

***THE EFFECT OF SELF-EFFICACY, INTRINSIC MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(A STUDY AT BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN LANGKAT)***

**PENGARUH EFIKASI DIRI, MOTIVASI INSTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN LANGKAT)**

Imelda Yamin¹, Sri Gustina Pane², Beby Karina Sembiring³

Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka^{1,2,3}

530026543@ecampus.ut.ac.id¹, drigustinapane@gmail.com², beby@usu.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of self-efficacy, intrinsic motivation, and organizational commitment on employee performance at the Central Bureau of Statistics of Langkat Regency. Employee performance plays a crucial role in supporting organizational objectives, particularly in statistical activities that require accuracy, timeliness, and high-quality outputs. Self-efficacy, intrinsic motivation, and organizational commitment are considered important internal factors that can enhance employee performance. This research employed a quantitative approach using a survey method. Primary data were collected through questionnaires distributed to employees of the Central Bureau of Statistics of Langkat Regency. Data analysis was conducted using Multiple Linear Regression, with the assistance of SPSS version 4.0. The measurement model (outer model) and structural model (inner model) were evaluated to assess validity, reliability, and the relationships among the research variables. The results indicate that self-efficacy and intrinsic motivation have a positive and significant effect on employee performance. In addition, organizational commitment also shows a positive and significant influence on employee performance. These findings suggest that higher levels of self-efficacy, stronger intrinsic motivation, and greater organizational commitment contribute to improved employee performance. This study is expected to provide practical implications for the management of the Central Bureau of Statistics of Langkat Regency in formulating human resource management policies that focus on enhancing self-efficacy, intrinsic motivation, and organizational commitment to sustainably improve employee performance.

Keywords: *Self-Efficacy, Intrinsic Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance, Multiple Linear Regression.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, motivasi intrinsik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam penyelenggaraan kegiatan statistik yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja. Efikasi diri, motivasi intrinsik, dan komitmen organisasi dipandang sebagai faktor internal yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling berbasis Regresi Linier Berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 4.0. Evaluasi model dilakukan melalui pengujian model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antarvariabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya, dorongan motivasi dari dalam diri, serta keterikatan pegawai terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan efikasi diri, motivasi intrinsik, dan komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Motivasi Intrinsik, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, Regresi Linier Berganda.

PENDAHULUAN

Perusahaan atau lembaga merupakan salah satu bentuk sistem yang terdiri dari beberapa subsistem yang berkaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Menuntut adanya kinerja yang baik dari setiap individu sebagai bagian dari sistem. Ada hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*). Apabila kinerja perorangan/pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan/lembaga juga baik. Mangkunegara (2020) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai harus memiliki kualitas agar dapat memberikan kinerja yang baik untuk mendukung kinerja organisasi, karena pada dasarnya pegawai yang menunaikan tugas-tugas organisasi dalam kerangka kerja yang terarah.

Sumber Daya Manusia merupakan tulang punggung organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh pada kinerja dan kemajuan organisasi. Hal ini merupakan pemahaman yang umum bagi hampir setiap organisasi di dunia. Kemajuan organisasi sangat terikat dengan kinerja semua pegawai yang bekerja untuk organisasi tersebut. Akan tetapi, konteks pegawai dalam perspektif perusahaan sering menganggap bahwa pegawai hanya sebatas kumpulan orang yang bekerja untuk perusahaan dan dituntut untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai merupakan suatu aset yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang

optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kinerja para pegawai mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh dalam pekerjaannya.

Perusahaan atau organisasi harus lebih memahami pegawai bukan hanya sekumpulan orang yang bekerja demi tujuan perusahaan saja, pegawai juga merupakan modal non material dan non finansial dalam organisasi yang mutlak sifatnya, untuk dapat mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik, karena merupakan sumber daya yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha kepada organisasi. Tanpa SDM yang ahli, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, organisasi harus melibatkan pegawai dengan baik dalam membantu suatu organisasi mencapai tujuan. Tercapainya target perusahaan tidak lepas juga dari kemampuan pegawai untuk mampu memahami dirinya sendiri yang disebut dengan efikasi diri.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Efikasi diri yang dimiliki seseorang, ikut mempengaruhi seseorang dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Menurut Bandura (dalam Jess & Feist, 2010) efikasi diri merupakan keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Menurut Bandura (dalam Lunenburg, 2011)

