



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

Nuhbah Devina Angelin, Sumartik*

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada salah satu instansi pemerintah daerah. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi kinerja pegawai yang masih belum maksimal walaupun aturan dan fasilitas sudah tersedia. Penelitian memakai metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada instansi yang diteliti, yaitu sebanyak 84 pegawai, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert yang disebar secara daring dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 26 dengan teknik, lalu dianalisis dengan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan efikasi diri berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Efikasi diri merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan motivasi kerja, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta pengembangan efikasi diri pegawai secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Efikasi Diri, Kinerja Pegawai

*Correspondence: Sumartik
Email: sumartik1@umsida.ac.id

Received: 30-06-2024
Accepted: 30-07-2024
Published: 30-08-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to determine the influence of work motivation, work discipline, and self-efficacy on employee performance at a local government agency. The research is motivated by the condition of employee performance that is still not optimal despite the availability of rules and facilities. The study uses a quantitative method with an associative approach. The population consisted of all Civil Servants working at the institution, totaling 84 employees, and the sampling technique used was total sampling, in which all members of the population were included as respondents. Data were collected through Likert-scale questionnaires distributed online and analyzed using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26 with multiple linear regression analysis to determine the influence of variables partially or partially or simultaneously. The results show that work motivation, work discipline, and self-efficacy have a positive and significant on employee performance both partially and simultaneously. Self-efficacy is the variable that has the most dominant influence on employee performance. This finding implies that improving employee performance can be achieved through strengthening work motivation, consistent application of work discipline, and continuous development of employee self-efficacy.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Self-Efficacy, Employee Performance

Pendahuluan

Dalam era digitalisasi dan tuntutan reformasi birokrasi yang berkelanjutan, peningkatan kinerja aparatur sipil negara menjadi prioritas strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan bahwa ASN harus mampu memberikan pelayanan publik yang profesional, berkualitas, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Pada konteks ini, peningkatan kinerja pegawai pemerintah daerah, terutama di lembaga yang menangani sektor strategis seperti industri dan perdagangan, menjadi aspek yang penting untuk memberikan dukungan perkembangan ekonomi daerah. Fenomena yang telah ada di beberapa dinas pemerintah daerah menunjukkan adanya kendala dalam pengoptimalan kinerja pegawai. Menurut Laporan Kinerja BKN Tahun 2024, ada sejumlah isu strategis yang membutuhkan perhatian khusus, diantaranya: (1) kesulitan tugas yang bertambah beriringan dengan dinamika ekonomi global; (2) permintaan digitalisasi pelayanan masyarakat yang membutuhkan peningkatan kompetensi pegawai; (3) penerapan beberapa kebijakan baru yang memerlukan penyesuaian diri dan pembelajaran berkelanjutan; dan (4) harapan publik kepada kualitas layanan masyarakat yang semakin tinggi (LKJPI, 2026).

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja yang dicapai seseorang ketika menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil tersebut biasanya dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, keseriusan, serta bagaimana pegawai memanfaatkan waktu yang ada. Menurut Peraturan Kepala LAN No. 38 Tahun 2018, kinerja ASN dinilai dari lima aspek penting, yaitu kualitas kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu, kedisiplinan, serta kemampuan bekerja sama dengan tim (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, 2018). Kelima indikator ini akan dijadikan sebagai acuan dalam mengoperasionalkan variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Penelitian (Roy & Sumartik, 2021) membuktikan bahwa efikasi diri, motivasi kerja, dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Beberapa faktor tersebut mencakup motivasi kerja, disiplin kerja, efikasi diri, kompensasi, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Terdapat sejumlah penelitian empiris yang baru-baru ini membagikan bukti kuat mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Pada lembaga pemerintahan menemukan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, di mana pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab dan produktivitas yang lebih baik (Adriani & Charli, 2023). Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian (Aditama & Saputro, 2024) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, karena dorongan intrinsik mampu meningkatkan komitmen dan efektivitas kerja pegawai. Dalam konteks disiplin kerja, penelitian (Hura et al, 2022) menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan pegawai dalam mencapai target kerja. Hasil serupa disampaikan dalam penelitian (Kurniani et al, 2021) yang menunjukkan bahwa

