

PENGARUH SELF EFFICACY, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BITUNG SELAMA MASA PANDEMI COVID-19.

THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY, WORK DISCIPLINE AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT THE OFFICE OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION IN BITUNG CITY DURING THE COVID-19 PANDEMIC.

Oleh:

Karina Jasega Hidayat¹
Bernhard Tewel²
Greis. M. Sendow³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado.

E-mail:

¹karinajhidayat22@gmail.com

²bernhardtewel@unsrat.ac.id

³greis_sendow@unsrat.ac.id

Abstark: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy*, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung selama masa pandemi covid-19, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi dan kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ada sebanyak 55 orang dengan pembagian ASN berjumlah 26 orang dan Honorer berjumlah 29 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga semua anggota populasi bisa menjadi sampel dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan yaitu adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for windows versi 23.0*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara parsial maupun simultan *Self Efficacy*, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung selama masa pandemi covid-19. Besarnya kontribusi *Self Efficacy*, disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 50.60% sedangkan sisanya sebesar 49,40% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Self efficacy*, disiplin kerja, budaya kerja dan produktivitas

Abstract: *This study aims to determine the effect of Self Efficacy, work discipline, and work culture on the work productivity of employees at the Office of Population and Civil Registration in Bitung City during the Covid-19 pandemic, either partially or simultaneously. The approach in this study was carried out using a quantitative approach. For data collection in this study conducted by observation and questionnaires. The population used in this study were 55 people with 26 ASNs and 29 honorary employees. This study uses a saturated sampling technique so that all members of the population can be sampled in this study. The analytical tools used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis and the coefficient of determination. The data processing tool used is SPSS for windows version 23.0. Based on the results of research that has been carried out partially or simultaneously on Self Efficacy, work discipline and work culture have had a positive effect on employee work productivity at the Office of Population and Civil Registration in Bitung City during the Covid-19 pandemic. The magnitude of the contribution of Self Efficacy, work discipline and work culture simultaneously affect employee work productivity by 50.60% while the remaining 49.40% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Self efficacy, work discipline, work culture and productivity*

Latar Belakang

Indonesia sedang menghadapi era Revolusi Industri ke-4 atau Revolusi Industri 4.0 yang bertujuan meningkatkan daya saing dan produktivitas industri nasional. Kehadiran revolusi industri 4.0 ditandai dengan otomatisasi dan digitalisasi. Kondisi di Era 4.0 mengharuskan kita sebagai manusia memiliki kemampuan dalam menghadapi kehidupan. Hal inipun selaras dengan apa yang dijelaskan dalam penelitian Hayati, Putriana, dan Salim (2021) bahwa Era milenial mengharuskan manusia untuk memiliki jiwa kepemimpinan transformasional dengan berbagai bentuk pekerjaan, jasa, usaha dan industri dan mampu untuk menggunakan teknologi informatika sebagai alat melancarkan tugas dan kewajibannya dalam dunia pekerjaan.

Menyadari bahwa Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bitung merupakan instansi yang melayani publik atau masyarakat luas yang ada di Kota Bitung. Para pegawai harus dituntut untuk tetap bekerja dengan cepat, sigap, dan tanggap dalam memberikan pelayanan kepada publik guna untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Dengan adanya pandemi Covid-19 yang sampai saat ini kondisi pandemi belum juga pulih, tentunya hal ini sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung yang memiliki peran sangat penting dikalangan masyarakat guna melayani di bidang legalitas kependudukan dan pencatatan sipil. Para pegawai tetap dituntut harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik.