sumber yang paling penting dari *self efficacy* adalah kinerja masa lalu. Pegawai yang telah berhasil pada tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung memiliki lebih percaya diri untuk menyelesaikan tugas-tugas serupa di masa depan (*tinggi self-efficacy*) dari pegawai yang telah berhasil (*rendah self-efficacy*). Manajer atau supervisor dapat meningkatkan *self-efficacy* melalui perekrutan hati, memberikan tugas yang menantang, pengembangan profesional dan pembinaan, pengaturan tujuan, kepemimpinan suportif, dan manfaat untuk perbaikan (Latief, Zati, & Pribadi, 2018; Syardiansah et.al., 2020).

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. Badan Pusat Statistik memiliki peranan yang harus dijalankan yaitu menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survey yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder. Selain itu BPS juga berperan membantu kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah atau institusi lainnya, dalam membangun sistem perStatistikan nasional, mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan

statistik serta membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia. Dalam menjalankan kegiatan ini tentu tidak luput dari kinerja pegawai yang menjadi pendorong dan penopang menjadi BPS yang handal dan professional.

Badan Pusat Statistik ini juga memiliki perwakilan di beberapa Kabupaten dan Kota yang tersebar di berbagai Provinsi di Indonesia, Sumatera Utara salah satu provinsi yang memiliki perwakilan BPS di berbagai Kab kota di Sumatera Utara salah satunya adalah BPS Kabupaten Langkat. BPS Kabupaten Langkat pun tak luput dari berbagai tuntutan dan pekerjaan yang berjalan dengan memiliki rencana rencana strategis yang bisa menjadikan cabang ini menjadi percontohan di berbagai perwakilan namun kenyataannya alih untuk menjadikan yang terbaik kinerja pegawai itu sendiri menurun.

Di sisi lain pegawai juga perlu mendapat motivasi dalam bentuk pengakuan status pegawai Tetap, sehingga menjadikan pegawai tersebut kurang memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaan itu sendiri sehingga tidak ada perkembangan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh Instansi. (dalam Marwansyah dan Mukaram, 2002) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu". Motivasi dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Organisasi memerlukan

pengetahuan dan informasi yang baik berkenaan dengan kekuatan motivasi dan pegawai. Keinginan atau kebutuhan individual dalam organisasi dengan keinginan atau kebutuhan organisasi akan berdampak luas pada kemajuan organisasi. Namun sebaliknya motivasi yang tidak selaras atau bahkan terjadinya hambatan pencapaian tujuan Individu dalam organisasi akan menyebabkan labilnya organisasi dan sangat berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kurangnya komitmen organisasi pada pegawai dalam pemberdayaan pegawainya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi. Selain kurangnya komitmen organisasi, faktor motivasi juga dapat menimbulkan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Menurut Erlangga, C. Y. (2017) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Banyak faktor yang menjadi perangsang atau pendorong bagi pegawai untuk bekerja segiat-segiatnya dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal. Pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggung jawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi yang ada pada pegawai dalam rangka menggerakkan, mengarahkan dan mengerahkan potensi pegawai yang ada ke arah tercapainya kinerja pegawai. Motivasi dan komitmen mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan kinerja, motivasi dan komitmen merupakan faktor yang ada di dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu, sedangkan kinerja merupakan penggabungan dari motivasi, komitmen dan kemampuan dalam diri sendiri. (Abrivianto, dkk, 2015)

Untuk memperkuat data dari

penelitian di atas, Penulis melakukan survey awal kepada

20 responden mengenai efikasi diri, motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. Selain melakukan survei awal melalui penyebaran kuesioner, penulis juga melaksanakan wawancara survei awal di Kantor BPS Kabupaten Langkat. Hasil survei awal tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang belum memiliki tingkat efikasi diri yang kuat. Hal ini terlihat dari hasil survei awal yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai, di mana masih terdapat responden yang memberikan jawaban *tidak* pada beberapa indikator efikasi diri.

