek-aspek ekonomi h). Aspek-aspek teknis. Indikator-indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2017:112) indikator dari prestasi kerja adalah: a).Kuantitas Kerja b).Kualitas Kerja c).Kerja sama d).Inisiatif

### **Self Efficacy**

Menurut Manuntung, (2018:16) *Self efficacy* yang tinggi mendorong pembentukan pola pikir untuk mencapai kesuksesan, dan pemikiran akan kesuksesan yang nyata, sehingga akan semakin memperkuat *self efficacy* seseorang. *Self Efficacy* merupakan suatu pengetahuan diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari manusia. Hal ini disebabkan *self efficacy* mempengaruhi individu untuk menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan, termasuk suatu perkiraan yang akan terjadi untuk dihadapi. Menurut Lunenburg dalam Stevani Sebayang, (2017:338) terdapat empat indikator untuk mengukur efikasi diri, yaitu : a). Pengalaman akan kesuksesan (past performance) b). Pengalaman individu lain (*vicarious experience*) c). Persuasi verbal (*verbal persuasion*) d) Keadaan fisiologis (*emotional cues*).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (dalam Bani, 2021) mendefinisikan Lingkungan Kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Karyawan yang menyukai tempat bekerjanya, akan menimbulkan rasa betah ditempat kerjanya, dan dapat bekerja secara efektif. Menurut Afandi (2018:70) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: a). Pencahayaan b). Warna c). Udara d). Suara.

### **Komitmen Organisasi**

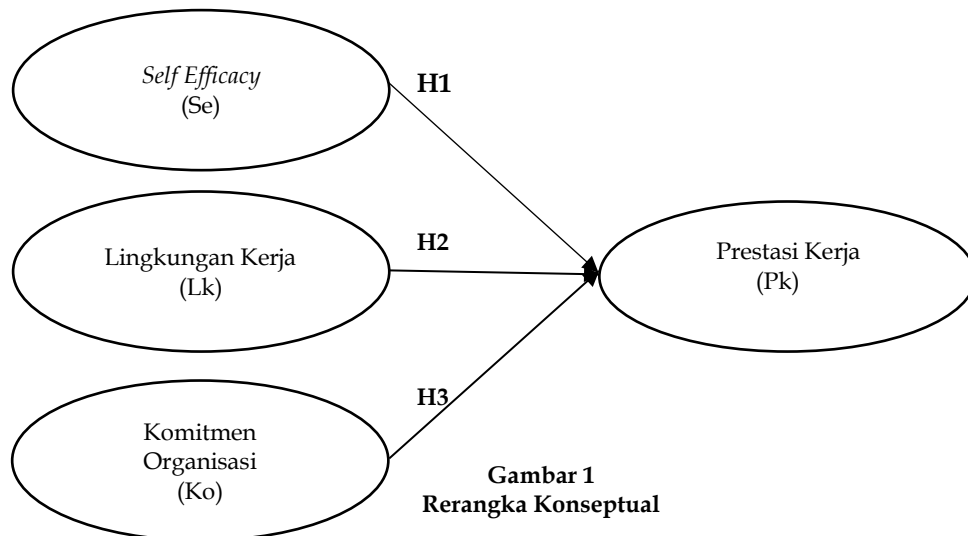
Menurut Kreiner dan Kinicki dalam Kaswan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan telah memilih suatu organisasi atau perusahaan, yang berarti mereka telah menandatangani kontrak sesuai beberapa syarat yang disepakati bersama. Ada Juga yang mengemukakan Indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018 : 51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut : a). Adanya kemauan karyawan, b). Adanya kesetiaan karyawan, c). Bagian dari organisasi.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Sruathi (2019) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih dan Lukiasuti (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Arsad (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Hazir (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja kurang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Harefa dan Sitanggung (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi

kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Ridho dan Syamsuri (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi kurang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh *Self Efficacy* dengan Prestasi Kerja Pegawai

