

**SKRIPSI**

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS  
PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN SOLOK**



**Disusun Oleh :**

**SHINTA RAMADANIS**

**NPM : 181000461201012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
2021/2022**

## ABSTRAK

### **PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN SOLOK**

**SHINTA RAMADANIS**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Sampel pada penelitian ini sebanyak 33 responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dari variabel efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai honorer dengan nilai  $Y = 17,379 + 0,520 X_1 + 0,074 X_2 + e$ . Dari uji t yang dilakukan pada variabel  $X_1$  yakni efikasi diri dengan nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$   $3,196 > 2,042$  yang artinya bahwa variabel Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer, adapun pada variabel  $X_2$  yakni komunikasi interpersonal diperoleh nilai  $T_{hitung}$  lebih kecil dari  $T_{tabel}$   $0,581 < 2,042$  yang artinya Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer. Sedangkan hasil dari analisis uji f diperoleh nilai  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$  yakni  $11,579 > 3,32$  yang artinya bahwa Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer.

**Kata kunci: Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal**

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF SELF-EFFICIENCY AND INTERPERSONAL COMMUNICATION ON EMPLOYEES OF THE SOLOK DISTRICT YOUTH AND SPORTS EDUCATION

SHINTA RAMADANIS

MUHAMMAD YAMIN SOLOK UNIVERSITY

*This study aims to analyze the effect of Self-Efficacy and Interpersonal Communication on the performance of honorary Employees at the Solok District Youth and Sports Education Office. The sample in this study was 33 respondents based on gender, age, level of education. Based on the results of multiple linear regression analysis of self-efficacy and interpersonal communication variables on employee performance with a value of  $Y = 17.379 + 0.520 X1 + 0.074 X2 + e$ . From the  $t$  test conducted on variable  $X1$ , namely self-efficacy with a  $T$ count value greater than  $T$ table  $3.196 > 2.042$ , which means that the Self-Efficacy variable affects Honorary Employee Performance, as for the  $X2$  variable, namely interpersonal communication, the  $T$ count score is less than  $T$ table  $0.581 < 2.042$  which means Interpersonal Communication has no effect on Honorary Employee Performance. While the results of the  $f$ -test analysis obtained that the value of  $f$ count is greater than  $f$ table, namely  $11.579 > 3.32$ , which means that Self-Efficacy and Interpersonal Communication jointly affect the Performance of Honorary Employees.*

**Keywords: Self-Efficacy and Interpersonal Communication**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam instansi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sehingga semakin berhasil sumber daya manusia (SDM) menjadi pelaksana dalam melaksanakan fungsinya, maka semakin mudah untuk organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sangat tidak mungkin

fungsi atau kegiatan organisasi tidak melibatkan pegawai sebagai pelaksananya.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja (*Performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja.

Aspek sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Banyak faktor yang menyebabkan seorang karyawan mampu berkinerja optimal, salah satunya adalah efikasi diri, yaitu

keyakinan seseorang bahwa ia mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan kondisi tertentu.

Efikasi diri sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi, motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu. Dalam konteks tertentu efikasi diri juga bisa didefinisikan sebagai kemampuan atau keyakinan diri seseorang untuk melakukan sesuatu atau *believe* yang dirasakan seseorang dalam mengatur dan melaksanakan program yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, (Niu, 2017).

Kemampuan atau keyakinan diri yang dimaksud disini ialah kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu, (Heppy & Nur, 2012).

Efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka. Individu dengan efikasi diri yang tinggi berorientasi pada kesuksesan dan berorientasi tujuan. Begitupun dengan efikasi diri yang dimiliki oleh seorang pegawai. Apabila efikasi diri mereka tinggi, maka akan membuat mereka berusaha untuk menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kinerjanya secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Efikasi diri yang tinggi dapat ditunjukkan dengan adanya pekerjaan yang cepat terselesaikan serta kehadiran dan kelayakan pegawai terhadap instansi. Tingkat keluar masuk pegawai yang tinggi merupakan salah satu dari

penyebab kinerja pegawai yang menurun sehingga efikasi diri pegawai rendah.