Pada indikator tingkat kesulitan tugas, yang diukur melalui pertanyaan "*Apakah Bapak/Ibu selalu mampu menyelesaikan masalah?*", masih terdapat pegawai yang menjawab *tidak*. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih mengalami kesulitan ketika dihadapkan pada permasalahan dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaannya.

Selanjutnya, pada indikator luas bidang perilaku, yang diukur melalui pertanyaan "*Apakah Bapak/Ibu selalu percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki?*", masih terdapat pegawai yang memberikan jawaban *tidak*. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada pegawai yang belum memiliki rasa percaya diri yang optimal terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, pada indikator kekuatan dan keyakinan, yang diukur melalui pertanyaan "*Apakah Bapak/Ibu yakin dalam menghadapi risiko dan perubahan?*", masih terdapat pegawai yang menjawab *tidak*. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya memiliki keyakinan diri dalam menghadapi risiko serta perubahan yang terjadi dalam

lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil survei awal tersebut, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri pegawai di Kantor BPS Kabupaten Langkat masih perlu mendapatkan perhatian. Kondisi ini menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut karena efikasi diri berperan dalam menentukan bagaimana individu menghadapi tantangan, menyelesaikan masalah, serta beradaptasi terhadap perubahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Langkat)"

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Ginting dan Situmorang (2008) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numeric. Untuk mendapatkan data penelitian ini, maka penulis menggunakan kuesioner sebagai medianya.

Objek penelitian adalah variabel-variabel yang menjadi fokus utama kajian dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, objek penelitian mencakup variabel efikasi diri, motivasi intrinsik, komitmen organisasi, dan kinerja

pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, motivasi intrinsik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Langkat.

Lokasi penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Langkat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa BPS merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok dalam penyelenggaraan statistik dasar, sektoral, maupun khusus, yang sangat membutuhkan peran aktif setiap pegawainya, sehingga kinerja mereka menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan tugas organisasi. Dengan melakukan penelitian di BPS Kabupaten Langkat, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada lingkungan satuan kerja tersebut.

Menurut Sugiyono (2017). "Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota populasi) untuk dipilih menjadi anggota sampel". Dalam teknik *Probability Sampling*, peneliti menggunakan kategori teknik penyampelan *Cluster Sampling* (sampling daerah) yang sering digunakan dalam penelitian kuasi eksperimen. Alasan peneliti memilih teknik ini adalah karena sampel yang diambil untuk penelitian adalah kelompok Pegawai BPS Langkat yang telah terbentuk tanpa ada campur tangan peneliti, artinya peneliti menggunakan Pegawai BPS Langkat yang sudah terbentuk di wilayah tersebut. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Arifin (2014;222) tentang *Cluster Sampling* yang menjelaskan bahwa "*Cluster Sampling* adalah cara pengambilan sampel berdasarkan

sekelompok individu dan tidak diambil secara individu atau perseorangan”. Berdasarkan teknik pengambilan sampel yang telah dikemukakan di atas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Pegawai dan mitra BPS Langkat berjumlah 100 orang. Dan dari 100 orang sampel, 36 orang merupakan fungsional yang meduduki posisi staff Statistisi Ahli Madya 3 orang, Statistisi Ahli Muda 9 orang dan staff Statistisi Umum Lainnya 24 orang serta 64 merupakan mitra.

Langkah-langkah pelaksanaan penelitian dimulai dari perumusan masalah dan tujuan penelitian, dilanjutkan dengan pengembangan model konseptual dan hipotesis berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu. Setelah itu, dilakukan perancangan instrumen kuesioner dan penentuan populasi serta teknik sampling. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan platform *google form*, yang memungkinkan efisiensi distribusi dan pengelolaan data. Seluruh variable dalam penelitian ini diukur menggunakan skala interval. Skala interval merupakan skala pengukuran yang memiliki jarak yang sama antar kategori, sehingga memungkinkan dilakukan operasi matematis seperti penjumlahan, rata-rata, dan analisis statistik parametrik. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan model skala 1–5, di mana setiap alternatif jawaban memiliki jarak yang dianggap sama (*equal interval*).