Pada dasarnya *self efficacy* atau keyakinan dalam diri individu akan dengan sendirinya mendorong motivasi untuk mencapai prestasi yang diinginkan. Sehingga pada saat seseorang memiliki keyakinan yang tinggi mengenai kemampuannya dalam mencapai prestasi, maka motivasinya akan tinggi pula sehingga prestasi kerja dapat diraihinya. Akan tetapi jika seseorang tidak memiliki *self efficacy* atau *self efficacy* rendah, maka seseorang cenderung untuk tidak termotivasi sehingga jauh dari prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Sruathi (2019) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih dan Lukiasuti (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

H1 = *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemennya, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arsad (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja kurang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

H2 = lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

#### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Komitmen organisasi adalah ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan atau

tingkatan sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu. Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian kepada kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi maka mereka akan suka bekerja dengan organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harefa dan Sitanggang (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Ridho dan Syamsuri (2018) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi kurang berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja.

H3 = Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini membahas prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh *self efficacy*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada kantor Dinas Peternakan Kabupaten Jombang Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Jombang yang berjumlah 116 orang pegawai pada periode 2021/2022. Penelitian ini menggunakan teknik Simple Random Sampling. Menurut Sugiyono, (2017) Simple Random Sampling merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja di jam kerja yang sama dan Pegawai dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat sampai S2. Dalam menentukan jumlah pengambilan sampel agar efektif, maka menggunakan rumus slovin dan didapatkan sampel sebesar 56 orang pegawai yang akan dijadikan responden. Teknik pengambilan data yaitu menggunakan metode kuesioner dengan skala likert untuk mengukur hasil kuesioner. Penelitian ini akan menggunakan data primer, yaitu data yang didapat secara langsung dari melakukan pengamatan terhadap objek penelitian yang sedang diteliti. Sumber data didapatkan dari karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang dengan cara menyebarkan kuesioner tentang pengaruh *self efficacy*, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja yang dibuat peneliti dan diberikan kepada karyawan Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.

## Definisi Operasional Variabel

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Jombang, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. adapun indikator prestasi kerja. Indikator-indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2017:112) indikator dari prestasi kerja adalah: a)Kuantitas Kerja b)Kualitas Kerja c)Kerja sama d)Inisiatif.

### *Self Efficacy*

*Self efficacy* adalah keyakinan akan kemampuan pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Jombang dalam melakukan tugasnya. Sedangkan menurut Lunenburg dalam Stevani Sebayang, (2017:338) terdapat empat indikator untuk mengukur efikasi diri, yaitu : a). Pengalaman akan kesuksesan (past performance) b)Pengalaman individu lain (*vicarious experience*) c). Persuasi verbal (*verbal persuasion*) d). Keadaan fisiologis (*emotional cues*).

### Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Jombang melaksanakan aktivitas setiap harinya. Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut: a). Pencahayaan b). Warna c). Udara d). Suara.

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat pegawai Dinas peternakan kabupaten Jombang untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. adapun indikator Komitmen Organisasi secara umum yakni menurut Shaleh (2018 : 51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut : a). Adanya kemauan karyawan b). Adanya kesetiaan karyawan c). Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi.

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan dari indikator pada kuesioner. Berikut merupakan hasil uji validitas dari setiap indikator pada setiap variabel yaitu :

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

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Self Efficacy (SE)	SE1	0,829	0,349	Valid
	SE2	0,821	0,349	Valid
	SE3	0,854	0,349	Valid
	SE4	0,917	0,349	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,808	0,349	Valid
	LK2	0,859	0,349	Valid
	LK3	0,811	0,349	Valid
	LK4	0,824	0,349	Valid
Komitmen Organisasi (KO)	KO1	0,785	0,349	Valid
	KO2	0,802	0,349	Valid
	KO3	0,843	0,349	Valid
Prestasi Kerja (PK)	PK1	0,830	0,349	Valid
	PK2	0,851	0,349	Valid
	PK3	0,852	0,349	Valid
	PK4	0,829	0,349	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing indikator di setiap variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu variabel *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja seluruhnya dapat dinyatakan valid yang dibuktikan dengan perolehan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

### Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas dengan metode Cronbach Alpha yaitu sebagai berikut :

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

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Self Efficacy (SE)	0,876	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,842	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0,739	Reliabel
Prestasi Kerja (PK)	0,860	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan setiap variabel yaitu *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja seluruhnya yaitu diperoleh hasil pada *Cronbach Alpha*  $\geq 0,6$  yang dapat disimpulkan bahwa sesuai pengambilan

keputusan yaitu *self efficacy*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja dapat dikatakan reliabel dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Berikut merupakan hasil analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

Tabel 4  
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1. (Constant)	2,364	2,111	
<i>Self Efficacy</i>	0,251	0,108	0,316
Lingkungan Kerja	0,362	0,123	0,374
Komitmen Organisasi	0,343	0,160	0,220

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Pkp = 2,364 + 0,251 Se + 0,362 Lk + 0,343 Ko + e$$

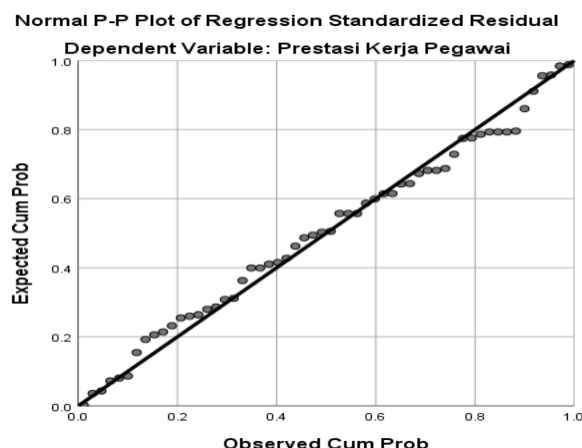
Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : a). Dalam persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa nilai konstanta 2,364. Apabila variabel *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi semakin membaik, maka Prestasi Kerja Pegawai akan meningkat. b). Koefisien regresi variabel *Self Efficacy* bernilai positif, yang artinya bahwa terdapat hubungan positif dengan sifat searah antara *Self Efficacy* terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Apabila *Self Efficacy* dalam Dinas Peternakan Kabupaten Jombang baik maka Prestasi Kerja Pegawai juga akan meningkat. c). Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja bernilai positif, yang artinya bahwa terdapat hubungan positif dengan sifat searah antara Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini menunjukkan apabila Lingkungan Kerja yang terdapat pada Dinas Peternakan semakin baik maka Prestasi Kerja Pegawai akan meningkat. d). Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi bernilai positif, yang artinya bahwa terdapat hubungan positif dengan sifat searah antara Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hal ini menunjukkan apabila Komitmen Organisasi pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang baik maka akan di ikuti dengan peningkatan pada Prestasi Kerja Pegawai.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berikut disajikan hasil pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :





Gambar 2  
Uji Normalitas  
Sumber : Data Primer, diolah 2023

Pada gambar 2, menunjukkan bahwa model regresi dapat berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan pada grafik di atas pola titik-titik menyebar dengan mengikuti garis diagonal, sehingga sesuai dengan kriteria keputusan maka model regresi tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 5  
Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		56
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,48504935
Most Extreme Differences	Absolute	0,091
	Positive	0,091
	Negative	-0,061
Test Statistic		0,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan pada hasil uji normalitas dengan pendekatan Kolmogorov Smirnov yang disajikan pada Tabel 5 diperoleh nilai probabilitas 0,200 yang dimana lebih besar dari 0,05 artinya sesuai dengan pengambilan keputusan bahwa data tersebut distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan dalam mengetahui model regresi apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Berikut ditampilkan hasil uji multikolinearitas dengan melihat dari nilai tolerance dan VIF yaitu sebagai berikut :

Tabel 6  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Self Efficacy	0,440	2,274	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,504	1,985	Tidak terjadi Multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,777	1,287	Tidak terjadi Multikolinearitas