Kondisi pandemi Covid-19 ini menyebabkan sebagian orang merasa khawatir atau merasa takut yang berlebihan dan berpikir yang tidak masuk akal. Tidak jarang mereka memiliki kecurigaan dan prasangka pada orang yang memiliki tanda-tanda penderita Covid-19. Pernyataan ini senada dengan apa yang diuraikan dalam penelitian Fatia (2021) bahwa covid-19 dapat menyebabkan manusia memiliki rasa khawatir yang berlebihan dan mengalami penurunan tingkat *Self Efficacy* dalam bekerja. Hal ini juga sama terjadi di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung banyak pegawai yang masih memiliki ketakutan untuk bekerja secara langsung di kantor jika ada pegawai lain yang sudah terinfeksi, otomatis pegawai lain yang belum terinfeksi akan merasa takut untuk bekerja secara langsung di kantor. Tentunya hal ini akan berpengaruh bagi pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar, atau bisa dibilang tingkat *Self Efficacy* atau tingkat kepercayaan dirinya dalam melakukan tugas dan pekerjaannya itu akan menurun, dan akan mengakibatkan menurunnya juga produktivitas dalam bekerja.

Fenomena disiplin kerja yang terjadi pada pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung dimana masih ada pegawai yang kurang memperhatikan kedisiplinan waktu dalam mengerjakan tugasnya. Disamping itu, korupsi waktu menjadikan pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu menjadi tidak selesai pada waktunya. Bukan tidak mungkin Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung akan mengalami defisit kualitas sumber daya manusia jika produktivitas kerja mereka kurang optimal. Maka untuk itu sangat diperlukannya rasa disiplin dalam diri seorang pegawai guna untuk tetap dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja. Hal ini selaras dengan apa yang dijelaskan dalam penelitian Khasanah (2022) bahwa Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan maupun instansi karena dalam suasana disiplinlah sebuah organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan bersama.

Budaya Kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Hal ini selaras dengan penelitian Ihsan, Nasution, dan Ritonga (2021) yang menyatakan bahwa dengan terjadinya covid-19 saat ini, kita harus mampu untuk membiasakan diri dengan budaya kerja yang baru dan tetap efektif serta efisien guna untuk kepentingan semua orang. Namun tentunya dengan budaya kerja yang berubah setidaknya hal ini juga tetap akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung dalam pelayanan sektor publik. Budaya kerja yang dimaksud adalah kebiasaan-kebiasaan yang dikerjakan oleh pegawai pada saat melayani masyarakat. Pengamatan awal menyangkut budaya kerja yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bitung menunjukkan bahwa para pegawai yang berada di kantor pada jam kerja saat masa pandemi covid-19 jumlahnya sangat sedikit, hal ini disebabkan sebagian dari pegawai bekerja dari rumah dan sebagiannya lagi bekerja di kantor, hal ini untuk meminimalisir penularan covid-19.

Pemerintah Kota Bitung sendiri telah mengeluarkan suatu aplikasi dalam pelayanan publik yang dapat dilakukan secara online yaitu aplikasi 'Es MaMa' atau Ekspedisi Melayani Masyarakat. Aplikasi tersebut untuk

melakukan pengurusan terkait dengan pencatatan sipil. Namun pada kenyataannya masyarakat beranggapan bahwa lebih sulit dalam proses pengurusan. Hal tersebut dikarenakan tidak semua masyarakat dapat mengaplikasikan atau menjalankan aplikasi yang dimaksud, sehingga menyebabkan masyarakat lebih banyak memilih untuk datang langsung ke kantor. Namun pegawai yang berada di kantor tidak sepenuhnya menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi yang diberikan. Hal ini dibuktikan dengan pada jam kerja atau pada jam pelayanan publik ada pegawai yang sudah datang namun kembali lagi dikarenakan ada urusan pribadi yang harus dikerjakan. Tentunya ini sangat mengganggu pelayanan publik yang dilakukan untuk masyarakat. Budaya kerja seperti ini akan sangat mengganggu proses dan mengurangi kualitas pelayanan publik yang dilakukan kepada masyarakat dan tentunya hal ini juga sangat menunjukkan kurangnya produktivitas kerja pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung. Berdasarkan latar belakang yang ada, maka saya mengangkat judul tentang “Pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bitung Selama Masa Pandemi Covid-19”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel *Self Efficacy*, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses menyiapkan pegawai di perusahaan agar dapat beroperasi dengan sukses dan efisien dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Ilmu dan seni mengelola hubungan dan tanggung jawab tenaga kerja sehingga mereka dapat berkontribusi dengan sukses dan efektif untuk pemenuhan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dijelaskan sebagai manajemen sumber daya manusia oleh Hasibuan (2019).