disiplin kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor publik melalui kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja. Efikasi Diri (Self-Efficacy) merupakan variabel yang semakin mendapat perhatian dalam penelitian kinerja pegawai sektor publik. Penelitian (Agustini et al, 2023) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas ketahanan pangan dan perternakan di sumatra selatan. Selain itu, penelitian pada sektor kepolisian yang dilakukan oleh (Aulia et al, 2024) menganalisis pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja aparat dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi, dan menunjukkan hasil yang signifikan.

Menurut data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo Tahun 2023, diketahui jika ada tantangan signifikan dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan (BKD Kabupaten Sidoarjo, 2024). Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Laporan yang diperoleh menunjukan jika terdapat 23% pegawai mempunyai tingkat kehadiran di bawah rata-rata, dan 17% lainnya memperlihatkan tren penurunan produktivitas berdasarkan hasil evaluasi kinerja triwulan keempat tahun 2023. Penemuan ini diperkuat oleh Survei Kepuasan Pegawai Internal (LKJPI, 2026) yang memperlihatkan jika 64% pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi, dan sisanya mengeluhkan ketidakjelasan tujuan kerja, tingginya beban tugas, dan juga kurangnya pelatihan sebagai permasalahan utama. Menurut data BPS Kabupaten Sidoarjo tahun 2023, bidang perdagangan dan industri ikut serta berkontribusi sebanyak 28,4% terhadap total PDRB, menjadikan Kabupaten Sidoarjo sebagai suatu bagian dari pusat industri strategis di Jawa Timur (BPS). Pada kondisi ini, Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai kewajiban yang penting dalam membentuk keadaan investasi yang menguntungkan, mempercepat pelayanan perizinan, dan memberikan binaan kepada pelaku usaha.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Adriani & Charli, 2023). Temuan lain menegaskan jika disiplin kerja dan juga efikasi diri berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai sektor publik (Agustini et al, 2023). Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih mengkaji variabel-variabel tersebut secara parsial atau menggunakan variabel mediasi tertentu, serta banyak dilakukan pada sektor swasta, pendidikan, atau instansi pusat. Penelitian yang secara simultan mengintegrasikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri dalam satu model penelitian, khususnya pada instansi pemerintah daerah yang menangani sektor strategis industri dan perdagangan, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi celah penelitian tersebut dengan menguji secara simultan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri pada kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Dengan demikian, kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi variabel dalam satu model analisis serta pada konteks objek penelitian di lingkungan pemerintah daerah.

Penelitian ini penting dikarenakan sejumlah alasan strategis dan praktis. Pertama, bidang industri dan perdagangan adalah tulang punggung ekonomi daerah yang memerlukan dukungan pelayanan masyarakat optimal dari lembaga yang bersangkutan. Kinerja pegawai yang tinggi memberikan dan langsung pada kualitas pelayanan dan pada

kemudian membantu pertumbuhan ekonomi daerah. Kedua, pada konteks implementasi reformasi birokrasi dan tuntutan pelayanan prima selaras dengan Permenpan RB No. 14 Tahun 2018 mengenai Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, temuan ini bisa memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan strategi peningkatan kinerja pegawai yang berdasarkan data (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, 2018). Ketiga, dengan semakin ketatnya persaingan ekonomi global dan tuntutan digitalisasi pelayanan publik, penelitian ini akan memberikan rekomendasi strategis untuk mengoptimalkan kinerja pegawai melalui pendekatan yang terukur dan berkelanjutan. Keempat, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi instansi sejenis di daerah lain untuk mengembangkan strategi peningkatan kinerja pegawai yang lebih efektif. Kelima, temuan penelitian ini akan berkontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya pada instansi yang menangani sektor ekonomi strategis dengan mengintegrasikan variabel efikasi diri yang masih terbatas dalam penelitian sektor publik Indonesia.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo.

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo?