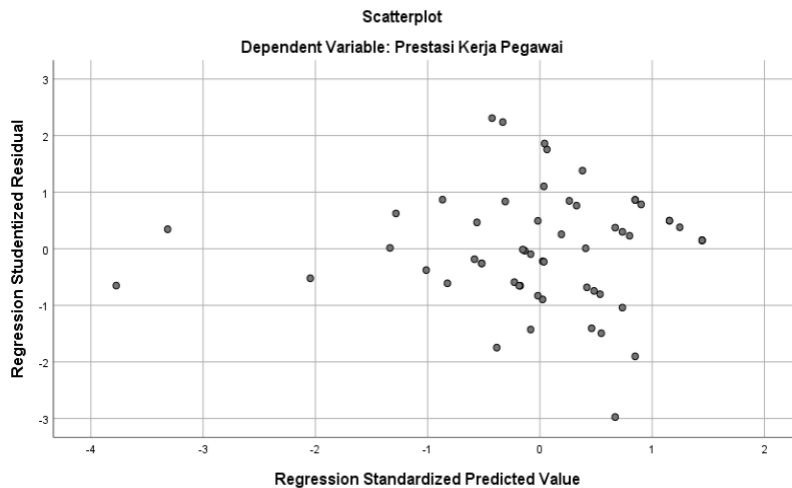
Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 6 dapat dilihat nilai tolerance dan VIF yaitu pada variabel *Self Efficacy* nilai tolerance > 0,10 senilai 0,440 dengan nilai VIF 2,274

< 10 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Efficacy* tidak terjadi multikolinearitas. Selanjutnya variabel Lingkungan Kerja didapatkan nilai tolerance > 0,10 sebesar 0,504 dan nilai VIF 1,985 < 10 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel Lingkungan Kerja. Kemudian pada variabel Komitmen Organisasi, nilai tolerance > 0,10 yaitu 0,777 dan nilai VIF 1,287 < 10 yang artinya bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Komitmen Organisasi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam mengetahui model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual. Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas yang dapat dilihat dari grafik scatterplot di bawah ini yaitu sebagai berikut :



**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber : Data Primer, diolah 2023

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada Gambar 3 menunjukkan pola titik-titik terlihat menyebar dan berada di atas dan di bawah angka 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

Berikut ini merupakan hasil dari uji F yang digunakan untuk mengetahui layak atau tidak model regresi digunakan dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F "ANOVA a"**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	164,133	3	54,711	23,455	0,000
Residual	121,295	52	2,333		
Total	285,429	55			

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil uji F yang dapat dilihat pada Tabel 7, nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ , yang dimana dapat di tarik kesimpulan bahwa model penelitian ini layak digunakan.

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

Uji koefisien determinasi digunakan mengukur seberapa kemampuan dari variabel *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Berikut hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,758	0,575	0,551	1,527

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Hasil uji koefisien determinasi yang dapat dilihat pada Tabel 8, perolehan nilai R Square yaitu 0,575 atau 57,5% yang artinya bahwa variabel *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi mampu berkontribusi terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 57,5%, dan sisanya yaitu 42,5% dapat dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan mengetahui pengaruh dari setiap variabel *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Berikut merupakan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 9  
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	t	Sig.	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	2,317	0,024	Signifikan
Lingkungan Kerja	2,937	0,005	Signifikan
Komitmen Organisasi	2,148	0,036	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 9, hasil uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut : (a).Pengujian Hipotesis pada Variabel *Self Efficacy*. Dari hasil uji hipotesis pada variabel *Self Efficacy* diperoleh nilai signifikansi 0,024 ( $\leq 0,05$ ). Yang artinya bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Jombang. Dengan demikian hipotesis pertama yaitu *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang dapat diterima. (b).Pengujian Hipotesis pada Variabel Lingkungan Kerja. Hasil uji hipotesis pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai signifikansi 0,005 ( $\leq 0,05$ ). Yang artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Jombang. Dengan demikian hipotesis kedua yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang dapat diterima. (c).Pengujian Hipotesis pada Variabel Komitmen Organisasi. Hasil uji hipotesis pada variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai signifikansi 0,036 ( $\leq 0,05$ ). Yang artinya bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Jombang. Dengan demikian hipotesis pertama yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang dapat diterima.

