

PENGARUH EFIKASI DIRI, KETERIKATAN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPP PRATAMA SIDOARJO UTARA

Moch. Hasbi Alghamsah¹, Nanik Kustiningsih²
hasbi.alghamsah@gmail.com¹, nanik@stiemahardhika.ac.id²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya

Abstrak

Urgensi dari riset ini ialah guna mengeksplorasi dampak dari Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama Sidoarjo Utara. Sampel penelitian terdiri dari 84 responden, yang dihitung berdasarkan rumus slovin dengan mempertimbangkan jumlah total pegawai sebanyak 107 di KPP Pratama Sidoarjo Utara. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dan analisis data dilakukan melalui metode regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, dan Iklim Organisasi secara sendiri-sendiri memberikan dampak yang signifikan pada kinerja pegawai di KPP Pratama Sidoarjo Utara. Selain itu, ketika ketiga faktor tersebut digabungkan, mereka juga secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga tersebut.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

The urgency of this research is to explore the impact of Self-Efficacy, Work Attachment, and Organizational Climate on employee performance at KPP Pratama Sidoarjo Utara. The research sample consisted of 84 respondents, which were calculated based on the slovin formula by considering the total number of employees as many as 107 in KPP Pratama Sidoarjo Utara. The data collection process is carried out using questionnaires, and data analysis is carried out through multiple linear regression methods. Research findings show that Self-Efficacy, Work Attachment, and Organizational Climate individually have a significant impact on employee performance at KPP Pratama Sidoarjo Utara. In addition, when these three factors are combined, they also together have a significant impact on the performance of employees in the institution.

Keywords: *Self-Efficacy, Work Attachment, Organizational Climate, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Peran penting MSDM terletak pada fungsi koordinasi dan dorongan terhadap sumber daya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Keterlibatan sumber daya manusia menjadi kunci efektivitas sumber daya lainnya, dan ketidakpartisipan mereka dapat mengakibatkan ketidakbermaknaan serta dampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi (Wirawan, 2015:1). Tantangan ini muncul karena peran sumber daya manusia mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, perasaan, motivasi, dan keinginan, yang memiliki potensi untuk memengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meskipun kemajuan teknologi, modal yang memadai, dan perkembangan informasi terus berlanjut, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas tetap merupakan faktor krusial. Tanpa sumber daya manusia yang unggul, organisasi akan menghadapi kendala dalam mencapai tujuan mereka (Sutrisno, 2019:3).

Mempertimbangkan betapa pentingnya peran SDM dalam kelangsungan usaha suatu organisasi, manajemen dari setiap organisasi harus secara berkesinambungan berusaha untuk menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal ini bertujuan agar SDM

dapat memenuhi tuntutan perkembangan organisasi dan dapat bersaing secara efektif dengan organisasi lainnya.

Direktorat Jenderal Pajak (DJP) menjadi salah satu organisasi pemerintah yang tidak bisa terlepas dari tuntutan peningkatan kinerjanya. Hal ini dikarenakan, APBN pemerintah yang sangat bergantung dari penerimaan pajak. Bahkan sektor penerimaan pajak menyumbang sebesar 82,5% dari total pendapatan negara, menjadikan Direktorat Jenderal Pajak (DJP) menjadi tulang punggung dari sumber APBN (pajak.go.id, Juli 2019). Kinerja dari Direktorat Jenderal Pajak (DJP) diharapkan untuk terus meningkat dari waktu ke waktu. yang diindikasikan dari semakin naiknya target penerimaan pajak yang ditetapkan oleh pemerintah.

Untuk dapat meningkatkan kinerja dari Direktorat Jenderal Pajak (DJP) secara keseluruhan, maka harus didukung pula dari peningkatan masing-masing individu atau pegawai dari Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Untuk itu, harus dilakukan berbagai upaya guna merangsang peningkatan kinerja dari pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP). Berbagai kebijakan dan upaya untuk meningkatkan kinerja dari pegawai Direktorat Jenderal Pajak (DJP) harus dilakukan secara komprehensif baik di tingkat nasional, sampai di tingkat yang terkecil yaitu di masing-masing kantor-kantor pajak.

