

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo

Oleh:

Nuhbah Devina Angelin

Sumartik

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2026



Pendahuluan

Dalam era digitalisasi dan reformasi birokrasi, aparatur sipil negara dituntut memiliki kinerja profesional dan adaptif guna mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas. Namun, pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo, kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Data Badan Kepegawaian Daerah Tahun 2023 menunjukkan bahwa 23% pegawai memiliki tingkat kehadiran di bawah rata-rata dan 17% mengalami penurunan produktivitas. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan pada aspek motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri pegawai. Penelitian terdahulu membuktikan ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja, namun umumnya dikaji secara parsial dan jarang pada instansi pemerintah daerah sektor industri dan perdagangan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menguji pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan sebagai dasar peningkatan kinerja aparatur.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah



Mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disperindag Kabupaten Sidoarjo

Tujuan Penelitian



Mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai Disperindag Kabupaten Sidoarjo baik secara simultan maupun parsial.

Kategori SDGs



SDG 8: Decent Work and Economic Growth
Penelitian ini mendukung pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kualitas kerja aparatur negara.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Penelitian kuantitatif dipilih karena mampu menguji hipotesis secara statistik berdasarkan data numerik yang dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 4, Sidoarjo. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran strategis instansi tersebut dalam pelayanan publik sektor industri dan perdagangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo, yang berjumlah 84

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini antara lain, merupakan pegawai ASN yang aktif secara administratif, memiliki masa kerja minimal 1 tahun, terlibat dalam kegiatan administrasi, pelayanan, atau kegiatan operasional lainnya. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisoner dengan skala likert, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26.

Hasil

	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	54%
	Perempuan	28	46%
Usia	25-34	11	18%
	35-44	15	25%
	> 45	34	57%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	25	42%
	D3	5	8%
	S1	25	42%
	S2/S3	5	8%

Hasil

Uji Validitas

Dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji validitas menyatakan bahwa seluruh item kuesioner dari semua variabel memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > 0.2542$), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari <0.05 . Alhasil pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

Hasil di atas menunjukkan uji validitas setiap item pernyataan mendapatkan nilai R hitung lebih besar dari pada R tabel maka pengujian ini dinyatakan valid.

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1 Motivasi Kerja	X1.1	0.801	0.254	Valid
	X1.2	0.763	0.254	Valid
	X1.3	0.705	0.254	Valid
	X1.4	0.756	0.254	Valid
	X1.5	0.720	0.254	Valid
X2 Disiplin Kerja	X2.1	0.688	0.254	Valid
	X2.2	0.720	0.254	Valid
	X2.3	0.811	0.254	Valid
	X2.4	0.772	0.254	Valid
	X2.5	0.736	0.254	Valid
X3 Efikasi Diri	X3.1	0.793	0.254	Valid
	X3.2	0.780	0.254	Valid
	X3.3	0.777	0.254	Valid
	X3.4	0.734	0.254	Valid
	X3.5	0.729	0.254	Valid
Y Kinerja Pegawai	Y.1	0.521	0.254	Valid
	Y.2	0.635	0.254	Valid
	Y.3	0.753	0.254	Valid
	Y.4	0.629	0.254	Valid
	Y.5	0.712	0.254	Valid

Hasil

VARIABEL	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.802	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.799	0.60	Reliabel
Efikasi Diri (X3)	0.818	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.654	0.60	Reliabel

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan Cronbach's Alpha, dimana suatu alat ukur dapat dikatakan reliable ketika nilai Cronbach's Alpha > 0.60 dan sebaliknya. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS ditunjukkan pada tabel diatas.

Uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil bahwa variabel X1 Motivasi Kerja memiliki angka cronbach's alpha 0.802, variabel X2 Disiplin Kerja 0.799 ,variabel X3 Efikasi Diri 0.818, dan variabel Y kinerja pegawai 0.654. Maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan

Hasil

Uji Asumsi Klasik

a.) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. Penulis menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam menganalisis data yang telah tersedia dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Apabila analisis yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Apabila analisis yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil analisis data menggunakan SPSS.

Hasil uji normalitas data pada tabel memperlihatkan bahwa nilai Asymp. Sig. yang dihasilkan adalah 0.200 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga data penelitian ini berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22292586
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.055
Test Statistic		.100
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.