Metode ini menggolongkan, mengklasifikasikan, menginterpretasikan dan data-data yang diperoleh dan selanjutnya dianalisis, sehingga diperoleh gambaran umum tentang data- data yang diteliti. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan :

Metode Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software* SPSS. Bentuk perumusannya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1= Skor Indikator Efikasi Diri

X2= Skor Indikator Motivasi Intrintik

X3= Skor Indikator Komitmen

Organisasi

B1,2,3= Koefisien Regresi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable efikasi diri dan motivasi intrinsik (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Jika nilai R^2 mendekati satu (1) maka semakin kuat pengaruhnya, sebaliknya jika nol (0) maka pengaruhnya semakin lemah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 64 responden yang merupakan pegawai BPS kabupaten Langkat, diperoleh sejumlah temuan penting. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ASN BPS Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara dan Mitra BPS Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara didominasi oleh tenaga kerja yang relatif berusia produktif dan berada pada masa produktifitas yang maksimal. Dengan kondisi ini, menjadikan BPS Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara, selayaknya dapat memberikan output yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket atau kuesioner maka perlu dilakukan beberapa uji statistik yaitu sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai BPS Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara dan tenaga kerja kontrak/ mitra BPS Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 64 orang, dimana pada pelaksanaan pengisian kuesioner meskipun dengan menggunakan secara *online* (google form), peneliti juga memberikan penjelasan yang baik dan benar, terhadap maksud dan tujuan dari setiap item pertanyaan yang diberikan. Langkah selanjutnya sebelum dilakukan penganalisaan lebih lanjut, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian terhadap *validitas* (ketepatan), *reliabilitas* (kehandalan) terhadap data dan normalitas dari 64 responden tersebut.

2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas product moment pearson correlation menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner. Estimasi hasil uji variabel efikasi diri dinyatakan valid karena nilai Sig. (2-tailed) < nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,005.

a. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Efikasi Diri (X1)

Estimasi hasil uji variabel efikasi diri dinyatakan valid karena nilai Sig. (2-tailed) < nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,005. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh seluruh jawaban dari responden dinyatakan valid, artinya bahwa seluruh pernyataan yang diberikan kepada responden sudah cukup tepat untuk mengukur variabel efikasi diri. Dimana nilai Sig. (2-tailed) terbesar pada item pernyataan X1_5 dengan nilai Validitas (*r*) sebesar 0,834, dan nilai terendah

pada item pernyataan X1_4 dengan nilai Validitas (*r*) sebesar 0,893, sedangkan nilai terendah pada item pernyataan X1_1 dengan nilai Validitas (*r*) sebesar 0,472.

b. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Intrinsik (X2)

Estimasi hasil uji variabel motivasi intrinsik dinyatakan valid karena nilai Sig. (2-tailed) < nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,005. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh seluruh jawaban dari responden dinyatakan valid, artinya bahwa seluruh pernyataan yang diberikan kepada responden sudah cukup tepat untuk mengukur variabel motivasi intrinsik. Dimana nilai Sig. (2-tailed) terbesar pada item pernyataan X2_2 dengan nilai Validitas (*r*) sebesar 0,906, dan nilai terendah pada item pernyataan X2_6 dengan nilai Validitas (*r*) sebesar 0,599.

c. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Estimasi hasil uji variabel komitmen organisasi dinyatakan valid karena nilai Sig. (2-tailed) < nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,005. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh seluruh jawaban dari responden dinyatakan valid, artinya bahwa seluruh pernyataan yang diberikan kepada responden sudah cukup tepat untuk mengukur variabel budaya kerja. Dimana nilai Validitas (*r*) terbesar pada item pernyataan X3_4 dengan nilai Validitas (*r*) sebesar 0,899, dan nilai terendah pada item pernyataan X1_5 dengan nilai Validitas (*r*) sebesar 0,806.

d. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Estimasi hasil uji variabel kinerja dinyatakan valid karena nilai Sig. (2-tailed) < nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,005. Hal ini mengindikasikan bahwa

seluruh seluruh jawaban dari responden dinyatakan valid, artinya bahwa seluruh pernyataan yang diberikan kepada responden sudah cukup tepat untuk mengukur variabel kinerja. Dimana nilai Validitas (*r*) terbesar pada item pernyataan Y_4 dengan nilai Validitas (*r*) sebesar 0,814, dan nilai terendah pada item pernyataan Y_7 dengan nilai Validitas (*r*) sebesar 0,666.

