

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN BOGOR

Kelvin Fadilah¹, Nancy Yusnita², Herman³
Universitas Pakuan, Kota Bogor, Indonesia
Email korespondensi: kelvinfadilah18@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efikasi diri pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor serta untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif, pemilihan responden dilakukan dengan metode purposive sampling dengan total 57 responden berdasarkan pada perhitungan rumus Slovin. Hasil dari penelitian ini secara parsial menunjukkan hasil efikasi diri berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research was conducted to determine the self-efficacy of employees at the Bogor Regency Fisheries and Livestock Service, to determine the work motivation of employees at the Bogor Regency Fisheries and Livestock Service and to determine the performance of employees at the Bogor Regency Fisheries and Livestock Service. This type of quantitative descriptive research, the selection of respondents was carried out using a purposive sampling method with a total of 57 respondents based on the Slovin formula calculation. The results of this research partially show that self-efficacy has a significant positive effect on employee performance. Work motivation has a significant positive effect on employee performance. Simultaneously, self-efficacy and work motivation together influence employee performance.

Keywords: Self-Efficacy, Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur pokok yang mempengaruhi suatu instansi pemerintah. Adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi akan membuat sasaran kerja dapat dicapai dengan lebih maksimal. Oleh karena itu, suatu instansi pemerintah harus memperhatikan posisi dan peran sumber daya manusia untuk terwujudnya stabilitas gerak operasional instansi pemerintah dimana sumber daya manusia menjadi pemenuh kebutuhan masyarakat.

Pada era globalisasi, pemerintah mengharapkan pegawai yang kompeten dan mempunyai kualitas untuk menjaga eksistensi instansinya dalam melayani kebutuhan masyarakat. Setiap instansi pemerintah tentu mengharapkan para pegawainya mempunyai kinerja yang baik, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara optimal. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang diharapkan tentu tidak lepas dari berbagai faktor, diantaranya motivasi yang diberikan instansi atau pimpinan dan efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Menurut Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat atau *job recruitment*.

Sesuai dengan Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Sesuai dengan kondisi perkembangan zaman saat ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat memenuhi standar kompetensi jabatannya secara efektif dan efisien.

Tabel 1. Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai	Kategori
1	91 - ke atas	Sangat Baik
2	76 - 90	Baik
3	61 - 75	Cukup
4	51 - 60	Kurang
5	50 - ke bawah	Buruk

Sumber: Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yaitu suatu instansi pemerintah yang berada dibawah naungan pemerintah Kabupaten Bogor, sesuai dengan Pasal 2 Peraturan Daerah (PERDA) Nomor. 12 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah. Pada instansi pemerintah kegiatan operasional dan deskripsi jabatan setiap pegawai yang ada sangat kompleks, sehingga peran motivasi kerja dan efikasi diri menjadi sangat penting, agar tujuan dari suatu instansi dapat tercapai. Sebagai suatu instansi pemerintah yang keberadaannya sangat penting, Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Perikanan dan urusan Pemerintahan di bidang Pertanian aspek Peternakan dan tugas pembantuan.

Tabel 2. Jumlah Pegawai PNS (Staf)

Keterangan	Jumlah Pegawai PNS (Staf)
Dinas Perikanan dan Peternakan	57 Orang
UPT 1	7 Orang
UPT 2	7 Orang
UPT 3	5 Orang
UPT 4	5 Orang

UPT 5	8 Orang
UPT 6	4 Orang
UPT 7	4 Orang
UPT 8	3 Orang
UPT 9	2 Orang
UPT 10	4 Orang
UPT 11	3 Orang

Sumber:

Dinas

Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, 2023.

Berdasarkan data yang didapatkan dari Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor jumlah pegawai PNS secara keseluruhan berjumlah 118 orang dengan rincian 65 orang PNS di bagian Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, dari jumlah 65 orang tersebut 57 orang diantaranya merupakan staf pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. Sedangkan jumlah pegawai PNS pada UPT di bawah naungan Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor berjumlah 53 orang.

