

## Pengaruh Etos Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka (Studi Kasus Pada Desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina, Dan Desa Namangkewa)

**Yulistika Pricilia Nasa**  
Universitas Nusa Nipa

**Immanuel Wellem**  
Universitas Nusa Nipa

**Kristiana Reinildis Aek**  
Universitas Nusa Nipa

Korespondensi penulis: [yulistikapricilianasa@gmail.com](mailto:yulistikapricilianasa@gmail.com)

**Abstract:** *This research aimed to (1) determine the description of employee performance, work ethic, and self-efficiency; (2) analyze the effect of work ethic and self-efficiency on employee performance either partially or simultaneously. The population in this research were village officials in the Kewapante Sub-district, Sikka regency (Ian Tena Village, Wairkoja village, Seusina Village, Seusina Village And Namangkewa Village) totaling 32 people. This research was carried out by means of a census or saturated sampling because the population was limited. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing is done through the F test and t-test. The results of the descriptive analysis showed that the variables of employee performance, work ethic, and self-efficacy were categorized as good. The t-test statistics showed that the work ethic and self-efficacy variables partially positively and significantly affected employee performance. The statistical results of the F test showed that work ethic and self-efficacy variables simultaneously significantly affected employee performance. The result of the determination analysis showed that the two independent variables in this research were able to explain the performance fluctuation of village officials in Kewapante Sub-district, Sikka Regency (Ian Tena Village, Wairkoja village, Seusina Village, Seusina Village And Namangkewa Village) of 58,1%.*

**Keywords:** *Work Ethics, Self-Efficacy, Employee Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran kinerja pegawai, etos kerja, dan efikasi diri; (2) menganalisis pengaruh etos kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Desa pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka (Desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina, Dan Desa Namangkewa) berjumlah 32 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, etos kerja dan efikasi diri dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel etos kerja dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa variabel kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja Aparatur Desa pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka (Desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina, Dan Desa Namangkewa) sebesar 58,1%

**Kata Kunci:** Etos Kerja, Efikasi Diri, Kinerja pegawai

### LATAR BELAKANG

Kantor desa adalah tempat yang memiliki fungsi sebagai tempat dimana pemerintah desa menyelenggarakan dan mengelola proses administrasi, Sebagai tempat dimana kepala desa dan perangkat desa menjalankan tugas dan kewajibannya serta sebagai tempat dimana

masyarakat dapat mengurus masalah kependudukan. Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka (Desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina dan Desa Namangkewa) pun memiliki tugas yang sama dalam memenuhi kebutuhan administrasi masyarakat desanya.

Organisasi yang baik dan dalam mencapai tujuannya, membutuhkan sumber daya manusia yang baik. baik buruknya kondisi kinerja organisasi mempengaruhi tercapainya keuntungan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Arfah *et al.*, (2023:2-3) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang dipengaruhi banyak faktor baik itu dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Selanjutnya dilakukan prasurvey untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja aparatur desa pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka. Hasil prasurvey dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 Data Hasil Prasurvey**

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	Kualitas	0	0	1	2	9	27	18	72	4	20	121	160	75,63
2	Kuantitas	0	0	0	0	6	18	19	76	7	35	129	160	80,63
3	Ketepatan Waktu	0	0	0	0	7	21	20	80	5	25	126	160	78,75
4	Efektifitas Biaya	0	0	0	0	9	27	17	68	6	30	125	160	78,13
5	Kebutuhan untuk supervisi	0	0	0	0	10	30	14	56	8	40	126	160	78,75
6	Dampak interpersonal	0	0	0	0	3	9	15	60	14	70	139	160	86,88
<b>Jumlah</b>												<b>766</b>	<b>960</b>	<b>79,79</b>

Berdasarkan tabel 1.1, Selanjutnya dari indikator kinerja pegawai di Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka (Desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina, Desa Namangkewa) terdapat empat indikator yang presentase skornya dibawah rata-rata yaitu : 1) Kualitas 75,63, 2) Efektifitas biaya 78,13 3) Ketepatan waktu 78,75, dan 4) Kebutuhan untuk supervisi 78,75.