Evaluasi kinerja individu menjadi indikator untuk menentukan sejauh mana kemampuan seorang pegawai, apakah sudah mencapai standar yang baik, kurang, atau bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan (Purnama, 2017:42). Definisi kinerja, sebagaimana dijelaskan oleh Hamali (2018:98), merujuk pada hasil yang dihasilkan sebagai akibat dari indikator dan fungsi-fungsi terkait dalam pekerjaan selama periode tertentu.

Pengaruh kinerja individu terhadap kinerja keseluruhan organisasi menjadi hal yang sangat penting. Kesulitan mencapai target organisasi dapat terjadi jika setiap pegawai tidak menunjukkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, manajemen harus terus berusaha meningkatkan kinerja masing-masing pegawai, terutama ketika organisasi menghadapi tuntutan perkembangan dan target yang semakin tinggi. Berbagai cara dapat ditempuh untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, mengingat bahwa kinerja mereka dapat dipengaruhi oleh beragam faktor.

Dalam konteks ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi perhatian utama. Beberapa penelitian terdahulu yang dikutip oleh penulis menunjukkan efikasi diri, keterikatan kerja, dan iklim organisasi secara nyata memengaruhi kinerja pegawai (Setiawan, 2015; Ardanti & Rahardja, 2017; Muliawan, et al., 2017).

Efikasi diri diartikan sebagai pandangan individu terhadap kemampuannya sendiri, yang dapat berpengaruh pada kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu (Alwisol dalam Mukrodi, 2018:89). Keterikatan kerja mencakup komitmen emosional pegawai terhadap tujuan dan organisasi, menunjukkan kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi (Muliawan, et. al., 2017:70). Iklim organisasi mencerminkan karakteristik tertentu dalam suatu organisasi yang dapat memengaruhi perilaku pegawai (Gilmer dalam Setiawan, 2015:27).

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak secara keseluruhan dan sebagian dari efikasi diri, keterikatan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Sidoarjo Utara. Fokus penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh efikasi diri, keterikatan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, baik secara bersamaan maupun dalam konteks individu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan usaha sistematis, terkendali, dan kritis untuk menyelidiki fenomena dengan tujuan memperoleh fakta dan pembaruan teori menggunakan metode

tertentu (Sujarweni, 2015:9). Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini, dengan maksud menghasilkan temuan yang dapat diterapkan melalui aturan statistik atau teknik lain setelah melakukan pengukuran. Pendekatan ini berfokus pada korelasi antar variabel dalam tema penelitian dengan menerapkan teori yang objektif (Sujarweni, 2015:12).

Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada kumpulan ciri-ciri yang dimiliki oleh unsur yang akan diteliti, seperti peristiwa, individu, atau barang yang digunakan peneliti (Hermawan&Amirullah, 2016:122). Populasi penelitian ini mencakup seluruh Pegawai di KPP Pratama Sidoarjo Utara, yang berjumlah 107 orang. Sampel, sebagai representasi terkecil dari populasi, ditentukan menggunakan rumus slovin, menghasilkan jumlah sampel sebanyak 84 orang. Oleh karena itu, sampel penelitian ini adalah Pegawai di KPP Pratama Sidoarjo Utara sebanyak 84 orang.

Sumber dan Pengumpulan Data

Data atau informasi mencakup informasi numeris mengenai perubahan atau variabel-variabel, yang dianalisis secara statistik (Nursiyono&Nadeak, 2016:4). Data penelitian ini diperoleh dari subjek dan dikumpulkan secara khusus untuk keperluan penelitian (Hermawan & Amirullah, 2016:142). Penggunaan sumber data primer pada penelitian ini merujuk pada informasi yang dikumpulkan secara khusus dari pegawai KPP Pratama Sidoarjo Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan informasi dilakukan dengan menggunakan kuesioner, suatu prosedur yang melibatkan pernyataan tertulis yang dirancang secara sistematis dan diberikan kepada responden untuk mendapatkan tanggapan terkait informasi yang diinginkan. (Hermawan&Amirullah, 2016:159). Kuesioner dalam penelitian ini berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan data dari responden (Sujarweni, 2015:94).