Menurut teori kognitif sosial Bandura, keyakinan efikasi diri mempengaruhi pilihan orang dalam membuat dan menjalankan tindakan yang mereka kejar. Individu cenderung berkonsentrasi dalam tugas-tugas yang mereka rasa mampu dan percaya dapat diselesaikan serta menghindari tugas-tugas yang tidak dapat mereka kerjakan. Keyakinan efikasi juga membantu menentukan sejauh mana usaha yang akan dikerahkan orang dalam suatu aktivitas, seberapa lama mereka akan gigih ketika menghadapi rintangan, dan seberapa ulet mereka akan menghadapi situasi yang tidak cocok. Selain itu, komunikasi juga mempengaruhi efikasi diri. Hal ini lantaran komunikasi sangat penting terlebih didalam suatu organisasi. Dengan komunikasi seorang pegawai bisa menyampaikan pendapat mereka kepada atasan. Komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi.

Adapun komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi interpersonal. Yang mana merupakan suatu proses yang sangat unik. Artinya, kegiatan yang terjadi dalam komunikasi interpersonal tidak seperti kegiatan lainnya. Selain itu, komunikasi interpersonal juga menuntut adanya tindakan saling memberi dan menerima diantara pelaku yang terlibat dalam komunikasi, dengan kata lain para pelaku komunikasi saling bertukar informasi, pikiran, gagasan dan sebagainya. Komunikasi interpersonal didalam organisasi tidak mengacu pada teknologinya namun mengacu pada karyawannya. Sehubungan dengan arti penting komunikasi didalam perusahaan, penelitian ini akan

membuktikan beberapa faktor yang dapat memperbaiki komunikasi khususnya komunikasi interpersonal.

Adanya komunikasi interpersonal didalam organisasi melibatkan semua orang di dalamnya. Komunikasi interpersonal yaitu interaksi antara dua orang atau lebih didalam perusahaan atau instansi, dengan adanya komunikasi interpersonal pegawai saling memberikan pendapatnya agar bekerja dengan nyaman, (Hidayat 2017:162)

Komunikasi interpersonal tidak bisa dilepaskan dari komunikasi antar dua orang atau lebih yang didasari oleh saling kenal, hormat, senang dan nyaman, (Nelson dan Quick, 2006). Dengan adanya efikasi diri dan komunikasi interpersonal mengacu pada kepercayaan diri pegawai di sebuah instansi. Khususnya di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Penerapan efikasi diri dan komunikasi interpersonal akan mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga mereka bisa bekerja dengan baik dan mengembangkan kemampuannya didalam organisasi.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Solok Nomor 7 Tahun 2018 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Solok. Sesuai dengan Peraturan Bupati Solok Nomor 7 Tahun 2018, tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan dan tugas pembantuan bidang Pendidikan, Bidang Pemuda dan Olahraga. Dalam menyelenggarakan tugas yang dimaksud, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga menyelenggarakan fungsi yaitu penyusunan bahan

perumusan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang kurikulum dan penilaian, kelembagaan dan sarana prasarana, serta peserta didik dan pembangunan karakter Pendidikan Dasar.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mencoba meneliti sebuah permasalahan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok?
3. Apakah efikasi diri dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
3. Untuk mengetahui apakah efikasi diri dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, mengenai efikasi diri, komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai honorer serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya didalam perusahaan.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi instansi guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai pengaruh efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

### 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan, khususnya mengenai pentingnya pengaruh efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai honorer.

### 4. Bagi Pihak Lainnya

Sebagai bahan tambahan informasi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang meneliti pada bidang yang sama maupun khalayak umum menambah pengetahuannya.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal ini merupakan garis besar yang mempermudah pemikiran dalam memahami secara keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini adalah:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta pengertian beberapa variable penelitian yang sudah ditentukan dan tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