Tabel 3. Penilaian SKP

Tahun	Uraian	Nilai Kinerja		
		2019	2020	2021
Periode 2019-2021	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) x 60%	51,90	52,60	51,78
	Orientasi Pelayanan	85,50	88,18	86,20
	Integritas	88,50	83,05	86,50
	Komitmen	87,50	82,36	84,40
	Disiplin	88,50	84,27	83,30
	Kerjasama	84,00	84,32	84,00
	Jumlah	434,00	422,18	424,40
	Nilai Rata-rata	86,80	84,44	84,88
	Nilai Perilaku Kerja x 40%	34,72	33,77	33,95
	Nilai Prestasi Kerja	86,62	86,37	85,73
	Kategori	Baik	Baik	Baik

Sumber: Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, 2023.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa penilaian SKP pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dilihat dari tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami penurunan nilai prestasi kerja, pada tahun 2019 nilai peserta kerja yaitu sebesar 86,62. Pada tahun 2020 nilai prestasi kerja sebesar 86,37, selanjutnya pada tahun 2021 nilai prestasi kerja yang didapat oleh pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor adalah 85,73. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai prestasi kerja mengalami penurunan. Salah satu faktor yang membuat penurunan nilai prestasi kerja adalah tidak adanya skala prioritas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu yang menjadikan nilai prestasi kerja menurun. Selain itu hasil pra survey mengenai motivasi kerja dan efikasi diri menunjukkan masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada para pegawai dan masih kurangnya rasa percaya kepada kemampuan yang dimiliki oleh diri sendiri pada diri pegawai.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang atas kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada dirinya dalam situasi tertentu. Menurut Nafari (2016) mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan dengan baik.

Tabel 4. Pra Survey Efikasi Diri

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri	9	11
2	Saya mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan di dalam instansi	9	11
3	Saya merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi	7	13
4	Saya mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan	9	11
5	Saya merasa memiliki kemampuan yang lebih dari rekan kerja	5	15

Sumber: Data primer, diolah 2023.

Dari tabel Pra-Survey pada tabel tersebut mengenai efikasi diri peneliti mengabil sebanyak 20 pegawai sebagai responden. Berdasarkan hasil Pra-Survey menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan masih kurangnya tingkat efikasi diri pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

Motivasi kerja adalah dorongan yang bersumber dari dalam diri yang menyebabkan seseorang bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan. Melalui motivasi yang diberikan maka para pegawai juga akan semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka, sehingga tujuan dari suatu instansi pemerintah dapat tercapai. Menurut Surya (2017) motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Tabel 5. Pra Survey Motivasi Kerja

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup	9	11
2.	Saya bekerja agar dapat hidup dengan layak	20	0
3.	Saya merasa senang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan	19	1
NO	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
4.	Kondisi ruangan kerja cukup aman dan nyaman	8	12
5.	Suasana kerja yang menyenangkan	9	11
6.	Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja berjalan dengan baik	10	10
7.	Saya selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	7	13
8.	Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi	7	13
9.	Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai	9	11
10.	Menggunakan pengalaman-pengalaman untuk membantu menyelesaikan tugas	9	11

Dari tabel Pra-Survey tersebut mengenai motivasi kerja peneliti mengambil sebanyak 20 pegawai sebagai responden. Berdasarkan hasil Pra-Survey menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan masih kurangnya tingkat motivasi kerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: 1). Untuk mengetahui efikasi diri pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. 2). Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. 3). Untuk mengetahui kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. 4). Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. 5). Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor. 6). Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Menurut Sedarmayanti (2017) sumber daya manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

Menurut Kasmir (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Bandura dalam Ghufro dan Rini (2017) efikasi diri adalah keyakinan setiap individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018) motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang disarankan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

METODE PENELITIAN JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu bersifat deskriptif kuantitatif, yang dapat mengetahui pengaruh antara variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y) yaitu penelitian ini menjelaskan variabel X yang akan mempengaruhi variabel Y. Penelitian ini untuk menguji kebenaran suatu hipotesis, dalam penelitian ini yang akan diuji yaitu pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

OBJEK, UNIT ANALISIS, DAN LOKASI PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh efikasi diri sebagai variabel *Independent* (X1), motivasi kerja sebagai variabel *Independent* (X2) dan kinerja pegawai sebagai variabel *Dependent* (Y).

Unit analisis dalam penelitian ini merupakan unit analisis individual yaitu data yang dihasilkan diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yang beralamat di Jl. Bersih, Tengah, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16914.