Hasil

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.631	.581		6.251	.000		
	Motivasi Kerja	.259	.016	.502	15.764	.000	.962	1.039
	Disiplin Kerja	.169	.016	.338	10.761	.000	.990	1.010
	Efikasi Diri	.400	.015	.829	25.925	.000	.953	1.049

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui model regresi memiliki korelasi atau tidak antar variabel bebas. Pada model regresi uji multikolinieritas diukur dari besaran VIF (variance inflation factor), Jika nilai VIF < 10, dan nilai tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

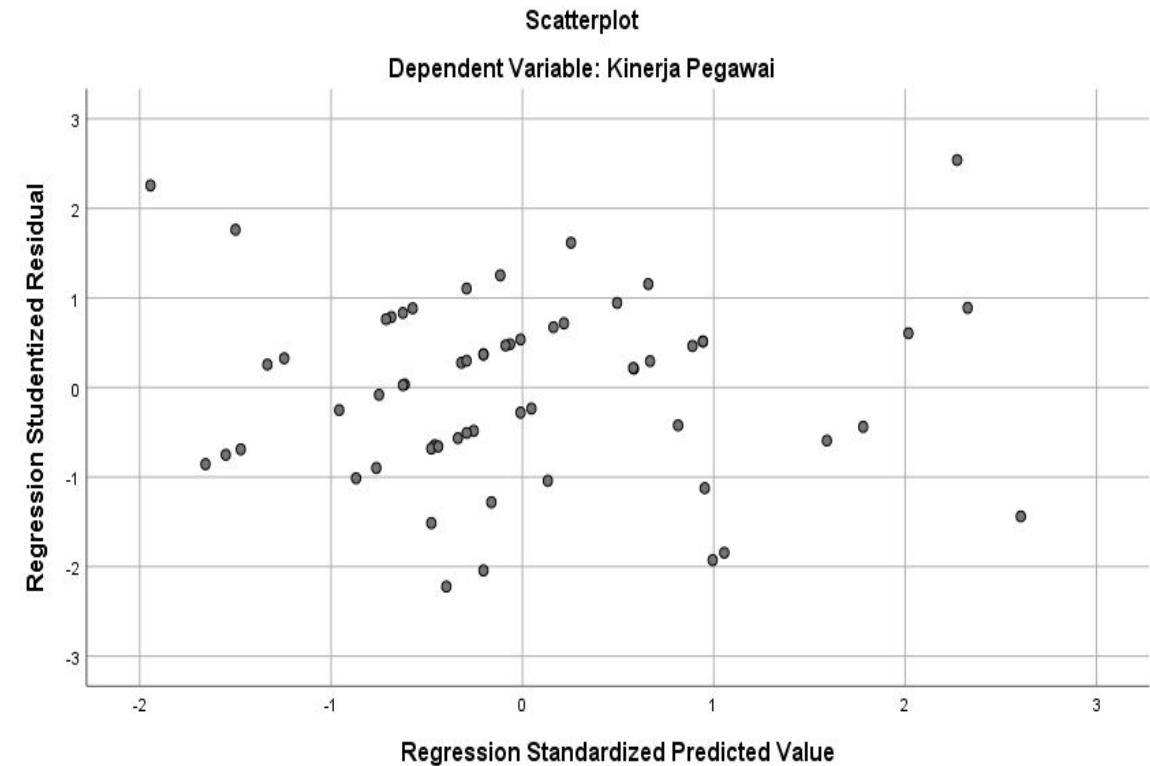
Dari tabel diatas diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0.1 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Sehingga variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan efikasi diri dapat digunakan dalam analisis.

Hasil

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan gambar disamping maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Hasil

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.631	.581		6.251	.000
	Motivasi Kerja	.259	.016	.502	15.764	.000
	Disiplin Kerja	.169	.016	.338	10.761	.000
	Efikasi Diri	.400	.015	.829	25.925	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 3.631 + 0.259 X_1 + 0.169 X_2 + 0.400 X_3 + e_1$$

Hasil

E. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan nilai alpha (0.05). Sedangkan untuk kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika sig. penelitian < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
 - b. Jika sig. penelitian > 0.05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Hipotesis :

H_0 = Variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H_1 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen

Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh tabel sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.631	.581		6.251	.000
	Motivasi Kerja	.259	.016	.502	15.764	.000
	Disiplin Kerja	.169	.016	.338	10.761	.000
	Efikasi Diri	.400	.015	.829	25.925	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.096	3	20.365	323.123	.000 ^b
	Residual	3.529	56	.063		
	Total	64.626	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam penelitian ini signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

H0 = Semua variabel independen secara bersama- sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H1 = Semua variabel independen secara bersama- sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh tabel dibawah ini :