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, factor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah etos kerja. Menurut Jaya Sutisna & Agustina (2022:69) etos kerja adalah salah satu penentu keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuannya dan merupakan perwujudan ketaatan pada aturan organisasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Sedangkan menurut Lawu, (2019:53) etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki seorang individu atau kelompok

dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

faktor lain yang menentukan kerja pegawai aparatur desa adalah efikasi diri. Menurut Mamminanga (2019:24) bahwa efikasi diri yaitu kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi tugas yang akan datang, yang tidak jelas, dan tidak dapat diperkirakan, tetapi ada harapan positif akan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Etos kerja dan efikasi diri sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi, namun berdasarkan beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian antara etos kerja terhadap kinerja karyawan dan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidak konsistenan hasil riset penelitian seperti yang terlihat pada tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2 Ringkasan *Research Gap***

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Ambrita, <i>et al</i> (2020), Usuh <i>et al</i> (2020), Nabila (2022)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Novita <i>et al</i> , (2023)
2	Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Sebayang & Sembiring, (2017), Wastuti, (2018), Agustini <i>et al</i> , (2023), Sutisna & Agustina (2022)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Damayanti <i>et al</i> ,(2018)

hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh etos kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai, dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

## KAJIAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Mangkunegara 2013:67) dalam Wellem (2018:90) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

### Etos Kerja

Wirawan (2015:277) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor perilaku pegawai, yaitu etos kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Beberapa faktor tersebut salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah etos kerja, karena etos kerja seorang pegawai sangat menentukan keberhasilan pegawai itu sendiri dan tercapainya tujuan organisasi.

## **Efikasi Diri**

efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik sehingga mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kinerjanya. Selain itu, efikasi diri mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha mengatasi masalah dan mendorong ketekunan. (Chasanah, 2008 dalam Sebayang & Sembiring, 2017: 337)

## **Hipotesis Penelitian**

H1: Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Etos kerja dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

Populasi pada penelitian ini adalah aparatur desa pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka yang berjumlah 32 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kusioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kusioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil dari kedua uji ini menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliable. Selanjutnya data analisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji f.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa: (1) persentase skor total untuk variabel kinerja karyawan adalah 59,64% dalam kategori cukup baik; (2) bahwa persentase skor aktual untuk variabel etos kerja adalah 63,44% termasuk dalam kategori cukup baik; (3) persentase skor total untuk variabel efikasi diri adalah 64,01% dalam kategori cukup baik.

### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Etos Kerja (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 3 Uji hipotesis parsial (Uji t)**

	Model	t hitung	Sig	Keterangan
1	Etos Kerja	3,662	0,001	Berpengaruh Signifikan
	Efikasi Diri	2,960	0,006	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Data 2023.

Berdasarkan analisis data pada tabel 3 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Etos Kerja( $X_1$ ) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,662 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), bahwa secara parsial variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

2. Variabel Efikasi Diri ( $X_2$ ) :

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,960 dengan nilai signifikan sebesar 0,006. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), bahwa secara parsial variabel Efikasi Diri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

### Uji hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Etos Kerja ( $X_1$ ) dan Efikasi Diri ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4 Uji hipotesis simultan (Uji F)**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	277,447	2	138,724	20,113	0,000
	Residual	200,022	29	6,897		
	Total	477,469	31			
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Efikasi Diri						
b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Desa						

Sumber : Hasil Analisis Data 2023.

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 20,113 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), artinya naik-

turunnya nilai Kinerja Karyawan sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Etos Kerja ( $X_1$ ) dan Efikasi Diri ( $X_2$ ).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil  $R^2$  yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,762	0,581	0,552	2,62627
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Efikasi Diri				
b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Desa				

Sumber : Hasil Analisis Data 2023.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,581 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Etos Kerja dan Efikasi Diri mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja aparatur desa pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka (Desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina Dan Desa Namangkewa) sebesar 58,1% Sedangkan sisanya sebesar 41,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

### Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur desa pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka (desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina, Dan desa Namangkewa). Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila etos kerja ditingkatkan dengan lebih baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila ditingkatkan maka kinerja kinerja aparatur desa pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka (Desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina, Dan desa Namangkewa) akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur desa pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka (Desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina, Dan desa Namangkewa).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh: 1) Marthin Hutler Ambarita, Sudung Simantupang, Vivi Candra, (2020), 2) Nikita Maria Usuh,

Bernhard Tewel, Regina Saerang (2020), dan 3) Awalia Nabila, Hidayat HT, Musaiyanah (2022). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat mengurangi gap variabel etos kerja maka aparatur desa Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka (Desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina Dan Desa Namangkewa) harus mampu memperbaiki Etos Kerja terutama beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel 64,33%. (masih terdapat *gap* sebesar 36,56%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut: Sikap Karyawan dan Keseriusan Karyawan saat bekerja.

### **Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Aparatur Desa**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja aparatur desa di Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka (Desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina Dan Desa Namangkewa). Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila efikasi diri semakin ditingkatkan maka Kinerja aparatur desa akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Stevani Sebayang, Jafar Sembiring (2017), 2) Sri Ngayomi Yudha Wastuti (2018), 3) Cici Ria Agustini, Rismansyah Rismansyah, Eduar Hendri (2023).