JENIS DAN SUMBER DATA PENELITIAN

Jenis data dalam penelitian yang digunakan yaitu:

1. Data Kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kalimat, katadan gambar. Data ini diperoleh dari observasi dan dokumentasi.
2. Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka maupun bilangan. Data ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dapat diperoleh atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistika.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer
Pada penelitian ini, data primer diperoleh dari tanggapan responden melalui kuesioner yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan yang terstruktur dan materinya berkaitan dengan efikasi diri, motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.
2. Data Sekunder
Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka yang berupa studi literatur, jurnal, artikel dan data yang berkaitan dengan topik penelitian. Selain itu data sekunder ini diperoleh dari buku-buku dan situs internet mengenai efikasi diri, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Operasionalisasi Variabel Tabel 6. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Efikasi diri (X1)	Dimensi tingkat (<i>Magnitude</i>)		Interval
	Yakin menyelesaikan tugas tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki ketekunan dalam menyelesaikan tugas. • Perasaan mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan. • Inisiatif dalam penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah. 	
	Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri.	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keyakinan dalam menyelesaikan tugas. • Tingkat kemampuan beradaptasi dengan pekerjaan. • Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. 	
	Dimensi kekuatan (<i>Strength</i>)		

	Kegigihan dalam bekerja.	<ul style="list-style-type: none"> Kecekatan dalam menghadapi pekerjaan. Perasaan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Perasaan pantang menyerah dalam penyelesaian tugas. 	Interval
	Pegawai mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan penyelesaian pekerjaan sendiri. Tingkat kemampuan mengatasi setiap kesulitan. Tingkat penggunaan pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan. 	
Dimensi generalisasi (<i>Generality</i>)			
	Yakin dapat mengatasi situasi kerja.	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kecermatan pegawai dalam penyelesaian masalah. Memberhentikan pekerjaan ketika menemukan kesulitan. Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan detail 	Interval
	Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan memenuhi ekspektasi diri.	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan Melakukan pekerjaan sesuai kemampuan diri Tingkat kepuasan pegawai terhadap hasil kerjanya. 	
Motivasi intrinsik			
	Prestasi kerja yang dihasilkan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat instansi memberikan pegawai <i>reward</i> atas kerja yang dilakukan. Prestasi kerja yang diberikan berupa penghargaan dan pujian mendorong untuk giat bekerja Tingkat prestasi yang diraih membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan 	Skala
Variabel	Indikator	Ukuran	
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> Wewenang dan tanggung jawab dalam bekerja Tingkat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan Tingkat kesungguhan dalam mengerjakan tugas 	

Motivasi Kerja (X2)	Usaha untuk maju	<ul style="list-style-type: none"> • Instansi memberikan pelatihan kepada pegawai. • Kesempatan untuk mengembangkan ide-ide • Kemampuan memperbaiki diri 	Interval
	Hasrat mendapat pengakuan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat memberikan pengakuan dan penghargaan dalam melaksanakan pekerjaan • Pegawai diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik • Tingkat kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan 	
	Motivasi Ekstrinsik		Interval
	Kondisi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keamanan dalam bekerja • Tingkat suasana kerja • Tingkat kenyamanan dalam bekerja 	
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat terpenuhinya kebutuhan hidup • Harapan hidup dengan layak • Pemberian bonus saat mencapai target kerja 	
	Hubungan dengan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan baik dengan rekan kerja • Tingkat hubungan antara pribadi dengan atasan • Mengkomunikasi yang baik dalam pencapaian tugas 	
Fasilitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi ruangan kerja cukup aman dan nyaman • Tersedianya jaminan kesehatan • Fasilitas yang menunjang kelancaran pekerjaan 		
Variabel	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kemampuan diri yang sesuai dengan pekerjaan. 	Skala
		<ul style="list-style-type: none"> • Mengutamakan tingkat ketelitian dalam bekerja. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang telah diselesaikan selalu mendapat evaluasi dari atasan. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja secara maksimal dalam mengerjakan tugas yang di berikan. 		
Indikator	Ukuran		
Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu melampaui target kerja yang di tetapkan. 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menggunakan waktu secara efisien dalam menyelesaikan tugas. 		

Kinerja pegawai(Y)	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai memaksimalkan waktu kerja. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan. 	
	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan. 	
	Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat seorang pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan orang lain. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemandirian dalam bekerja sesuai dan kemampuan dalam berinisiatif. 	
		<ul style="list-style-type: none"> • Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan. 	

METODE PENARIKAN SAMPEL

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2017). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2017). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PNS Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor yang berjumlah 57 orang.