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil temuan ini menunjukan jika motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki dorongan internal dan eksternal yang kuat cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, serta kesungguhan dalam mencapai target kerja organisasi. Kondisi tersebut tercermin pada indikator motivasi kerja yang paling dominan, yaitu pengakuan atas prestasi kerja. Secara empiris, indikator pengakuan atas prestasi kerja tercermin secara nyata dalam pelaksanaan tugas pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Kondisi ini terlihat pada pegawai yang menangani pelayanan fasilitasi pendaftaran merek dan pelaksanaan program pembinaan industri dan perdagangan. Pegawai yang hasil kerjanya diapresiasi oleh atasan mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, menjaga kualitas pelayanan, serta menunjukkan tanggung jawab yang konsisten dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik. Pengakuan atas prestasi kerja secara langsung mendorong pegawai untuk mempertahankan kinerja yang telah dicapai dan meningkatkan kontribusinya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, pengakuan atas prestasi kerja menjadi faktor penting dalam memperkuat motivasi kerja pegawai. Temuan empiris tersebut selaras dengan *Grand Theory Hierarchy of Needs* yang dikemukakan oleh Maslow, yang menyatakan bahwa individu akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya ketika kebutuhan-kebutuhan dasarnya, termasuk kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri, dapat terpenuhi. Dalam konteks organisasi publik, pemenuhan kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi instansi [14]. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [4] dan [5] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat bukti empiris mengenai pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil temuan menunjukkan jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengindikasikan jika kepatuhan pegawai pada peraturan, prosedur kerja, serta standar operasional yang berlaku berkontribusi untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja. Pegawai yang mempunyai level disiplin kerja yang baik biasanya sanggup untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan keinginan organisasi. Kondisi tersebut tercermin pada indikator disiplin kerja yang paling dominan, yaitu kedisiplinan terhadap jam kerja. Secara empiris, kondisi ini terlihat dalam penerapan apel pagi yang dilaksanakan setiap hari kerja serta apel rutin setiap hari Senin di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Kegiatan tersebut mengharuskan pegawai hadir lebih awal sebelum jam kerja dimulai, sehingga membentuk kebiasaan datang tepat waktu. Pegawai yang konsisten mengikuti apel pagi memanfaatkan jam kerja secara efektif, menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan, serta menunjukkan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan. Penerapan kedisiplinan terhadap jam kerja tersebut menjaga keteraturan pola kerja, membantu pengelolaan beban tugas, dan mempertahankan kualitas hasil kerja. Dengan demikian, kedisiplinan terhadap jam kerja menjadi faktor penting dalam mendukung keteraturan dan efektivitas kinerja pegawai.

Temuan empiris tersebut sejalan dengan *Grand Theory Manajemen Sumber Daya Manusia*, khususnya pandangan Armstrong yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi. Disiplin tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai sarana pembinaan agar pegawai bekerja secara profesional dan bertanggung jawab [12]. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [6] dan [35] yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja melalui penciptaan keteraturan dan efektivitas kerja.

Pembahasan

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor penting yang mendorong pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya cenderung mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik, termasuk ketika menghadapi pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi. Kondisi tersebut tercermin pada indikator efikasi diri yang paling dominan, yaitu (*magnitude*), yang berkaitan dengan keyakinan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan tertentu. Secara empiris, indikator ini tercermin dari perilaku pegawai saat menjalankan tugas pada bidang perindustrian, khususnya dalam kegiatan pendampingan dan pembinaan pelaku usaha terkait pengurusan merek. Dalam pelaksanaan tugas tersebut, pegawai dihadapkan pada beragam permasalahan administrasi, perbedaan tingkat pemahaman pelaku usaha, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Situasi ini menuntut pegawai untuk tetap percaya diri, mengambil inisiatif dalam memberikan penjelasan, serta menyesuaikan pendekatan pelayanan ketika menghadapi kendala di lapangan. Pegawai tidak menghentikan proses pelayanan ketika menemui hambatan, melainkan berupaya mencari jalan keluar agar proses pendampingan tetap berjalan. Pola kerja tersebut menunjukkan kemampuan pegawai dalam mempertahankan produktivitas dan mengelola tekanan kerja. Dengan demikian, efikasi diri tercermin sebagai kekuatan internal yang membantu pegawai menghadapi pekerjaan yang menantang dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Temuan empiris tersebut selaras dengan Teori Kognitif Sosial (*Social Cognitive Theory*) yang dikemukakan oleh Bandura, yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu [13]. Efikasi diri memengaruhi pilihan perilaku, tingkat usaha, ketekunan, serta ketahanan individu dalam menghadapi kesulitan. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seseorang, maka semakin besar usaha dan ketekunan yang ditunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian [8] yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan menghadapi tekanan kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian [23] yang menemukan bahwa efikasi diri berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan individu dalam menghadapi tugas-tugas yang menantang serta menjaga konsistensi kinerja.

Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan yang saling mendukung dan membentuk satu kesatuan dalam upaya peningkatan kinerja.

Motivasi kerja berperan dalam mendorong semangat dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja berfungsi menjaga keteraturan serta konsistensi perilaku kerja sesuai dengan aturan yang berlaku, sedangkan efikasi diri memberikan keyakinan kepada pegawai terhadap kemampuannya dalam menghadapi tuntutan dan tingkat kesulitan pekerjaan.

Temuan ini menjadi menarik karena menunjukkan bahwa faktor psikologis internal, khususnya efikasi diri, memperkuat efektivitas motivasi dan disiplin kerja dalam mendorong kinerja pegawai sektor publik. Keterpaduan ketiga faktor tersebut memungkinkan pegawai bekerja secara lebih fokus, bertanggung jawab, dan percaya diri, sehingga pada akhirnya mampu menghasilkan kinerja pegawai yang lebih optimal dan berkelanjutan.

.

Temuan Penting Penelitian

penelitian ini menjadi penting untuk menguji secara empiris hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai dalam satu kerangka konseptual yang terpadu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan efikasi diri, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap efikasi diri dan kinerja pegawai, serta (3) pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan model kinerja pegawai berbasis faktor psikologis dan perilaku organisasi dalam konteks sektor publik.

Manfaat Penelitian

Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak pada pelayanan publik dan pertumbuhan ekonomi daerah, dilihat dari pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri.

Referensi

- [1] Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP), "Laporan Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo," Feb 2023. Diakses: 30 Januari 2026. [Daring]. Tersedia pada: <https://disperindag.sidoarjokab.go.id>
- [2] Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, "Permenpan RB No.38, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia," 2018.
- [3] F. I. Roy dan S. Sumartik, "The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable," *Academia Open*, vol. 5, Des 2021, doi: 10.21070/acopen.5.2021.1767.
- [4] Y. Adriani dan C. O. Charli, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Sistem Reward dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abaisiat Raya," *Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig)*, vol. 1, no. 1, hlm. 1–14, Apr 2023, doi: 10.52060/j-bisdig.v1i1.1076.
- [5] S. N. S. Aditama dan A. H. Saputro, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Di Pt. Bina Nusa Teknik Bandung)," *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen , dan Akutansi)*, vol. 10, no. 1, hlm. 247–256, Feb 2024, doi: 10.35870/jemsi.v10i1.1835.
- [6] M. Hura, D. Aromatika, dan F. Fatimah, "The Effect of Leadership Style, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at the Education and Culture Office of Mentawai Islands District," *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, vol. 5, no. 3, hlm. 26757–2676, Agu 2022, doi: 10.33258/birci.v5i3.6721.
- [7] M. Kurniani Hura, M. Agustina Tanjung, Y. Friskia Hia, D. S. Apriliani, M. S. Ulinta, dan P. Studi Manajemen, "Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Karyawan," *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, vol. 5, no. 2, hlm. 263–271, Jul 2021, Diakses: 26 Januari 2026. [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH>
- [8] C. R. Agustini, R. Rismansyah, dan E. Hendri, "Pengaruh Efikasi Diri dan Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatra Selatan," *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)*, vol. 16, no. 1, hlm. 19–26, Feb 2023, doi: 10.35508/jom.v16i1.7756.
- [9] Nur Aulia, Harianto Respati, dan Boge Triatmanto, "The effect of self-efficacy and work discipline on Indonesian police officers's performance: The mediating role of work environment," *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi*, vol. 9, no. 2, hlm. 162–173, Des 2024, doi: 10.32493/keberlanjutan.v9i2.y2024.p162-173.
- [10] BKD Kabupaten Sidoarjo, "Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo Tahun 2023," 2024.
- [11] BPS, "Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Sidoarjo Menurut Lapangan Usaha 2019-2023," *Badan Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo*, vol. 8, 2024.