Self Efficacy

Self-efficacy adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa mereka dapat mengambil dan menyelesaikan usaha atau pekerjaan tertentu. Menurut Baron dan Byrne (2004), *Self Efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Individu yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adapun indikator-indikator *Self Efficacy* menurut Zimmerman (dalam Flora Puspitaningsih 2016:77) dapat dibedakan menjadi tiga dimensi, yaitu (1). Level magnitude (Tingkat kesulitan tugas), (2). Level Generallity (Luas bidang perilaku), dan (3). Level Strenght (Derajat keyakinan atau pengharapan).

Disiplin Kerja

Menurut Drs. H. Malayu dan S.P. Hasibuan (2014), disiplin kerja yaitu kesadaran dan keinginan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan semua kebijakan perusahaan dan standar masyarakat yang bersangkutan. Yang ditunjukkan dengan kesadaran yaitu sikap seseorang yang secara bebas mengikuti semua norma dan waspada terhadap kewajiban dan tugasnya, bukan karena paksaan. Sedangkan kemauan mengacu pada sikap, perilaku, dan aktivitas seseorang yang sesuai dengan standar organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) yaitu sebagai berikut : (1). Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, (2). Ketepatan jam pulang ke rumah, (3). Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, (4). Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, (5). Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan (6). Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Triguno (2010) adalah ideologi yang didasarkan pada pandangan tentang keberadaan sebagai nilai-nilai yang menjadi kebiasaan, sifat, dan kekuatan pendorong, tertanam dalam kehidupan komunitas atau organisasi, dan kemudian direpresentasikan dari sikap menjadi perilaku, cita-cita, keyakinan, pendapat, dan tindakan yang muncul sebagai tempat kerja atau budaya kerja. Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Maulana (2011) dalam Silvia dkk (2016) yaitu sebagai berikut : (1). Integritas, (2). Profesional, (3). Dukungan Manajemen, (4) Inovatif dan (5). Komunikasi.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2011) Produktivitas tempat kerja merupakan prasyarat bagi karyawan yang diharapkan untuk berpartisipasi dalam upaya perusahaan, bukan hasil yang terjadi dengan sendirinya. Karena kemampuan mereka untuk mengevaluasi tuntutan perusahaan berdasarkan pekerjaan yang telah mereka selesaikan, mereka bersedia menanggung biaya apapun yang dikenakan pada tenaga kerja. Ini berbeda dari sekadar mencari pekerjaan sebanyak yang bisa. Untuk mencapai produktivitas staf yang tinggi, perusahaan harus memupuk semangat dan semangat karyawan yang kuat untuk bekerja. Adapun indikator-indikator Produktivitas kerja menurut Sutrisno (2016:102) yaitu sebagai berikut : (1). Kemampuan, (2) Meningkatkan hasil yang dicapai, (3). Semangat kerja, (4). Pengembangan diri, (5). Mutu dan (6). Efisiensi.