### Pembahasan

#### *Self Efficacy* Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berhubungan positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024. Adapun arah pengaruh *Self Efficacy* terhadap Prestasi Kerja Pegawai yaitu positif. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dapat diterima. Pengaruh signifikan positif dapat diartikan bahwa dengan semakin membaiknya

*Self Efficacy*, akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang, demikian sebaliknya jika karena sebab tertentu *Self Efficacy* menurun maka akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja pegawai. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa *Self Efficacy* termasuk kategori sangat setuju, artinya pegawai menilai *Self Efficacy* dalam diri pegawai sangat baik selama bekerja, yang diindikasikan dengan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai kemampuan yang dimiliki, keyakinan dengan prestasi dalam bekerja, kemampuan dalam mengatasi permasalahan dalam bekerja dan pegawai yakin dengan pengalaman saat bekerja. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Rusnawati (dalam Susanto, 2018:285) mendefinisikan bahwa efikasi diri yaitu sebagai keyakinan atau kepercayaan dari individu pada kemampuan yang dimiliki dalam hal menyelesaikan tugas yang dihadapi, sehingga kemampuan mengatasi rintangan dan mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Hal ini terjadi karena percaya akan tindakan yang telah dilakukan guna mencapai hasil diinginkan, walaupun memiliki sedikit insentif dalam bertindak maupun bertahan dalam menghadapi suatu kesulitan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Sruathi (2019) yang dimana dalam temuannya menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Wahyuningsih dan Lukiastuti (2021) yang dimana dalam temuannya menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### **Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berhubungan positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Adapun arah hubungan dari Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai yaitu positif. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dapat dinyatakan diterima. Pengaruh positif dan signifikan dapat diartikan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang, akan berdampak juga pada meningkatnya prestasi kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang, demikian juga sebaliknya jika buruknya lingkungan kerja pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang maka akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja pegawai. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja termasuk kategori setuju, yang artinya bahwa pegawai menilai lingkungan kerja yang terdapat pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang sangat baik yang mendukung pegawai dalam bekerja, yang diindikasikan dengan fasilitas suhu udara yang memadai, pencahayaan kerja yang memadai, warna cat dalam ruangan yang tidak mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja dan tempat kerja yang jauh dari kebisingan. Hal ini didukung oleh teori yang diutarakan oleh Sunyoto (2018:73), yang mengatakan bahwa segala sesuatu yang terdapat pada sekitar tenaga pekerja dan yang mampu memengaruhi pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, yang misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Oleh sebab itu, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan untuk pegawai merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan profesional pegawai dalam bekerja. Pegawai yang memiliki profesional yang tinggi akan berusaha meningkatkan prestasinya, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsad (2017) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Hazir (2019) yang dalam temuannya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005. Adapun arah hubungan dari komitmen organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai yaitu positif. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai dapat dinyatakan diterima. Pengaruh positif dan signifikan dapat diartikan bahwa semakin baik komitmen organisasi pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang, akan berdampak pada prestasi kerja pegawai pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang yang meningkat, demikian juga sebaliknya jika komitmen organisasi pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang menurun maka akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja pegawai. Deskripsi variabel menunjukkan bahwa komitmen organisasi termasuk kategori sangat setuju, yang artinya bahwa pegawai menilai bahwa komitmen organisasi yang terjadi dalam Dinas Peternakan Kabupaten Jombang sangat baik, yang menjadi indikasi yaitu kebanggaan pegawai apabila dapat tercapainya kepentingan dalam organisasi, kebanggaan dapat menjadi bagian dari organisasi dan berpersepsi bahwa organisasi memiliki arti yang sangat besar dalam bekerja. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Samsuddin (2018:61) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu janji dalam rangka melakukan sesuatu. Janji yang terjadi pada diri sendiri atau pada orang lain yang tercermin pada tindakan individu. Komitmen merupakan pengakuan yang seutuhnya, sebagai bentuk dari sikap yang sebenarnya berasal dari watak yang terdapat dalam diri seseorang. Pekerja sebagai pelaku yang menunjang terwujudnya suatu tujuan, memiliki pemikiran, perasaan serta keinginan yang mampu mempengaruhi sikap terhadap suatu pekerjaan. Sikap tersebut dapat menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harefa dan Sitanggung (2020) yang dimana dalam temuannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Ridho dan Syamsuri (2018) yang dimana menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut ini : (1). *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang (2). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang. (3). Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang. Maka peneliti mengemukakan beberapa saran, yaitu sebagai berikut: (1). Hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Peternakan Kabupaten Jombang, pihak instansi disarankan untuk mempertahankan dan mengembangkan *Self Efficacy* pada para pegawainya dengan misalnya menyusun suatu program yang dapat mendukung pengembangan *self efficacy* yang nantinya akan meningkatkan prestasi kerja para pegawai. (2). Hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Peternakan Kabupaten Jombang, sebaiknya meningkatkan lagi