Referensi

- [12] I. R. C. T. P. Prof, *Hierarchy Of Needs (Teori Motivasi Abraham Maslow)*. Bogor, 2025.
- [13] A. Putri Pambajeng dan H. Maya Kumala Sari, "Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa dalam Memasuki Dunia Kerja," *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, vol. 7, no. 2, Feb 2024, doi: 10.31539/costing.v7i2.7338.
- [14] M. A. Sanjaya, Y. Prayoga, dan Abd. Halim, "Implementation of Regression Analysis to Test the Effect of Social Media, Work Motivation, Work Discipline on Increasing the Performance of Sipare-Pare Tengah Village Office Employees, Marbau District, North Labuhanbatu Regency," *JINAV: Journal of Information and Visualization*, vol. 4, no. 1, hlm. 53–60, Feb 2023, doi: 10.35877/454ri.jinav1534.
- [15] N. A. Syakur dan Z. Rialmi, "The Effect Of Workload, Work Motivation And Work Discipline On Civil Servant Performance During Remote Working Period," *Journal of Applied Management and Business*, vol. 6, no. 1, hlm. 50–61, Jul 2025, doi: 10.37802/jamb.v6i1.1051.
- [16] K. Veronica Anggraeni, K. Adji Kusuma, dan R. Abadiyah, "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN UP3 Sidoarjo," *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 2024, doi: 10.21070/ups.4062.
- [17] S. Rafli, "Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmu Riset Manajemen*, vol. 12, no. 12, hlm. 1–15, Des 2023, Diakses: 25 Januari 2026. [Daring]. Tersedia pada: <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/6677/>
- [18] Michael. , T. Stephen. Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 13 ed. 2014. [Daring]. Tersedia pada: www.koganpage.com
- [19] Y. Apriani, Z. M. E. Siregar, dan S. L. Nasution, "The Influence of Transformational Leadership, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT. SMA Aek Nabara," *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, vol. 3, no. 3, hlm. 413–421, Mar 2023, doi: 10.35877/454ri.daengku1614.
- [20] T. R. K. F. Fatimah, "E-Kinerja and Work Discipline on the Performance of Civil Servants Through Motivation as an Intervening Variable at the Regional Government Secretariat of Palembang City," *Science Journal of Business and Management*, vol. 13, no. 1, hlm. 35–48, Feb 2025, doi: 10.11648/j.sjbm.20251301.13.
- [21] H. Sa'diyah, S. Sumartik, D. Andriani, dan M. Talenta, "Pengaruh Manajemen Talenta, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai," 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index>

Referensi

- [22] A. Agustian, R. Tina Kartika Rinda, dan N. Rumiasih, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja," *MANAGER JURNAL ILMU MANAJEMEN*, vol. 5, no. 2, hlm. 240–244, Mei 2022, doi: <https://doi.org/10.32832/manager.v5i2.7360>.
- [23] T. N. Rachmawati, R. Rayekti, dan G. Wiyono, "Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada BLPT Yogyakarta," *RELASI: JURNAL EKONOMI*, vol. 21, no. 1, hlm. 124–146, Des 2024, doi: [10.31967/relasi.v21i1.1058](https://doi.org/10.31967/relasi.v21i1.1058).
- [24] A. Bandura, "Social cognitive theory: An agentic perspective," 2001.
- [25] I. F. Sari dan H. Ubaidillah, "Role Of Training, Self – Efficacy, and Recognition in Employee Performance at CV. Prima Sealindo Engineering," 28 Maret 2024. doi: [10.21070/ups.4424](https://doi.org/10.21070/ups.4424).
- [26] M. Y. Satria, "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jambi," *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, vol. 11, no. 03, hlm. 727–740, Sep 2022, doi: [10.22437/jmk.v11i03.17998](https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17998).
- [27] A. R. Darmarini, S. Sumartik, dan V. Firdaus, "Pengaruh Self Efficacy, Individual innovation capabillity dan Knowledge sharing terhadap Kinerja karyawan di Industri tas.," *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, vol. 12, no. 2, hlm. 288–296, Mei 2024, doi: [10.26740/jupe.v12n2.p288-296](https://doi.org/10.26740/jupe.v12n2.p288-296).
- [28] E. A. Locke dan G. P. Latham, "The development of goal setting theory: A half century retrospective.," *Motiv. Sci.*, vol. 5, no. 2, hlm. 93–105, Jun 2019, doi: [10.1037/mot0000127](https://doi.org/10.1037/mot0000127).
- [29] P. S. Wati dan Siti. , A. N. M. M. Raudah, "Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal Keuangan Daerah, Pusat dan Kearsipan*, vol. 1, no. 1, hlm. 89–96, 2024, [Daring]. Tersedia pada: <https://rayyanjournal.com/index.php/HEMAT/article/view/5153>
- [30] A. , C. Khildani, Suhermin, dan Lestariningsih, "Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility," *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, vol. 10, no. 2, Nov 2021.
- [31] Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [32] I. Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- [33] J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, M. Sarstedt, N. P. Danks, dan S. Ray, *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. dalam Classroom Companion: Business. Cham: Springer International Publishing, 2021. doi: [10.1007/978-3-030-80519-7](https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7).