Analisis Data

Metode analisis multivariate digunakan untuk mengolah data dengan tujuan menjawab permasalahan penelitian (Sujarweni, 2015:121). Dalam penelitian ini, diterapkan analisis asosiatif menggunakan regresi linear ganda untuk menguji pengaruh variabel efikasi diri, keterikatan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Sidoarjo Utara (Siregar, 2015:101).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

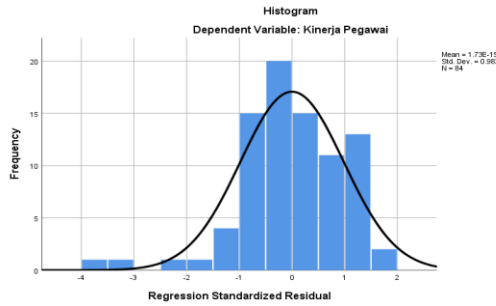
Uji Validitas

Semua pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} yang melewati nilai r_{tabel} . Dengan demikian, secara menyeluruh, dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini dianggap valid untuk riset ini.

Uji Reliabilitas

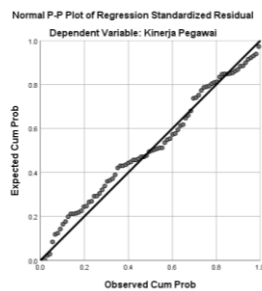
Dalam menguji reliabilitas, setiap nilai *Cronbach's Alpha* mencapai angka di atas 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan yang memadai.

Uji Normalitas



Gambar 2 Normalitas Dengan Histogram
Sumber: Keluaran SPSS, 2023

Melalui grafik histogram normalitas, terlihat bahwa kurva membentuk pola lonceng dengan puncaknya berada di pusat. Dengan merujuk pada grafik ini, dapat disimpulkan bahwa sebaran data menunjukkan karakteristik distribusi normal.



Gambar 3. Normalitas Dengan P-P Plot
Sumber: Keluaran SPSS, 2023

Dari hasil pengujian normalitas menggunakan *P-P Plot*, terlihat bahwa distribusi titik-titik mendekati garis diagonal dan mengikuti pola tersebut. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa pola distribusi data dalam riset ini bersifat normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.215	1.387		-.155	.877		
Efikasi Diri	.659	.066	.537	10.008	.000	.545	1.836
Keterikatan Kerja	.493	.068	.386	7.244	.000	.551	1.814
Iklim Organisasi	.215	.056	.172	3.824	.000	.773	1.294

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Keluaran SPSS, 2023

Dari hasil pengujian multikolinieritas, variabel Efikasi Diri memiliki VIF sekitar 1,836, Keterikatan Kerja sekitar 1,814, dan Iklim Organisasi sekitar 1,294. Dalam konteks penelitian ini, ketiga variabel independen menunjukkan nilai VIF yang berada di bawah 5. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada korelasi yang kuat antara variabel bebas dalam riset ini, menandakan bahwa variabel bebas tersebut tidak terpengaruh oleh multikolinieritas.

Hasil Uji Parsial

Tabel 2 Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Std. Error		
1 (Constant)	-.215	1.387			-.155	.877
Efikasi Diri	.659	.066	.537		10.008	.000
Keterikatan Kerja	.493	.068	.386		7.244	.000
Iklim Organisasi	.215	.056	.172		3.824	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Keluaran SPSS, 2023

Dari hasil uji koefisien determinasi, ditemukan nilai *R Square* sekitar 0,875. Dalam kerangka ini, sekitar 87,5% variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, dan Iklim Organisasi sebagai variabel bebas. Sisanya, sekitar 12,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, dan lainnya.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Implementasi uji regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana dampak Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Sidoarjo Utara. Berikut adalah hasil dari uji regresi linier berganda dalam kerangka penelitian ini:

$$Y = -0,215 + 0,659X_1 + 0,493X_2 + 0,215X_3$$

Di mana:

- Y : Kinerja Pegawai
 X₁ : Efikasi Diri
 X₂ : Keterikatan Kerja
 X₃ : Iklim Organisasi

Dalam konteks persamaan reaksi tersebut, dapat diuraikan beberapa penjelasan lebih lanjut:

1. Angka konstanta -0,215 menunjukkan nilai Kinerja Pegawai ketika semua variabel bebas memiliki nilai nol.
2. Koefisien regresi Efikasi Diri sebesar 0,659 menyiratkan bahwa Efikasi Diri memiliki pengaruh sebesar 0,659 terhadap kinerja pegawai. Apabila Efikasi Diri mengalami peningkatan satu satuan, dampaknya akan tercermin pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,659, begitu pula sebaliknya.
3. Koefisien regresi Keterikatan Kerja sebesar 0,493 menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja memberikan dampak sebesar 0,493 terhadap kinerja pegawai. Peningkatan satu satuan dalam Keterikatan Kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,493, dan sebaliknya.
4. Koefisien regresi Iklim Organisasi sebesar 0,215 menggambarkan bahwa kontribusi dari Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebanyak 0,215. Dengan kata lain, peningkatan satu unit pada Iklim Organisasi akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,215, dan sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Efikasi Diri Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil thitung untuk variabel Efikasi Diri mencapai 10,008, melebihi nilai ttabel sebesar 1,663. Dengan demikian, dapat dinyatakan Secara khusus, dapat dijelaskan bahwa Efikasi Diri memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Efikasi diri mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan berbagai tindakan, yang dapat berkembang, berubah, atau menghilang seiring waktu, pengalaman hidup, dan perubahan keyakinan pribadi. Pengalaman yang lebih banyak dalam suatu aktivitas dapat meningkatkan tingkat efikasi diri, sementara pendidikan yang relevan dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang mendukung peningkatan efikasi diri. Sebaliknya, kurangnya penggunaan keterampilan atau peningkatan pengetahuan yang terbatas dapat mengakibatkan penurunan efikasi diri hingga hilangnya keyakinan.

Pengaruh Keterikatan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan thitung untuk variabel Keterikatan Kerja menunjukkan angka 7,244, yang melebihi nilai table sebesar 1,663. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa secara khusus, Keterikatan Kerja berperan secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterikatan kerja dijelaskan sebagai ikatan emosional yang erat antara seorang pegawai dengan organisasinya. Keterikatan yang kuat menciptakan tingkat kepedulian yang tinggi terhadap tugas-tugas pekerjaan. Individu yang memiliki keterikatan kerja yang solid bersedia berkorban demi kesuksesan organisasi, bukan semata karena dorongan finansial atau keinginan pribadi untuk mencapai posisi lebih tinggi. Keterikatan kerja yang positif mendorong pegawai untuk memberikan usaha ekstra, menyelesaikan tugas dengan komitmen tinggi, dan menjaga reputasi positif organisasi tempat mereka bekerja. Keterikatan kerja yang kuat memberikan motivasi tambahan bagi individu untuk memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Iklim Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat signifikansi thitung untuk variabel Iklim Organisasi adalah 3,824, melebihi nilai ttabel sebesar 1,663. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara spesifik, iklim organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Iklim organisasi dapat dijelaskan sebagai karakteristik unik yang melekat pada suatu organisasi, membedakannya dari organisasi lain, dan berpotensi memengaruhi sikap para pegawai yang terlibat. Bahkan, iklim organisasi dapat memengaruhi cara suatu organisasi berinteraksi dengan organisasi lain atau masyarakat umum. Suasana positif di dalam organisasi memiliki kemampuan untuk membentuk sikap positif di antara para pegawai, mendorong kepatuhan terhadap hukum dan norma yang berlaku, termasuk ketaatan terhadap prosedur, kepatuhan terhadap hukum, dan kepatuhan terhadap norma yang berlaku. Dengan adanya kondisi organisasi yang baik, sebuah organisasi dapat menjalankan kegiatan bisnisnya secara efektif, memastikan bahwa semua aktivitas dilakukan sesuai dengan prosedur dan tidak melanggar aturan, baik itu aturan hukum maupun norma yang berlaku.