Kategori SDGs

Penelitian ini relevan dengan *Goal 8: Decent Work and Economic Growth*, karena bertujuan meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak pada pelayanan publik dan pertumbuhan ekonomi daerah

Literatur Riview

Motivasi Kerja

Grand theory motivasi kerja dalam penelitian ini didasarkan pada Teori Kebutuhan (*Hierarchy of Needs Theory*) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow [12]. Maslow menjelaskan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, hingga kebutuhan aktualisasi diri [12]. Dalam

konteks organisasi sektor publik, pegawai yang kebutuhannya terpenuhi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, menunjukkan komitmen terhadap tugas, dan berupaya mencapai kinerja yang optimal. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja juga dipandang sebagai kekuatan psikologis yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam bekerja (Sanjaya et al, 2023). Indikator motivasi kerja (Syakur et al, 2025) meliputi:

- a) Pengakuan atas prestasi kerja: sejauh mana pegawai merasa dihargai atas kontribusi dan hasil kerjanya
- b) Tanggung jawab terhadap pekerjaan: kesediaan menyelesaikan tugas tanpa pengawasan ketat
- c) Pencapaian tujuan kerja: kemampuan mencapai target kerja yang telah ditetapkan
- d) Ketertarikan terhadap pekerjaan: minat dan antusiasme dalam melaksanakan tugas
- e) Peluang pengembangan diri: persepsi terhadap kesempatan pelatihan dan peningkatan karier

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Motivasi juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan hasil kerja pegawai di sektor publik. Selain berdampak langsung pada kinerja, motivasi berperan dalam menumbuhkan kedisiplinan yang pada akhirnya meningkatkan efikasi diri dan kinerja pegawai (Rafli, 2023).

Disiplin Kerja

Grand theory disiplin kerja dalam penelitian ini didasarkan pada Teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Armstrong (Michael et al, 2014). Armstrong (2014) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk membentuk perilaku pegawai agar selaras dengan aturan, standar kerja, dan tujuan organisasi (Michael et al, 2014). Disiplin kerja mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati peraturan organisasi secara sukarela tanpa adanya paksaan, sehingga tercipta keteraturan dan efektivitas kerja.

Disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap peraturan dan ketentuan organisasi yang berlaku dalam pelaksanaan tugas (Apriani et al, 2023). Disiplin kerja juga didefinisikan sebagai kesediaan pegawai untuk mematuhi aturan kerja, standar perilaku, dan prosedur yang telah ditetapkan (Fatimah et al, 2025). Indikator disiplin kerja (Hura et al, 2022):

- a) Kepatuhan terhadap aturan organisasi: tingkat ketaatan terhadap SOP dan kebijakan internal
- b) Kehadiran dan ketepatan waktu: konsistensi hadir sesuai jadwal dan tepat waktu
- c) Kedisiplinan terhadap jam kerja: efisiensi dalam menggunakan waktu kerja
- d) Tanggung jawab terhadap tugas: komitmen menyelesaikan tugas sesuai beban kerja
- e) Kepatuhan terhadap instruksi pimpinan: kesediaan mengikuti arahan atasan secara profesional

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri pegawai (Sa'diyah et al, 2025). Kedisiplinan yang terbentuk dari motivasi berprestasi berperan sebagai penghubung antara motivasi dengan efikasi diri (Agustian et al, 2022) Selain itu, disiplin kerja tidak hanya memperkuat efikasi diri, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai (Rachmawati et al, 2024).

Efikasi Diri

Efikasi diri dalam penelitian ini didasarkan pada Teori Kognitif Sosial (*Social Cognitive Theory*) yang dikemukakan oleh Albert Bandura (Bandura, 2001). Bandura menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri memengaruhi bagaimana individu berpikir, merasakan, memotivasi diri, dan bertindak dalam menghadapi berbagai situasi pekerjaan. Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan (Sari et al, 2024). Efikasi diri juga dipahami sebagai kepercayaan seseorang akan kemampuannya mengatasi tantangan dan hambatan dalam pekerjaan. Adapun indikator efikasi diri (Darmarini et al, 2024), meliputi:

- a) *Magnitude*: tingkat kesulitan tugas yang diyakini mampu diselesaikan
- b) *Strength*: kuatnya keyakinan terhadap kemampuan diri
- c) *Generality*: kemampuan menerapkan pengalaman pada konteks baru
- d) *Resilience*: kemampuan bangkit dari kegagalan
- e) *Initiative*: kesiapan mengambil tindakan tanpa arahan

Efikasi diri berhubungan positif dengan kinerja pegawai, termasuk pada sektor swasta [8]. Efikasi diri yang kuat dipengaruhi oleh motivasi berprestasi dan kedisiplinan kerja, sehingga individu yang termotivasi cenderung memiliki keyakinan lebih tinggi terhadap kemampuannya [3]. Selain itu, efikasi diri, motivasi kerja, dan disiplin kerja saling memengaruhi serta memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai [26].

Kinerja Pegawai

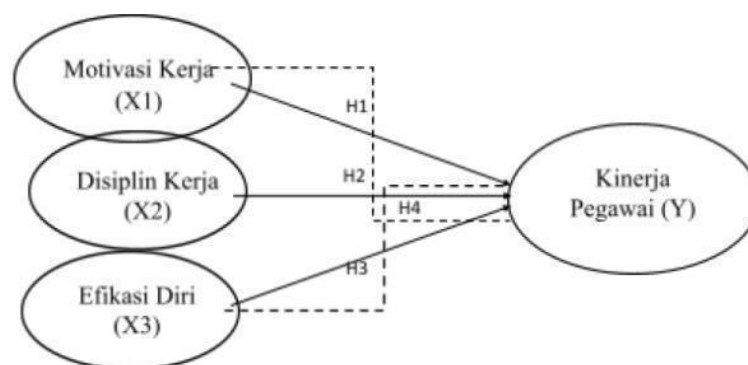
Grand theory Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) yang dikemukakan oleh Locke dan Latham dipakai sebagai dasar kinerja pegawai dalam penelitian ini. Goal Setting Theory menyatakan jika tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang, disertai dengan komitmen individu, akan memberi dorongan peningkatan kinerja. Pegawai yang paham akan tujuan kerja dan mempunyai keyakinan untuk mencapainya akan memperlihatkan usaha dan ketekunan yang sangat tinggi. Pada penelitian ini, kinerja pegawai dilihat sebagai hasil interaksi antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi untuk membentuk perilaku kerja yang efektif dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah

ditetapkan organisasi (Wati et al, 2024). Kinerja pegawai juga mencerminkan kemampuan individu dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Indikator kinerja pegawai meliputi:

- Kualitas hasil kerja: ketelitian dan kesesuaian produk kerja dengan standar pelayanan
- Kuantitas hasil kerja: volume pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu
- Ketepatan waktu: kecepatan penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu
- Kedisiplinan Kerja: keteraturan kehadiran dan kepatuhan terhadap tata tertib
- Kerja sama tim: kemampuan berkoordinasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Efikasi diri merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Sugiyono, 2022). Hubungan antarvariabel tersebut menunjukkan pola yang berkesinambungan, di mana motivasi kerja mendorong disiplin kerja, disiplin kerja memperkuat efikasi diri, dan efikasi diri bermuara pada peningkatan kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metodologi

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 digunakan karena data yang diperoleh berupa angka-angka yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Pendekatan asosiatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada hubungan dan pengaruh antarvariabel. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada instansi tersebut, yaitu sebanyak 84 pegawai.