### **Pengaruh Etos Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Aparatur Desa**

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparatur desa di kecamatan kewapante (desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina, Desa Namangkewa). Berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Etos Kerja dan Efikasi Diri secara simultan terhadap Kinerja Karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Ade Jaya Sutisna, Nisa Agustina (2022).

Meskipun secara parsial, variabel Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun berdasarkan uji F, variabel Etos Kerja secara simultan (bersama-sama dengan variabel Efikasi Diri) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka. Dengan demikian organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Etos Kerja secara bersama-sama dengan Variabel Efikasi Diri.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase skor total untuk Variabel Etos Kerja adalah 63,44 % dengan kategori cukup baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Efikasi diri adalah 64,01% dengan kategori cukup baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja aparatur desa adalah 59,64% dengan kategori cukup baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial). a) Variabel etos kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja aparatur desa. Hasil statistic uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari etos kerja ( $X_1$ ) dan variabel efikasi diri ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparatur desa. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan efikasi diri mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Aparatur Desa Pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka (Desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina Dan Desa Namangkewa) sebesar 58,1%

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut: a. Etos kerja pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka (Desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina Dan Desa Namangkewa) terdapat dua hal yang perlu dilakukan perbaikan yaitu yang pertama sikap karyawan, untuk memperbaiki sikap aparatur desa menjadi lebih baik kepala desa harus meberikan pelatihan kerja kepada aparatur desa untuk mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap yang baik pada tingkat dan keahlian tertentu sesuai jenjang atau kualifikasi jabatannya. Yang kedua adalah keseriusan karyawan saat bekerja, untuk meningkatkan keseriusan karyawan dalam bekerja menjadi lebih baik aparatur desa harus memiliki tujuan yang jelas dan terfokus pada pekerjaan sesuai jabatan masing-masing; b. Efikasi diri pada Kecamatan Kewapante Kabupaten Sikka (Desa Ian Tena, Desa Wairkoja, Desa Seusina Dan Desa Namangkewa) ada beberapa hal yang perlu dilakukan perbaikan, yang pertama adalah pengalaman akan kesuksesan, untuk mengatasi hal ini perlu adanya pelatihan kerj dan juga dukungan dari pimpinan yang sudah berpengalaman dalam hal penyelesaian pekerjaan-pekerjaan yang menantang.

## **REFERENSI**

Aek, K.R., Da Silva, Y.O., Carcia, M. S. M., & Muda, V.A. (2022). Pengelolaan dan peran BUMdes Melati Dewa terhadap peningkatan ekonomi masyarakat di Desa Wolonwalu Kecamatan Bola Kabupaten Sikka. *Management Studies and entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 342-3856.

- Agustini, C.R., Rismansyah., & Hendri E. (2023). Pengaruh efikasi diri dan locus of control terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatra Selatan. *Jurnal Of Management*.16 (1), 19-26.
- Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, V. (2020). Efek mediasi motivasi atas hubungan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 168-178.
- Arfah, Y., sinurat, Y. M., & Waruwu, A. (2023). Pengaruh self efficassy dan locus control terhadap kinerja karyawan CU Horas Tebing Tinggi.*Edunomika*, 07(01), 12-26.
- Damayanti, A., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh pemimpin, budaya organisasi, efikasi diri, dan stabilitas emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 191–200.
- Jaya Sutisna, A., & Agustina, N. (2022). Pengaruh efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 130-132.
- Khotimah, H., & Wibowo, U. D. A. (2022). Pengaruh efikasi diri dan etos kerja islam terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah. *Pshimponi*, 3(2), 2772–1805.
- Mangkunegara & Adji.S.S. (2010). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. inti kebun sejahtera. *Bisma(Bisnis dan Manajemen)* 5(67), 120-129.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Sembiring, J, M. (2022). pengaruh efikasi diri dan beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada kantor dinas ketahanan pangan dan Peternakan provinsi Sumatra Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 5 (1), 2599-3410.
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wellem. I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5 (1), 86-106.
- Nabila, A., HT, Hidayat., & Muzaiyanah. (2022). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai kementerian agama Sumatra Selatan. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 6(1), 60 – 100.
- Usoh, N. M., Tewel, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Novita, S., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2023). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening Pada SMK Negeri 3 Pariaman. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 4(1), 88–100.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *eProceedings of Management*, 4(1), 335-345.

Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi diri terhadap kinerja karyawan Pdam Tirtanadi unit instalasi pengolahan air Sunggal. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, 1(2), 35-42.