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.941	28

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai *composite reliability* pada setiap seluruh variabel adalah > 0,941. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliable*.

3. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

4. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas ditunjukkan oleh tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Variabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		100
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.08754040
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.103
	<i>Positive</i>	.098
	<i>Negative</i>	-.103
<i>Test Statistic</i>		.103
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.074 ^c

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

c. *Lilliefors Significance Correction.*

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

5. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan oleh tabel berikut :

Tabel 3. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.702	2.405		1.539	0.127
	Efikasi Diri (X1)	0.248	0.102	0.307	2.428	0.017
	Motivasi Intrinsik (X2)	0.285	0.128	0.232	2.232	0.028
	Komitmen Organisasi (X3)	0.331	0.152	0.266	2.174	0.032

a. *Dependent Variable: Kinerja (Y)*

Sumber : Hasil olah data (2025)

)

variabel kinerja (Y) ASN dan Mitra BPS Kabupaten Langkat Provinsi Sumatera Utara.

6. Hasil Pengukuran Model

Estimasi model dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 20.0 dengan metode OLS untuk melihat korelasi antara variabel efikasi diri (X1), motivasi intrinsik (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap

1. Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R²), yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu :

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi (R²)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.734 ^a	0.539	0.524	2.90722

a. *Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Motivasi Intrinsik (X2), Efikasi Diri (X1)*

Sumber : Hasil olah data (2025)

Berdasarkan hasil analisis Model Summary diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,734 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Efikasi Diri, Motivasi Intrinsik, dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja pegawai BPS Kabupaten Langkat berada pada kategori kuat. Nilai R Square sebesar 0,539 menunjukkan bahwa sebesar 53,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian

ini, sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,524 menunjukkan bahwa model regresi cukup stabil dan memiliki kemampuan penjelasan yang baik. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai BPS Kabupaten Langkat.

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^a

<i>ANOVA^a</i>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	947.207	3	315.736	37.357	0.000 ^b
	<i>Residual</i>	811.383	96	8.452		
	Total	1758.590	99			

a. *Dependent Variable: Kinerja (Y)*

b. *Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Motivasi Intrinsik (X2), Efikasi Diri (X1)*

Sumber : Hasil olah data (2025).

Tabel 6. Hasil Uji t Coefficients^a

<i>Coefficients^a</i>	
---------------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.702	2.405		1.539	0.127
Efikasi Diri (X1)	0.248	0.102	0.307	2.428	0.017
Motivasi Intrinsik (X2)	0.285	0.128	0.232	2.232	0.028
Komitmen Organisasi (X3)	0.331	0.152	0.266	2.174	0.032

a. *Dependent Variable: Kinerja (Y)*

Sumber : Hasil olah data (2025)

Tabel 7. Koefisien Korelasi Efikasi Diri, Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi
Correlations

		Efikasi Diri (X1)	Motivasi Intrinsik (X2)	Komitmen Organisasi (X3)	Kinerja (Y)
Efikasi Diri (X1)	<i>Pearson Correlation</i>	1	0.718**	0.807**	0.688**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100
Motivasi Intrinsik (X2)	<i>Pearson Correlation</i>	0.718**	1	0.695**	0.637**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000		0.000	0.000
	N	100	100	100	100
Komitmen Organisasi (X3)	<i>Pearson Correlation</i>	0.807**	0.695**	1	0.675**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000	0.000		0.000
	N	100	100	100	100
Kinerja (Y)	<i>Pearson Correlation</i>	0.688**	0.637**	0.675**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000	0.000	0.000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olah data (2025)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan, bahwa :

Nilai korelasi sebesar 0,688 menunjukkan bahwa Efikasi Diri (X1) memiliki hubungan yang kuat dan searah dengan Kinerja pegawai (Y) BPS Kabupaten Langkat. Hubungan positif ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Artinya pegawai yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan kegiatan statistik seperti pengumpulan data s semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Artinya pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menjaga reputasi instansi, bekerja sesuai standar operasional, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan. Mereka tidak hanya bekerja untuk kepentingan pribadi, tetapi juga untuk

kemajuan organisasi.