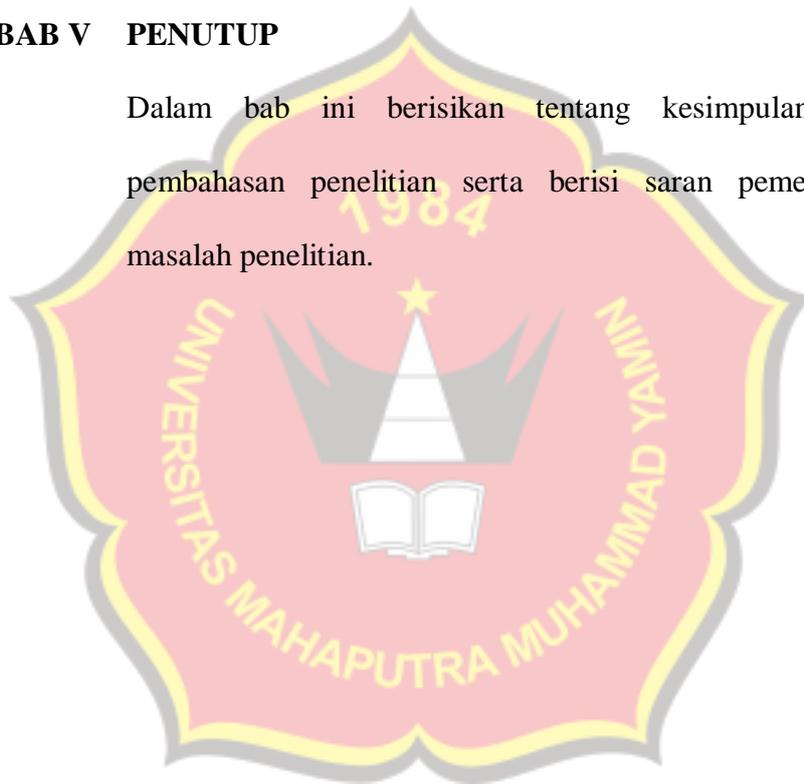
Bab ini mengenai gambaran umum perusahaan, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji penelitian ini.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum tempat penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan hasil pembahasan penelitian serta berisi saran pemecahan untuk masalah penelitian.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian mengenai pengaruh efikasi diri dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi efikasi diri, komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai honorer menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Angka ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas atau keandalan yang tinggi. Oleh sebab itu, ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat terus digunakan dalam tahap pengajuan hipotesis.
2. Hasil dari Regresi Linier berganda adalah persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 17,379 + 0,520(X_1) + 0,074(X_2) + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan seperti berikut:

- a. Persamaan regresi berganda diatas diketahui konstanta bernilai sebesar 17,379. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel efikasi diri ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka nilai variable kinerja pegawai honorer ( $Y$ ) sebesar 17,379 satuan.
- b. Nilai koefisien efikasi diri ( $X_1$ ) bernilai sebesar 0,520. Hal ini menunjukkan bahwa nilai efikasi diri ( $X_1$ ) naik sebesar satu satuan

dengan asumsi komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) bernilai tetap atau nol, maka nilai dari kinerja pegawai honorer ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,520 satuan.

c. Nilai koefisien komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) bernilai sebesar 0,074 hal ini menunjukkan bahwa jika nilai lama studi ( $X_2$ ) naik sebesar 1 satuan dengan asumsi efikasi diri ( $X_1$ ) bernilai tetap atau nol, maka nilai dari kinerja pegawai honorer ( $Y$ ) akan turun sebesar 0,074 satuan.

3. Hasil dari determinan  $R^2$  adalah koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R square sebesar 0,436 atau 43,6%. Hasil ini berarti variabel independen efikasi diri ( $X_1$ ), dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) memiliki sumbangan pengaruh terhadap dependen kinerja pegawai honorer ( $Y$ ) sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar 56,4% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain selain efikasi diri ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ).
4. Efikasi diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena variabel Efikasi diri ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,196 > 2,042$  dengan signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$ . Nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa efikasi diri ( $X_1$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer ( $Y$ ). Sehingga dapat di jelaskan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) di terima.
5. Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena variabel Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,581 < 2,042$  dengan signifikan sebesar  $0,565 > 0,05$ . Nilai

signifikan yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai honorer (Y). Sehingga dapat di jelaskan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) di tolak.

6. Berdasarkan penelitian di atas diketahui nilai  $f_{hitung}$  sebesar 11,579 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan diperoleh nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,30. Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai  $f_{hitung}$   $11,579 > f_{tabel}$  3,30 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $f_{hitung}$  besar dari nilai  $f_{tabel}$  dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa efikasi diri ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) secara simultan atau secara bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai honorer (Y). Sehingga dapat dijelaskan bahwa Hipotesis ke 3 ( $H_3$ ) diterima.

## 5.2 Saran

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai honorer pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok untuk lebih mempedomani variabel yang penulis teliti ( Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal).
2. Bagi pegawai honorer yang bekerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga agar meningkatkan kemampuan (efikasi diri) dan komunikasi interpersonal yang saat ini dimiliki.