Pengaruh Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji simultan, dapat diamati bahwa nilai Ftabel mencapai 186,100, sementara nilai Fhitung adalah 2,72. Dengan nilai Ftabel yang lebih tinggi daripada Fhitung, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri, keterikatan kerja, dan iklim organisasi secara bersama-sama memberikan dampak pada kinerja pegawai.

Selanjutnya, uji koefisien determinasi menunjukkan R Square sekitar 0,875. Ini menggambarkan bahwa variabel bebas seperti efikasi diri, keterikatan kerja, dan iklim organisasi, memberikan kontribusi sekitar 87,5% dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai. Sisanya, sekitar 12,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, dan unsur lainnya.

KESIMPULAN

Dari analisis hasil penelitian dan diskusi, dapat disimpulkan beberapa poin utama sebagai berikut:

1. Secara individual, efikasi diri memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Sidoarjo Utara. Peningkatan tingkat efikasi diri berhubungan positif dengan peningkatan kinerja, sementara penurunan efikasi diri dapat mengakibatkan penurunan kinerja.
2. Keterikatan kerja pada tingkat personal juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Sidoarjo Utara. Tingkat keterikatan kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi optimal dalam

- pekerjaan mereka, sementara penurunan keterikatan kerja berpotensi merugikan kinerja.
3. Iklim organisasi pada tingkat individual juga memainkan peran kunci dalam mempengaruhi kinerja pegawai KPP Pratama Sidoarjo Utara. Suasana organisasi yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai, sementara iklim organisasi yang tidak kondusif dapat merugikan kinerja.
 4. Secara kolektif, efikasi diri, keterikatan kerja, dan iklim organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Sidoarjo Utara. Interaksi antara ketiga faktor ini memberikan kontribusi pada hasil kinerja pegawai secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardanti, Desti Marina dan Rahardja, Edy. 2017. Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel Convention), *Diponegoro Journal Of Management* Vol. 6 No. 2, Halaman 1-11. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Cetin, Fatih dan Askun, Duysal. 2018. The Effect Of Occupational Self Efficacy On Work Performance Through Intrinsic Work Motivation, www.emeraldinsight.com/2040-8269.htm.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan, Cetakan ke-3. Center for Academic Publishing Sevice. Yogyakarta.
- Hermawan, Sigit dan Amirullah. 2016. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, Cetakan 1. Media Nusantara Creative. Malang.
- Mukrodi. 2018. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja KARYAWAN PT. Express Kencana Lestari (Express Group) Depok, *Jurnal Kreatif* Vo. 6 No. 1, Halaman: 88-94. Universitas Pamulang. Depok.
- Muliawan, Yudi, et. al. 2017. Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan* Tahun XIV No. 2, Halaman 69-78. Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Mulyadi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Cetakan kedua. In Media. Bogor.
- Nursiyono, Joko Ade dan Nadeak, Pray P.H. 2016. Setetes Ilmu Regresi Linier. Media Nusa Creative. Malang.
- Purnama, Hadi. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Cikarang, *Jurnal Lentera Bisnis* Vol. 6 No. 1, Halaman 39-47. Politeknik LP3I. Jakarta.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 1, Halaman 23-32. Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Palembang.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, Cetakan ke-2. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS, Cetakan ke-3. Prenamedia Group. Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, Cetakan Pertama. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.

- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-10. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tanjung, Rahman, et. al. Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Ilmiah MEA*, Vol. 4 No. 1, Halaman 380-391. STIT Rakeyan Santang. Karawang.
- Wibowo, Joko dan Hidajat, Taufik. 2020. Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan, *Jurnal Magisma* Vol. VIII No. 2, Halaman 1-16. Universitas Pekaongan. Pekalongan.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.