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan tujuan penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Total sampling digunakan apabila jumlah populasi relatif terbatas sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 84 responden, yang sama dengan jumlah populasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Skala Likert digunakan karena dapat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden secara sistematis.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan program SPSS versi 26. Penggunaan SPSS dalam penelitian ini tetap dapat dilakukan meskipun jumlah responden sebanyak 84 orang, karena analisis regresi linier berganda tidak mensyaratkan jumlah sampel yang besar, melainkan menekankan pada terpenuhinya asumsi statistik (Ghozali, 2021). Analisis regresi dapat digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel minimal 30 responden, selama data memenuhi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Tahapan analisis data yang dilakukan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kelayakan instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi statistik. Analisis utama yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Karakteristik Responden

Tabel 1.
Hasil Uji Karakteristik Responden

Jenis	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	53,3
	Perempuan	28	46,7
Umur	25-34 Tahun	11	18,3
	35-44 Tahun	15	25
	>45 Tahun	34	56,7
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	25	41,7
	D3	5	8,3
	S1	26	43,3
	S2/S3	4	6,7
Lama Bekerja	>1 Tahun	60	100

Sumber: Data Diolah, 2026

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 84 pegawai. Dari jumlah tersebut, sebanyak 60 pegawai bersedia dan memenuhi kriteria untuk mengisi kuesioner, sehingga jumlah responden yang dapat diolah dalam penelitian ini adalah 60 orang. Dengan demikian, analisis karakteristik responden dan pengolahan data selanjutnya didasarkan pada 60 kuesioner yang dinyatakan lengkap dan layak dianalisis. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 32 orang (53,3%), sedangkan perempuan sebanyak 28 orang (46,7%). Ditinjau dari usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia di atas 45 tahun, yaitu sebanyak 34 orang (56,7%), diikuti oleh kelompok usia 35–44 tahun sebanyak 15 orang (25,0%), dan 25–34 tahun sebanyak 11 orang (18,3%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 26 orang (43,3%), diikuti oleh SMA/SMK sebanyak 25 orang (41,7%), Diploma (D3) sebanyak 5 orang (8,3%), dan S2/S3 sebanyak 4 orang (6,7%). Selanjutnya, berdasarkan lama bekerja, seluruh responden telah bekerja lebih dari satu tahun, yaitu sebanyak 60 orang (100%), yang menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap variabel yang diteliti.

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.

Tabel 2.
Uji Validitas

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	Y.1	0.521	0.254	Valid

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2026

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

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 berikut:

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

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

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

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

Uji Asumsi Klasik

1. 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.

Tabel 4.
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

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.

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Hasil uji normalitas data pada tabel diatas 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.

2. 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.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
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

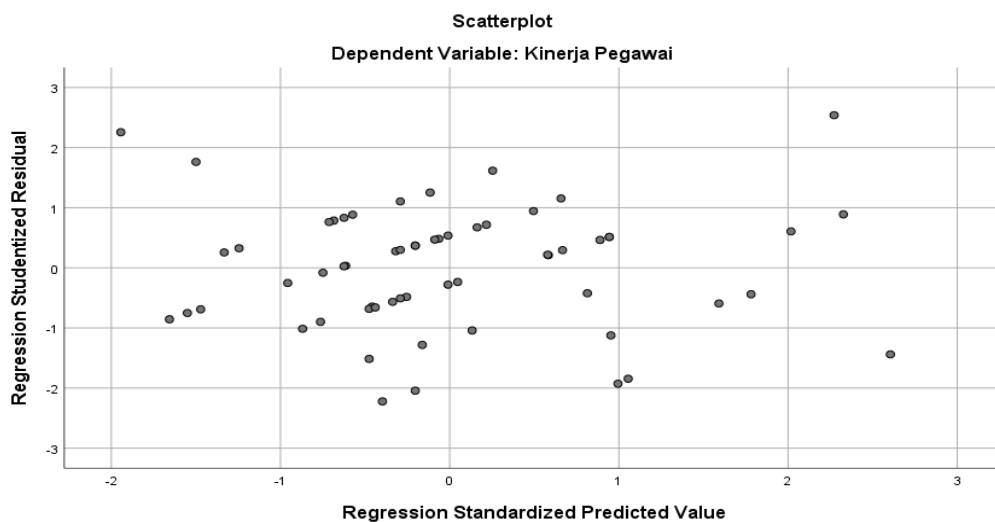
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2026

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 multikolinieritas. Sehingga variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan efikasi diri dapat digunakan dalam analisis.

3. 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.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan gambar diatas, 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.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6.

Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	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

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan dari analisis tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_1$$

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

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

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Hasil dari konstanta yang memiliki nilai positif 3.631 Hal tersebut menggambarkan bahwasanya tanpa adanya pengaruh variabel bebas yakni motivasi kerja, disiplin kerja dan efikasi diri, maka nilai variabel terikat yaitu kinerja pegawai tetap konstan sebesar 3.631.

2. Motivasi Kerja

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif 0.259 diantara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai semakin menaik sebesar 0.259 satuan.

3. Disiplin Kerja

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif 0.169 diantara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai semakin menaik sebesar 0.169 satuan.

4. Efikasi Diri

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai positif 0.400 diantara variabel efikasi diri dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara positif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel efikasi diri mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja pegawai semakin menaik sebesar 0.400 satuan.

Uji Hipotesis

1. 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). Berdasarkan dari hasil pengujian yang diperoleh pada Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda, diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel independen yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Pada variabel Motivasi Kerja (X1) nilai sig. 0.000 <0.05 maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Y. Pada variabel Disiplin Kerja (X2) nilai sig. 0.000 <0.05 maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y). Pada variabel Efikasi Diri (X3) nilai sig. 0.000 < 0.05 maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya variabel Efikasi Diri (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

2. 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 :

Tabel 7.
Uji Simultan

		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

Sumber: Olah Data SPSS, 2026

Tabel diatas didapati nilai F hitung adalah 323.123 serta nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Efikasi Diri (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y)

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil temuan ini menunjukkan 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.

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.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

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.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo, baik secara parsial maupun simultan.

Di antara ketiga variabel tersebut, efikasi diri merupakan faktor yang paling dominan, yang menunjukkan bahwa keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas dan tantangan pekerjaan berperan penting dalam mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu difokuskan pada penguatan efikasi diri yang didukung oleh motivasi kerja dan penerapan disiplin kerja yang konsisten agar kinerja organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah responden yang dapat diolah terbatas pada pegawai yang bersedia mengisi kuesioner, sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya merepresentasikan keseluruhan populasi pegawai. Kedua, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen kuesioner, sehingga data yang diperoleh bersifat persepsi subjektif responden dan belum menggambarkan kondisi kinerja pegawai secara mendalam. Ketiga, variabel yang diteliti masih terbatas pada motivasi kerja, disiplin kerja, dan efikasi diri, sehingga belum mencakup faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas jumlah dan cakupan responden, menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau kompetensi, serta menggunakan pendekatan metode campuran (mixed methods) agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada instansi tempat penelitian dilaksanakan atas izin, dukungan, dan fasilitas yang diberikan selama proses pengumpulan data. Apresiasi juga disampaikan kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam pengisian kuesioner sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan administratif dan teknis selama proses penelitian, khususnya kepada dosen pembimbing atas arahan dan bimbingannya. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada keluarga, terutama kepada kakak penulis Masrurotin dan kakak ipar yang telah membantu biaya kuliah serta memberikan doa dan dukungan, kepada mama penulis atas doa dan motivasi yang selalu diberikan, serta kepada orang terkasih Mohamad Yoric Rahmadika atas dukungan dan semangat selama penyusunan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Aditama, S. N. S., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Penelitian di PT. Bina Nusa Teknik Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 247–256. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1835>
- Adriani, Y., & Charli, C. O. (2023). Analisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, sistem reward dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Abaisiat Raya. *Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig)*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v1i1.1076>