METODE PENGUMPULAN DATA

Sumber data dalam penelitian pengaruh motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai terbagi menjadi dua yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini diperoleh dengan cara:

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti di lapangan sebagai tahap pra penelitian untuk mengetahui fakta-fakta yang berkaitan dengan permasalahan atau isu yang terjadi (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini dilakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2017). Pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner (angket) kepada responden yaitu pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi pustaka yang berupa studi literatur, jurnal, artikel dan data yang berkaitan dengan topik penelitian. Selain itu data sekunder ini diperoleh dari buku-buku dan situs internet mengenai motivasi kerja, efikasi diri dan kinerja pegawai.

METODE PENGOLAHAN/ANALISIS DATA UJI VALIDITAS

Uji Validitas dapat digunakan dengan cara menghitung korelasi secara parsial dari masing-masing kuesioner dengan total skor dimensi yang diteliti. Jika hasil dimensi menunjukkan nilai signifikan $\leq 5\%$, maka item-item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil pengujian validitas instrumen yang sudah dilakukan ini menunjukkan 18 butir pernyataan variabel efikasi diri telah mencapai kriteria validitas. Semua koefisien validitas dicapai lebih tinggi dibandingkan nilai kritis korelasi Pearson yaitu sebesar 0,361. Dengan demikian didapatkan hasil seluruh pernyataan motivasi kerja yang berjumlah 18 pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicoba berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 7. Hasil Reliabilitas Efikasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,846	18

Sumber: Data Primer, 2023.

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel efikasi diri mempunyai nilai sebesar $0,846 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel efikasi diri dinyatakan reliabel.

Tabel 8. Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,949	24

Sumber: Data Primer, 2023.

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi kerja mempunyai nilai sebesar $0,949 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 9. Hasil Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,890	15

Sumber: Data Primer, 2023.

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar $0,890 > 0,60$ yang artinya pernyataan dari variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal. Terdapat dua cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan skeuness. Kenormalan data-data ini bisa dilihat dari tampilan gambar normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukannya adanya korelasi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED.

Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini statistik digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk perhitungan, modus, median, standar deviasi, perhitungan persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Efikasi Diri) variabel X2 (Motivasi Kerja) dan terhadap Y (Kinerja Pegawai).

UJI HIPOTESIS

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut (Sugiyono, 2016) uji signifikan yaitu "untuk mengetahui uji signifikan pengaruh, apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi". Untuk menguji uji-t yaitu dengan cara membandingkan nilai signifikansi uji-t dengan alpha 5%. Kemudian dilakukan

pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95%.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Efikasi Diri (X1), Motivasi Kerja (X2) dan sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau = 5%. Penelitian ini dibantu dengan software SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Efikasi Diri Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Berdasarkan skor rata-rata empirik sebesar 69,46 dan skor rata-rata teoritis sebesar 54, sehingga dapat dikatakan bahwa efikasi diri pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dengan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap efikasi diri pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.

2. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Berdasarkan skor rata-rata empirik sebesar 93,53 dan skor rata-rata teoritis sebesar 72, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dengan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap motivasi kerja Dinas Perikanan dan Peternakan pegawai Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.

3. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor

Berdasarkan skor rata-rata empirik sebesar 58,86 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dengan skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 10. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95987704
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,046
Test Statistic		,063

Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel uji normalitas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	efikasi diri	,678	1,474
	motivasi kerja	,678	1,474

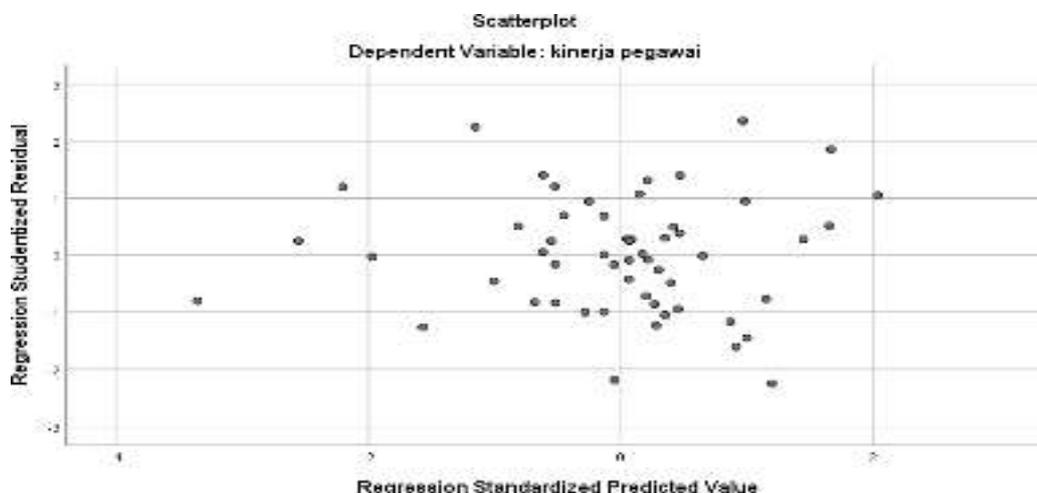
a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Primer, 2023.