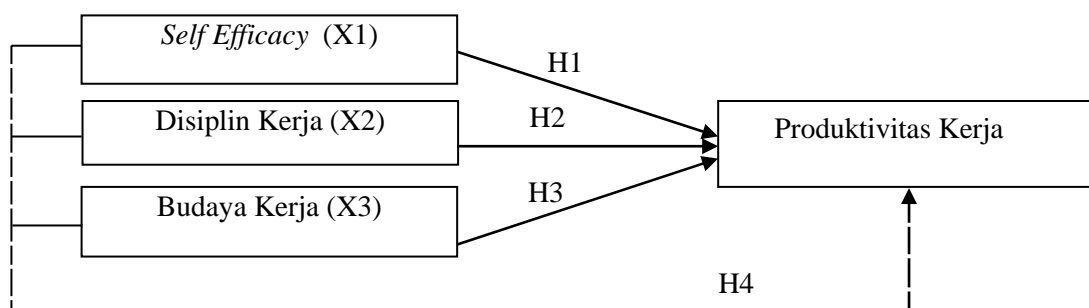
Penelitian Terdadulu

Penelitian Muhamad Khoirul Anam (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, *Self Efficacy*, dan human relations terhadap kinerja karyawan bagian produksi di Puspita Warna Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di Puspita Warna Kebumen dengan responden yang berjumlah 34 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *Self Efficacy* dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F_{hitung} sebesar $20,973 > F_{tabel} 2,91$ dengan tingkat sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, *Self Efficacy*, dan *human relations* dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Mardani Mardani (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja perangkat desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur. Dan kesimpulan yang didapat adalah $r = 0,70$ yang telah dikonsultasikan dengan standard yang konservatif maka terletak diantara $0,600-0,799$ yang artinya tergolong pada korelasi atau pengaruh yang kuat antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat diterima yaitu karena t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ini berarti menerima H_a dan menolak H_o . Yang artinya budaya kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja perangkat desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur

Penelitian Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo (2018) Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi di PT. Inko Java. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, etos kerja, dan lingkungan kerja semuanya memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja PT. Karyawan Inko Jawa.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : *Self Efficacy* berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung.

H3 : Budaya kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung.

H4 : *Self Efficacy*, disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan teknik kuantitatif berdasarkan konteks, tujuan penelitian, dan ungkapan kesulitan yang dikemukakan. Studi asosiatif kausal berusaha mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung yang berjumlah 55 orang dengan pembagian ASN berjumlah 26 orang dan honorer/THL berjumlah 29 orang. Dalam penelitian ini telah dilakukan uji beda (*Independent Sample T-Test*) sehingga populasi dalam penelitian ini bisa digabungkan. Penelitian ini juga menggunakan teknik sampling jenuh sehingga semua anggota populasi bisa menjadi sampel dalam penelitian ini.

Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder, yang telah dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang telah diperoleh secara resmi oleh instansi terkait.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1). Kuesioner, menurut Sugiyono (2018: 2019) angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data dimana responden diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. Wawancara, Tersiana (2018: 12), wawancara merupakan mengajukan pertanyaan ke mereka yang memiliki dampak langsung pada subjek yang diteliti dapat membantu memperoleh data penelitian dan (3). Observasi, Menurut Sugiyono (2017, 203) jika dibandingkan dengan pendekatan pengumpulan data lainnya, observasi memiliki sifat yang berbeda. Melihat langsung ke lapangan, pengamatan dilakukan.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digabungkan secara bersamaan, untuk memperkirakan produktivitas kerja antara ASN dan Honorer/THL di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung maka penelitian ini menggunakan uji independent sample t-test (uji beda). Penelitian ini juga menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis parsial (uji-t), pengujian hipotesis secara simultan (uji-f), dan koefisien determinasi untuk pengujian hipotesis penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program *SPSS for windows versi 23.0*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dengan menggunakan responden sebanyak 55 orang, maka r tabel dapat diperoleh, adapun perhitungannya yaitu $df = 55 - 2 = 53$. Jadi $df = 53$, maka r tabel untuk taraf signifikansi 5% adalah 0.266. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel/Item Pertanyaan	r_{hitug}	r_{tabel}	Nilai Sig
Self Efficacy (X1)			
X1.1 / Saya merasa memiliki tingkat keyakinan yang besar, dalam menyelesaikan pekerjaan karena pendidikan yang dimiliki.	0.321	0.266	<0.017
X1.2 / Saya merasa memiliki tingkat keyakinan yang besar, dalam menyelesaikan pekerjaan karena pengalaman yang dimiliki.	0.511	0.266	<0.000
X1.3 / Saya memiliki keyakinan yang mantap dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya motivasi kerja yang kuat.	0.737	0.266	<0.000
X1.4 / Saya memiliki keyakinan yang mantap dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya wawasan dan pengetahuan yang dimiliki	0.728	0.266	<0.000
X1.5 / Saya yakin dapat melakukan semua pekerjaan dengan baik karena secara umum pekerjaan tersebut menyenangkan.	0.784	0.266	<0.000
X1.6 / Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin karena secara umum pekerjaan tersebut sesuai dengan kepribadian yang dimiliki.	0.631	0.266	<0.000
Disiplin Kerja (X2)			
X2.1 / Absensi kehadiran sangatlah penting dalam menegakkan disiplin kerja.	0.554	0.266	<0.000
X2.2 / Saya tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan.	0.711	0.266	<0.000
X2.3 / Penggunaan jam kerja dengan datang dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan dapat mempengaruhi pekerjaan.	0.603	0.266	<0.000
X2.4 / Saya selalu hadir dan pulang bekerja sesuai dengan ketentuan instansi.	0.762	0.266	<0.000
X2.5/ Peraturan yang sudah ditetapkan instansi dapat membuat pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik	0.682	0.266	<0.000
X2.6 / Saya selalu mengikuti peraturan yang berlaku yaitu sesuai dengan aturan yang ditetapkan instansi.	0.656	0.266	<0.000
X2.7 / Pegawai yang disiplin akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.	0.337	0.266	<0.012
X2.8 / Saya sangat bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang saya lakukan.	0.514	0.266	<0.000
Budaya Kerja (X3)			
X3.1 / Saya sangat memiliki integritas yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.	0.530	0.266	<0.000
X3.2 / Saya selalu bekerja dengan kejujuran dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.	0.425	0.266	<0.001
X3.3 / Saya selalu mengutamakan profesionalisme dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi	0.516	0.266	<0.000
X3.4 / Untuk menjunjung tinggi profesionalisme saya lebih mengutamakan pelayanan umum kepada masyarakat dari pada kepentingan pribadi/kelompok	0.368	0.266	<0.006
X3.5 / Saya dapat bekerja dengan baik karena adanya dukungan manajemen dari instansi	0.442	0.266	<0.001
X3.6 / Dukungan manajemen dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai.	0.429	0.266	<0.001
X3.7 / Saya selalu memiliki kesempatan untuk mengemukakan ide-ide baru secara inovatif dalam pekerjaan.	0.689	0.266	<0.000
X3.8 / Saya bersedia untuk menerima dan mengadaptasi ide-ide baru dalam pekerjaan sebagai bentuk kerja yang inovatif.	0.681	0.266	<0.000
Produktivitas Kerja (Y)			
Y.1 / Saya memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya.	0.370	0.266	<0.005
Y.2 / Saya selalu mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman dalam bekerja.	0.425	0.266	<0.001

Y.3/	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil yang ingin dicapai untuk menambah produktivitas dan kuantitas dalam bekerja.	0.538	0.266	<0.000
Y.4/	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik.	0.524	0.266	<0.000
Y.5/	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. Karena saya selalu memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mendapatkan produktivitas kerja yang baik.	0.668	0.266	<0.000
Y.6/	Saya selalu memiliki semangat kerja yang baik untuk mendapatkan hasil kerja yang baik	0.726	0.266	<0.000
Y.7/	Saya selalu melihat tantangan dalam bekerja sebagai usaha untuk pengembangan diri agar dapat menjadi lebih baik dalam bekerja.	0.659	0.266	<0.000
Y.8/	Saya selalu melakukan pengembangan diri dengan berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan agar tercapainya kualitas pekerjaan yang baik.	0.562	0.266	<0.000
Y.9/	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kerja yang baik agar dapat memberikan hasil kerja yang baik juga untuk meningkatkan produktivitas kerja.	0.639	0.266	<0.000
Y.10/	Mutu dari hasil kerja yang saya lakukan, selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh instansi.	0.493	0.266	<0.000