- Agustian, A., Rinda, R. T. K., & Rumiasih, N. (2022). Pengaruh efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 240–244. <https://doi.org/10.32832/manager.v5i2.7360>
- Agustini, C. R., Rismansyah, R., & Hendri, E. (2023). 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)*, 16(1), 19–26. <https://doi.org/10.35508/jom.v16i1.7756>
- Anggraeni, K. V., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN UP3 Sidoarjo. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*. <https://doi.org/10.21070/ups.4062>
- Apriani, Y., Siregar, Z. M. E., & Nasution, S. L. (2023). 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*, 3(3), 413–421. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku1614>
- Armstrong, M., & Armstrong, T. S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page. Diakses dari www.koganpage.com
- Aulia, N., Respati, H., & Triatmanto, B. (2024). The effect of self-efficacy and work discipline on Indonesian police officers' performance: The mediating role of work environment. *Keberlanjutan: Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi*, 9(2), 162–173. <https://doi.org/10.32493/keberlanjutan.v9i2.y2024.p162-173>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). *Produk domestik regional bruto Kabupaten Sidoarjo menurut lapangan usaha 2019–2023* (Vol. 8).
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective.
- BKD Kabupaten Sidoarjo. (2024). *Laporan kinerja instansi pemerintah badan kepegawaian daerah Kabupaten Sidoarjo tahun 2023*.
- Darmarini, A. R., Sumartik, S., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh self efficacy, individual innovation capability dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan di industri tas. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 12(2), 288–296. <https://doi.org/10.26740/jupe.v12n2.p288-296>
- Fatimah, T. R. K. F. (2025). 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*, 13(1), 35–48. <https://doi.org/10.11648/j.sjbm.20251301.13>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hura, M. K., Tanjung, M. A., Hia, Y. F., Apriliani, D. S., Ulinta, M. S., & Studi Manajemen, P. (2021). Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), 263–271. Diakses 26 Januari 2026, dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH>

- Hura, M., Aromatika, D., & Fatimah, F. (2022). 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*, 5(3), 26757–2676. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6721>
- Khildani, C., Suhermin, & Lestariningsih. (2021). Pengaruh efikasi diri dan lokus kendali terhadap kinerja karyawan melalui learning agility. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 10(2).
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP). (2023, February). *Laporan kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo*. Diakses 30 Januari 2026, dari <https://disperindag.sidoarjokab.go.id>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 5(2), 93–105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. (2018). *Permenpan RB No. 38, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia*.
- Pambajeng, A. P., & Sari, H. M. K. (2024). Pengaruh pengalaman magang, motivasi kerja, dan soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(2). <https://doi.org/10.31539/costing.v7i2.7338>
- Prof, I. R. C. T. P. (2025). *Hierarchy of needs (Teori motivasi Abraham Maslow)*. Bogor.
- Rachmawati, T. N., Rayekti, R., & Wiyono, G. (2024). Pengaruh efikasi diri, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada BLPT Yogyakarta. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 21(1), 124–146. <https://doi.org/10.31967/relasi.v21i1.1058>
- Rafli, S. (2023). Pengaruh motivasi, self efficacy, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Riset Manajemen*, 12(12), 1–15. Diakses 25 Januari 2026, dari <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/6677/>
- Roy, F. I., & Sumartik, S. (2021). The effect of leadership, self-efficacy and work motivation on work discipline with organizational commitment as an intervening variable. *Academia Open*, 5. <https://doi.org/10.21070/acopen.5.2021.1767>
- Sa'diyah, H., Sumartik, S., Andriani, D., & Talenta, M. (2025). Pengaruh manajemen talenta, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Diakses dari <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index>
- Sanjaya, M. A., Prayoga, Y., & Halim, A. (2023). 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*, 4(1), 53–60. <https://doi.org/10.35877/454ri.jinav1534>
- Sari, I. F., & Ubaidillah, H. (2024, March 28). Role of training, self-efficacy, and recognition in employee performance at CV. Prima Sealindo Engineering. <https://doi.org/10.21070/ups.4424>
- Satria, M. Y. (2022). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi

-
- Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(03), 727–740. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17998>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syakur, N. A., & Rialmi, Z. (2025). The effect of workload, work motivation and work discipline on civil servant performance during remote working period. *Journal of Applied Management and Business*, 6(1), 50–61. <https://doi.org/10.37802/jamb.v6i1.1051>
- Wati, P. S., & Raudah, S. (2024). Analisis budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Keuangan Daerah, Pusat dan Kearsipan*, 1(1), 89–96. <https://rayyanjurnal.com/index.php/HEMAT/article/view/5153>