Dari hasil uji multikoleniaritas pada tabel tersebut dapat diketahui:

1. Nilai *tolerence* variabel Efikasi Diri (X1) yakni 0,678 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variable Efikasi Diri (X1) yakni 1,474 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Nilai *tolerance* variabel Motivasi Kerja (X2) yakni 0,678 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X2) yakni 1,474 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Sumber: Data Primer, 2023.

Berdasarkan gambar di atas diketahui hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya gejala heteroskedastisitas. Dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,761	3,519		1,069	,290		
	efikasi diri	,646	,057	,782	11,383	,000	,678	1,474
	motivasi kerja	,109	,038	,199	2,897	,005	,678	1,474

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Primer, 2023.

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- a. Persamaan regresi diatas terdapat nilai konstanta sebesar 3,761. Hal ini menunjukkan angka yang positif yang artinya Efikasi Diri (X1) dan Motivasi Kerja (X2) ini memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b. Nilai koefisien dari variabel Efikasi Diri (X1) sebesar 0,646 berbentuk positif dapat menjelaskan adanya pengaruh antara Efikasi Diri dengan Kinerja Pegawai, dengan demikian adanya peningkatan Efikasi Diri sebesar nilai koefisien tersebut maka Kinerja Pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka Kinerja Pegawai akan turun.

Nilai koefisien dari variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,109 berbentuk positif dapat menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, dengan demikian setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka Kinerja Pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika menurun maka kinerja akan turun.

UJI HIPOTESIS

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2348,268	2	1174,134	129,234	,000 ^b
	Residual	490,609	54	9,085		
	Total	2838,877	56			

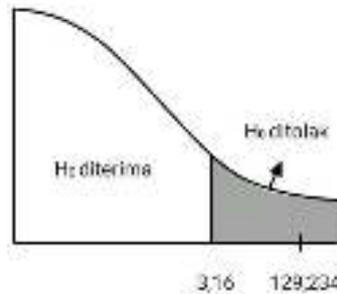
a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, efikasi diri

Sumber: Data Primer, 2023.

Berdasarkan dari tabel di atas menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS versi 26 maka diperoleh nilai $F_{hitung} 129,234 > F_{tabel} 3,16$. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel yaitu Efikasi Diri (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua

variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.



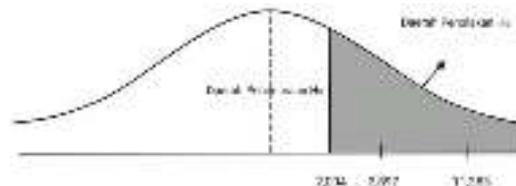
Gambar 2. Kurva Uji F

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Tabel 14. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,761	3,519		1,069	,290
	efikasi diri	,646	,057	,782	11,383	,000
	motivasi kerja	,109	,038	,199	2,897	,005

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data Primer, 2023.



Gambar 3. Kurva Uji T

Hasil statistik uji parsial (uji t) untuk variabel efikasi diri (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,383 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.004. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara efikasi diri (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil statistik uji parsial (uji t) untuk variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,897 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.004. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,005 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). empirik sebesar 69,46 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 76-90 sehingga dapat disimpulkan efikasi diri di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor adalah baik.

Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya yang menjawab setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator yakni pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan cocok dengan kemampuan diri sebesar 82% yang menyatakan bahwa pegawai dapat mengerjakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku 85%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator Pegawai mempunyai pengetahuan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 71%

yang menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bertanya kepada rekan kerja dengan presentase 70%.