Sumber: Output Olah Data SPSS 23, 2022

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = 0.266$ dan signifikansinya $< 0,05$ sehingga dapat dinyatakan setiap item pada kuesioner yang ada dalam penelitian ini dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

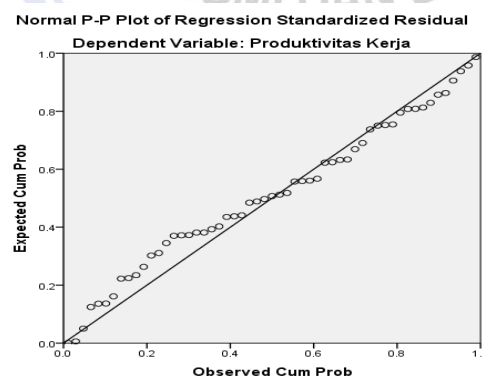
Reability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
X1 : <i>Self Efficacy</i>	0.704	6	Reliable
X2 : Disiplin Kerja	0.722	8	Reliable
X3 : Budaya Kerja	0.600	8	Reliable
Y : Produktivitas Kerja	0.767	10	Reliable

Sumber : Output Olah Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan hasil tabel 2 diatas menunjukkan nilai Cronbach alpha di $> 0,6$ untuk semua variabel, sehingga instrument dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber : Output Olah Data SPSS 23, 2022

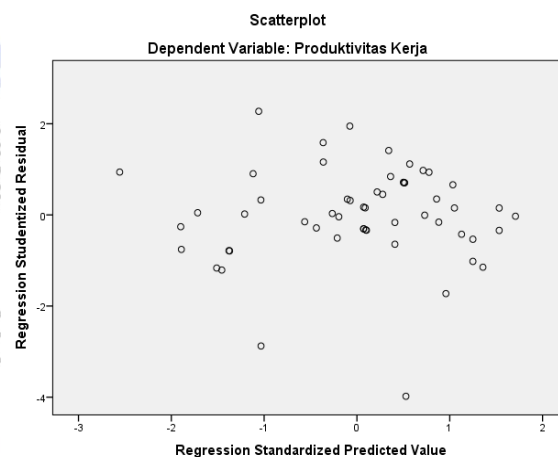
Pada gambar 1 diatas. Uji normalitas dalam penelitian ini menunjukkan Titik-titik variable berada disekitar garis $Y = X$ atau titik-titik mengikuti garis dari kiri bawah ke kanan atas sehingga bisa dikatakan data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas**Tabel 3. Uji Multikolinearitas.**

		Coefficients	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Self Efficacy	.665	1.503
	Disiplin Kerja	.619	1.616
	Budaya Kerja	.708	1.412

Sumber : Output Olah Data SPSS 23, 2022

Pada tabel 3 diatas. Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki nilai tolerance 0,665 dengan nilai VIF 1.1503, disiplin kerja memiliki nilai 0,619 dengan nilai VIF 1.616 dan budaya kerja memiliki nilai tolerance 0,708 dengan nilai VIF 1.412. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen tidak menunjukkan multikolinearitas karena nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF menunjukkan > 10.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Output Olah Data SPSS 23, 2022

Pada gambar 2 diatas. Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini menunjukkan titik-titik diposisikan secara acak di bagian atas dan bawah, atau disekitar angka nol. Scatterplot yang ada dalam penelitian ini menunjukkan tidak membentuk gelombang ataupun suatu pola tertentu. Maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yang tidak menunjukkan terjadinya heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Hipotesis Uji t**

Analisis regresi menurut Ghozali (2012:13) adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan linier antara beberapa variabel bebas seperti X1, X2, X3, dan seterusnya dengan variabel terikat Y digunakan analisis regresi linier berganda. $T_{tabel} = df = (a/2; n-k-1) = 0,05/2; 55-3-1 = 0,025; 51 = 2,00758$.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.205	5.108		2.390	.021
	Self Efficacy	.304	.143	.257	2.129	.038
	Disiplin Kerja	.366	.130	.352	2.813	.007
	Budaya Kerja	.352	.159	.260	2.221	.031