kenyamanan dalam lingkungan kerja yang dapat membantu dan mendukung meningkatnya prestasi kerja pegawai dalam bekerja. (3). Hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Peternakan Kabupaten Jombang, perusahaan diharapkan lebih mengembangkan dan meningkatkan komitmen yang terjalin pada Dinas Peternakan Kabupaten Jombang, dengan adanya komitmen yang baik diharapkan pegawai lebih memiliki rasa bangga dan nyaman dalam bekerja yang nantinya akan mendukung prestasi kerja pegawai dalam bekerja. (4). Bagi peneliti pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai supaya dapat lebih menambah pengetahuan dan wawasan yang baru serta bermanfaat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Arifin, N. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Arsad, A. 2017. *Media Pembelajaran*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Ary, I. R. dan A. A. Sriathi. 2019. Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen* 8 (1).
- Bani, H. 2021. *The Influence Of Anesthesia Type On Perioperative Maternal Glycemic-Stress Response During Elective Cesarean Section: A Prospective Cohort Study*. *Annals of Medicine and Surgery*. Elsevier Ltd. Cetakan Kedelapan. Universitas Diponegoro. Semarang
- Harefa, F.E.P. dan D. Sitanggung. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*. 20(2).
- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Kurniawan, A. 2018. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Bpjs Pada Rsud Budhi Asih Jakarta Timur. At- Tadbir. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 2(1): 1-10.
- Kurniawan, R, dan A. Y. Hazir. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Rizki Kurniawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 5(1): 115-134.
- Lesmana, M., T, dan L. P. Putri. 2021. Analisis Faktor-Faktor Sukses Sistem E- Payment. *Jurnal Riset Sains Manajemen* 1(3): 97-102.
- Mangkunegara, A. A. P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Manuntung, A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Wineka Media. Malang
- Ratnasari, S. L. 2019. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kiara Media. Pasuruan
- Revita, N. 2020. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *E-Jurnal Katalogis* 3(9).
- Ridho, S. dan A.R. Syamsuri. 2018. Analisis Pengaruh Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*. 6(1).
- Rivai, V. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Teori Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samsuddin, H. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Sebayang, S. 2017. Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management* 4(1).
- Shaleh. A. R. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inko Java Semarang. *Amongmakarti* 11(21): 33.

- Sunyoto, Y. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung
- Susanti, L. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Literasi Nusantara Abadi. Malang.
- Susanto, A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta
- Tegar, N. 2019. *Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan pendekatan Teoritis dan Praktis*. QUADRANT. Yogyakarta.
- Theresa, Y. dan R. Zulfikar. 2019. *Self Efficacy Dan Locus Of Control Sebagai Penentu Kinerja Usaha (Studi Kasus Pada Pelaku Usaha Fashion Hijab Di Balubur Town Square Bandung)*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia.
- Wahyuningsih dan F. Lukiastuti. 2021. Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana di Kabupaten Temanggung dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bidang Ilmu Ekonomi*. 19(2):1-14.