Secara keseluruhan, ketiga variabel independen yaitu Efikasi Diri, Motivasi Intrinsik, dan Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan Kinerja

pegawai BPS Kabupaten Langkat. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor psikologis dan sikap kerja individu memegang peranan penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik.

Tabel 8. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis	Variabel	B	Beta t hitung	Sig.	Keputusan	Kesimpulan Statistik
1	H1	Efikasi Diri (X1) → Kinerja (Y)	0.248	0.3072.428	0.017	Diterima	Berpengaruh positif dan signifikan
2	H2	Motivasi Intrinsik (X2) → Kinerja (Y)	0.285	0.2322.232	0.028	Diterima	Berpengaruh positif dan signifikan
3	H3	Komitmen Organisasi (X3) → Kinerja (Y)	0.331	0.2662.174	0.032	Diterima	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber : Hasil olah data (2025)

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh efikasi diri, motivasi intrinsik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Langkat, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Langkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai BPS Kabupaten Langkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,248, nilai t hitung sebesar 2,428, serta nilai signifikansi sebesar 0,017 ($< 0,05$). Selain itu, nilai *standardized* beta sebesar 0,307 menunjukkan bahwa Efikasi Diri merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas statistik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang

memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, tekun, tidak mudah menyerah dalam menghadapi kendala lapangan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan bertanggung jawab. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Langkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,285, nilai t hitung sebesar 2,232, serta nilai signifikansi sebesar 0,028 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan internal pegawai dalam bekerja, seperti rasa tanggung jawab, kepuasan dalam menyelesaikan tugas, dan kebanggaan terhadap hasil kerja, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi tidak hanya bekerja karena kewajiban formal, tetapi juga karena adanya dorongan dari dalam diri untuk memberikan hasil terbaik

bagi organisasi. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima. Efikasi diri, motivasi intrinsik, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Langkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,331, nilai t hitung sebesar 2,174, serta nilai signifikansi sebesar 0,032 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih optimal, menjaga kualitas dan integritas data statistik, serta mendukung pencapaian target organisasi. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

4. Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BPS Kabupaten Langkat.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,734 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Efikasi Diri, Motivasi Intrinsik, dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja pegawai BPS Kabupaten Langkat berada pada kategori kuat.

Nilai R Square sebesar 0,539 menunjukkan bahwa sebesar 53,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar

model penelitian.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, beban kerja, atau kompetensi pegawai, serta memperluas sampel untuk memperkaya generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol, 2009. *Psikologi Kepribadian* edisi revisi. Malang: UMM Press.
- Anggria, Marsalita P, Diana Sulianti K Tobing, Sri Wahyu Lelly Hana. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (The Influence Of Organizational Cultur And Career Development On Employee Performance Through Self Efficacy As An Intervening Variable In PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi. *Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi. Vol.1 No.1:5*
- Apriwandi. 2011. Komitmen, Self-efficacy dan Motivasi: Pengaruh Umpan balik dan Insentif Pada Pegawai Non Manajemen. Magister Manajemen Universitas Diponegoro. *Jurnal Aset Vol. 13 No. 1: 1-8.*
- Astrini, R. (2012). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. *Skripsi. Universitas Hasanuddin.*
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control.* New York: W.H. Freeman.
- Buchari Alma. 2007. *Manajemen Pemasaran & Pemasaran Jasa.* Bandung: CV. Alfabeta.
- eci, E. L., & Ryan, R. M. (2000).

- Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67.
- Dewi Purnama Putu Eka, I Gusti Ayu Manuati Dewi. 2015. Pengaruh Self- efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Pegawai Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol. 9 No. 16*: 2302-8890.
- Dirianzani, Leindra, Sugiono, Dewi Hardiningtyas. 2016. Analysis Of The Effect Of Intrinsic And Extrinsic Motivation On Job Performance Of Contract Employees With Organizational Commitment As Mediation (Study Of Perusahaan Rokok Adi Bungsu Malang). *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Industri Vol. 2 No. 5*: 1130 -1134
- David, Fred R. 2010. *Manajemen Strategis Konsep*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Echdar, Saban. 2013. *Manajemen Entrepreneurship Kiat Sukses Menjadi Wirausaha*. Jakarta: Andi Offset.
- Fadiarni Widyaning Putri. 2016. Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro Semarang Vol.1No.1:11*.
- Fajriah, Nailul, Marcham Darokah. 2016. Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediator Pada Pegawai BMT BIF Yogyakarta. *Jurnal Humanitas Vol. 13 No.1*: 37-49.
- Fauzan, Alfi Hasan, Sumiyati. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. BANK MANDIRI. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso). *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis Fakultas Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia. Vol.1 No.1*: 13-16.
- Frederick Herzberg, F. (1959). *The motivation to work (2nd ed.)*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.
- Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang, 2008. *Filasafat Ilmu dan Metode Riset*, Medan: Usu Press.
- Hadiyani, Martha Indah. 2013. Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Masa Kerja Pegawai. *Jurnal Online Psikologi . Vol. 1 No.1*: 17.
- Henry, Faizal Noor. 2007. *Ekonomi Manajerial*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Hermawan, dkk. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 45–58.
- Hurlock, Elizabeth B. 2004. *Terjemahan Meistasari Tjandrasa. Perkembangan Anak*. Jakarta: Erlangga.
- Husein Umar. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan kedua. Gramedia. Jakarta: Pustaka Utama.
- John P. Meyer, J. P., & Natalie J. Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment.

- Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonom*. Jakarta: Erlangga.
- Lambert, Eric dan Nancy Hogan. 2008. The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turn over Intent A Test of a Causal Model. *Criminal Justice Review Vol. 34 No. 1:96-118*.
- Lindrayanti, 2003. *Franchise*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Lukito, Heri Puspito, Andi Tri Haryono, M Mukeri Warso.2016. Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pegalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BTPN Syariah Semarang). *Journal Of Management Vol.2 No.2: 12*.
- Lunenburg Fred C. 2011. Self-efficacy In The Workplace: Implications For Motivation And Performance. *International Journal Of Management, Business, And Administration. Vol.14 No.1: 4-5*.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational behavior*.United States: McGraw-Hill.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Program Magister Manajemen, Semarang: Badan Penerbit Univeritas Dipinogoro.
- Maulana, Fakhrian Harza, Djamhur Hamid, Yuniadi Mayoan. 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*. Vol. 22 No. 1: 6-7.
- Meilinda, Apri, & Kader. (2019). Pengaruh efikasi diri dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 112–123.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nur Gufron dan Rini Risna Wita .2012 . *Teori-teori Psikologi* . Yogyakarta: Aruzz Media.
- Tambunan, Tulus. 2002. *Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Thomas W. Zimmerer & Norman M. Scarborough. 2005. *Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis Kecil*, Jakarta: Indeks.
- Verawati, Y., Utomo, J. (2011). Pengaruh komitmen organisasi, partisipasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(1), 78–89.
- Wardhani Winda Kusuma, Heru Susilo, Mohammad Iqbal. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 2 No. 1: 8.
- Wijayanti, Trisna Kiki, Dwiarko Nugrohoseno. 2013. Pengaruh Dukungan Otonomi Dan fikasi Diri Terhadap kepuasan Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 1 No. 4: 1099 - 1100.
- Valentine, Godkin, Lucero. (2010). Ethical context, organizational

- commitment, and person-organization fit. *Journal of business ethics*. Vol. 41 No. 4: 349.
- Verawati, Yenny, Joko Utomo. 201. Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BANK LIPPO Tbk Cabang Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen Vol. 5 No. 2*: 1411-1799.
- Rahmi, Emma Rafika, Munawir Yusuf. 2015. The Relationship between Intrinsic Motivation and Self-efficacy with job Involvement on the Employess in Garment Division of PT. Dan Liris Sukoharjo. *Jurnal Program Studi Psikologi*. Vol. 5 No.1: 175-1176.
- Rangkuti, Freddy. 2013. *Teknik Membedah Kasus Bisnis Analisis SWOT*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen SumberDaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Syamsu yusuf dan Juntika Nurihsan. 2008. *Teori kepribadian* . Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, stephen, dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robert kreitner & Angelo kinicki. 1989. *Organizational Behavior Second Edition*. Boston: Von Hofman press.