Sumber: Output Olah Data SPSS 23, 2022

Analisis dari 4 tabel diatas dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 12.205 + 0.304X_1 + 0.366X_2 + 0.352X_3$$

1. Nilai konstanta (α) = 12.205 artinya jika *Self Efficacy*, disiplin kerja dan budaya kerja bernilai 0 atau tidak berubah, maka produktivitas kerja karyawan 12.205 satuan.
2. Koefisien β_1 (*Self Efficacy*) = 0,304 yang menunjukkan arah positif, artinya jika nilai *Self Efficacy* (X_1) bertambah atau meningkat 1 satuan maka nilai produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,304 satuan. Selanjutnya dilihat nilai $t_{hitung} = 2.129 > t_{tabel} = 2,00758$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,038 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Jadi, (H_1) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung diterima dan terbukti.
3. Koefisien β_2 (Disiplin Kerja) = 0,366 yang menunjukkan arah positif, artinya jika nilai disiplin kerja (X_2) bertambah atau meningkat 1 satuan maka nilai produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,366 satuan. Selanjutnya dilihat dari nilai $t_{hitung} = 2.813 > t_{tabel} = 2,00758$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,007 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Jadi, (H_2) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung diterima dan terbukti.
4. Koefisien β_3 (Budaya Kerja) = 0,352 yang menunjukkan arah positif, artinya jika nilai budaya kerja (X_3) bertambah atau meningkat 1 satuan maka nilai produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,352 satuan. Selanjutnya dilihat dari nilai $t_{hitung} = 2.221 > t_{tabel} = 2,00758$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,031 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Jadi (H_3) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung diterima dan terbukti.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Titik persentase distribusi f menghasilkan 2,78 sebagai nilai F tabel. F tabel kemudian dihitung dengan rumus $f_{tabel} = k; n-k$, yang menghasilkan $(3; 55-3) = (3; 52) = 2,78$.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.753	3	78.584	17.426	.000 ^b
	Residual	229.992	51	4.510		
	Total	465.745	54			

Sumber : Output Olah Data SPSS 23, 2022

Berdasarkan Tabel 5 di atas, nilai F prediksi adalah 17.426 pada taraf signifikansi 0,000^b. $F_{hitung} = 17.426 > F_{tabel} = 2,78$ dan tingkat signifikansinya $< 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka *Self Efficacy*, disiplin kerja, dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.711 ^a	.506	.477	2.12359	1.683	