KESIMPULAN

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis melakukan peneliti pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan pengolahan data primer diperoleh rata-rata tanggapan responden mengenai variabel efikasi diri yaitu 77%, dengan skor rata-rata dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 76-90 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan yang menjawab sangat setuju dari responden mengenai indikator hubungan dengan rekan kerja sebesar 83% yang menyatakan bahwa hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik dengan persentase sebesar 85%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah pada indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif sebesar 71% yang menyatakan bahwa pegawai selalu diberikan bonus ketika berhasil mencapai target kerja dengan presentase 67%.
2. Berdasarkan pengolahan data primer diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja yaitu 78%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 93,53 dan skor rata-rata teoritik sebesar 72, sehingga dapat
3. Berdasarkan pengolahan data primer diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai yaitu 78%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 58,86 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai empirik lebih besar dari nilai teoritik, dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 76-90 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik. Dimana tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kuantitas sebesar 82% yang menyatakan seluruh pekerjaan selama ini dapat pegawai kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebesar 84%. Sedangkan untuk tanggapan responden yang paling rendah terdapat pada indikator efektivitas sebesar 74% yang menyatakan bahwa pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan 72%.
4. Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 3,761, koefisien variabel efikasi diri adalah sebesar 0,646 berbentuk positif sehingga menjelaskan adanya pengaruh antara efikasi diri dengan kinerja pegawai, dengan demikian adanya peningkatan efikasi diri sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika efikasi diri menurun maka kinerja pegawai akan turun. Berdasarkan hasil uji statistik parsial (uji t) untuk variabel efikasi diri diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,383 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0,000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil uji regresi berganda didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 3,761, koefisien variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,109 berbentuk positif sehingga menjelaskan adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dengan

demikian adanya peningkatan motivasi kerja sebesar nilai koefisien tersebut maka kinerja pegawai berdampak naik dan sebaliknya jika motivasi kerjamenurun maka kinerja pegawai akan turun. Berdasarkan hasil uji statistikparsial (uji t) untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,897 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,004. Diperkuat dengan nilai sig. sebesar 0.005 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih lebih kecil dari tarafsignifikan sebesar 0,05, yang artinya adapengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

6. Berdasarkan hasil persamaan regresiyaitu $Y = 3,761 + 0,646X_1 + 0,109X_2$, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 3,761 serta nilai konstanta dari variabel efikasi diri sebesar 0,646 dan nilai konstanta dari variabel motivasi kerja 0,109 berbentuk positif yang dimana menunjukkan bahwa adanyapengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat pula dari perhitungan uji simultan yaitu nilai F_{hitung} sebesar 129,234 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,16 yang dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Efikasi Diri di Dinas Perikanan danPeternakan Kabupaten Bogor perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator pegawai mempunyaipengetahuan teknis untukmenyelesaikan pekerjaan. Saran yangdapat diberikan sebaiknya instansimemberikan pelatihan kepada para pegawai agar pegawai bisa lebih baikdalam bekerja.
2. Motivasi Kerja di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator bekerja dengan harapan inginmemperoleh insentif. Saran yang dapatdiberikan sebaiknya instansi lebih memperhatikan pemberian insentif atau bonus bagi pegawai yang berhasil mencapai target yang diberikan.
3. Kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bogor perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator efektivitas. Saran yang dapat diberikan sebaiknya instansi menyediakan fasilitas penunjang yang baik untuk memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih efektif.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa lebih memperhatikan variabel- variabel diluar efikasi diri dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan menambah jumlah variabel atau mencari faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Zanafa: Publising.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of self-control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (*Self-efficacy*) dalam Meningkatkan Kinerja karyawan. *Journal Of Managementand Bussines (JOMB)*, 1(1), 99-108.
- Edison, dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Gayang, Machmed Tun. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita. INMEDIA.
- Ginarti, S., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dengan

- Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Perikanan Kabupaten Purworejo). *Volatilitas*, 4(6).
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-18) (Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA: Cetakan ke-4 .
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nafari, N., & Vatankhah, S. (2016). *Investigating the effect of empowerment on employees' occupational self-efficacy*. *Bulletin de La Société Royale Des Sciences de Liège*, 85, 1434–1447.
- Sedarmayanti. 2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Setyawan, S. (2018). Pengaruh *self-efficacy* dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(24).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surya, C. G. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *Agora*, 5, 2.