3. Untuk peneliti selanjutnya atau yang ingin melanjutkan penelitian yang sama agar memperluas populasi dan sampel serta memperbaharui variabel variabel bebas yang sudah ada agar tidak digunakan lagi dari hasil penelitian yang didapatkan bisa dijadikan pembanding dengan yang lain.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agusria, L. (2018). *PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWasRAYA (PERSERO) PALEMBANG REGIONAL OFFICE*. 61–72.
- Almubaroq, M. F. (2019). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional ( BPN ) Kabupaten Malang*. 1–29.
- Bandura. (2017). *PENGARUH SELF EFFICACY DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA AGEN PEMASARAN ASURANSI EQUITY LIFE INDONESIA CABANG RENON DENPASAR*. 4, 1547–1574.
- Bandura dalam Ghufron. (2016). *FAKTOR PSIKOLOGIS KARYAWAN & PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA UMKM*. 227–236.
- Eka Pratiwi, S., & Farouk, U. (2017). *Effective of Interpersonal Communication At Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang*. *Jurnal Admisi & Bisnis* , 18(1), 19–30.
- Ghufron. (2018). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo)*. 63(1), 100–106.
- Hara Permana, Farida Harahap, dan B. A. K. (2012). *Hubungan antara efikasi diri* (. 13(1), 51–68.
- Ivancevich et al. (2016). *PENGARUH BURNOUT TERHADAP KECERDASAN EMOSIONAL, SELF-EFFICACY, DAN KINERJA DOKTER MUDA DI RUMAH SAKIT Dr. SOEBANDI*. V(2), 46–56.
- Kusdianto, I. (2020). *Pengaruh Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN*

- (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, X, 1–11.
- Lengkong, V., Kojo, C., & Giovanni, T. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1–9. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9319>
- Luthan. (2016). *PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN DIVISI FINANCE DAN DIVISI HUMAN RESOURCE PT. COCA-COLA DISTRIBUTION INDONESIA, SURABAYA)*.
- Mahawati, G., Sulistiyani, E., Bisnis, J. A., & Semarang, P. N. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora*, 7(1, April), 62–69. [https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun\\_rekaprima/article/view/2593](https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/view/2593)
- Mangkunegara. (2019). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan )*. 3(1), 49–57.
- Maskun, M., Hasanuddin, B., & Rossanty, N. P. E. (2016). Pengaruh Stres Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 2(3), 1–10. <https://doi.org/10.22487/jimut.v2i3.62>
- Muhammad Fachmi, and Z. S. and A. M. N. (2021). *DO PROFESSIONALISM*

*AFFECT MOTIVATION AND EMPLOYEE PERFORMANCE? NEW EVIDENCE FROM PERCEPTION AMONG CIVIL SERVANT IN MAKASSAR CITY. 39–50.*

Nursam, N. (2017). *Manajemen kinerja*. 2(2), 167–175.

Nurul, H., & Hari, S. (2018). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, SELF EFFICACY, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIPBEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan)*.

Rachman, T. (2018). No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.

Reni, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Administrasi Negara*, 25(1), 72–88. <https://doi.org/10.33509/jan.v25i1.539>

Rofifah, D. (2020). Evaluasi Penerapan Aplikasi Sistem Keuangan Desa (Siskeudas) Guna Mewujudkan Akuntabilitas Pengelolaan Desa Di Kecamatan Kapuas. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1–19.

Sazali, H., & Siregar, H. P. P. (2020). Komunikasi Interpersonal Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara (Studi Gender). *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 1(8), 2017–2021.

Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pergawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi &*

- Ekonomi Syariah*), 5(1), 185–199. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.621>
- Suci, R., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kecamatan Salimpaung. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 2(1–12). <https://doi.org/10.24036/jess/vol2-iss1/56>
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA. 2.*
- Withmore. (2018). *Hubungan Antara Empowering Leadership , Creative Self Efficacy Dan Employee Creativity Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.* 6(2011).
- Yannik Ariyati, L., & Program. (2018). *PENGARUH EFIKASI DIRI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PENGELOLA SP PLAZA BATAM YannikVolume 5 No.2 Tahun 2018 Print ISSN 25031546.* 5(2), 1–9.
- Yulianti, yuyum dan suriyanti. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cikarang Kabupaten Bekasi. *Jurnal Media Ekonomi*, 3.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910. [https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal\\_5\\_GOOD.pdf](https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal_5_GOOD.pdf)