Sumber : Output Olah Data SPSS 23, 2022

Tabel 6 diatas menunjukkan $R^2 = 0,506$ atau setara dengan 50,60% seperti terlihat pada Tabel di atas. Mengartikan bahwa produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung sebanyak 50,60% ditentukan oleh *self efficacy*, disiplin kerja dan budaya kerja, sedangkan sisanya 49,40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial t_{hitung} variabel *Self Efficacy* (X1) sebesar 2,129 dengan tingkat signifikansi 0,038 (uji t) t_{hitung} yang bernilai 2,129 tersebut memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} yang bernilai 2.00758. Sedangkan untuk tingkat signifikansi $0,038 < 0,05$. Yang berarti bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian dari Ersary Purwaningtyas, dan Epsilandri Septyarini (2021) Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta. Yaitu hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Searah dengan penelitian dari Christin M. Langi, Bernhard Tewel, dan Lucky O. H. Dotulong (2022) Pada karyawan di PT. Timurjaya Dayatama (WINGS) Kantor Cabang Sonder yang juga menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sangat diharapkan melalui penelitian ini sekiranya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung dapat mengembalikan lagi *self efficacy* para pegawai yang ada di instansi tersebut guna untuk tetap menjaga produktivitas kerja para pegawainya dengan cara tetap menjaga komunikasi secara intens dengan para pegawai yang ada.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 2,813 dengan tingkat signifikansi 0,007 (uji t) t_{hitung} yang bernilai 2,813 tersebut memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} yang bernilai 2.00758. Sedangkan untuk tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian dari Natalia R Tilaar, Greis M Sendow, Rotinsulu Jopie Jorie (2017) Pada pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Yaitu hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Searah dengan penelitian dari Elisa Nurisa Sumajow, Bernhard Tewel, dan Genita G. Lumintang (2018) Pada pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Diharapkan melalui penelitian ini, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung bisa lebih meningkatkan lagi disiplin kerja bagi pegawainya guna untuk mempertahankan produktivitas kerja pegawainya. Dengan memberikan apresiasi bagi pegawai yang memiliki disiplin yang baik tentunya hal ini dapat membuat pegawai untuk berusaha bekerja secara baik dan tetap disiplin.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial t_{hitung} variabel budaya kerja (X3) sebesar 2,221 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,031 (uji t). t_{hitung} yang berniali 2,221 tersebut memiliki nilai yang leboh besar dibandingkan t_{tabel} yang berniali 2.00758. Sedangkan untuk tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$. Yang berarti bahwa budaha kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadapapo produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Septadi, M. Anton, Zunaidah, dan Kamaruddin, Adlyn (2021) Pada pegawai Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan mendukung temuan penelitian ini. Dengan kata lain, temuan penelitian ini menyiratkan bahwa, sampai batas tertentu, budaya tempat kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Searah dengan penelitian dari Nigsri Yanti Gaila, Greis M. Sendow dan Yantje Uhing (2018) Pada pegawai di Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Sulawesi Utara. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung dapat lebih meningkatkan lagi budaya kerja yang baik untuk para pegawai yang ada di instansi tersebut agar dapat tetap mempertahankan produktivitas kerja yang baik juga. Dengan memberikan motivasi kepada pegawai dalam bekerja, hal ini dapat meningkatkan budaya kerja yang baik bagi para pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya baik secara parsial maupun simultan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung.
2. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung.
3. Budaya kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung.
4. *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung.

Saran

1. Diharapkan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung untuk dapat melihat kembali tingkat *Self Efficacy* atau tingkat kepercayaan diri dari setiap pegawai dalam melakukan tugas dan pekerjaannya untuk melayani masyarakat, dengan cara tetap membangun dan menjaga komunikasi yang baik dan lebih intens lagi dengan setiap pegawai yang ada.
2. Diharapkan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung agar lebih memperhatikan lagi mengenai kedisiplinan kerja agar bisa tetap menaati setiap peraturan yang sudah ditetapkan sebagai tujuan dari instansi.
3. Diharapkan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bitung agar tetap mempertahankan budaya protokol kesehatan yang sudah ditetapkan sejak adanya pandemi covid-19 seperti pengecekan suhu badan, kebersihan sebelum memasuki kantor dan lain-lain, walaupun nanti masa pandemi covid-19 sudah berakhir.
4. Untuk peneliti selanjutnya. Peneliti menyarankan agar dapat memasukkan variabel *Self Efficacy*, disiplin kerja, budaya kerja, dan produktivitas kerja agar diperoleh hasil yang lebih beragam. Meskipun demikian, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengganti atau menambah variabel independen jika mereka memilih untuk meneliti variabel yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, Dan Human Relations Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Di Puspita Warna Kebumen). *Skripsi. Fakultas Ekonomi, jurusan manajemen, universitas putra bangsa*, 1-10. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/565/1/artikel%20anamm.pdf>
- Fatia. J (2021). Pengaruh Stres Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Skripsi. Universitas Lampung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurusan Manajemen*. <http://digilib.unila.ac.id/61494/3/3.%20SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN%20-%20Finta%20Yaya%20%281%29.pdf>
- Hayati. P. N., Putriyana. L., & Salim. F. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformatif Untuk Gen Z. *Jurnal Economics and social humanities*. Vol 1. No 1. <https://asianpublisher.id/journal/index.php/kendali/article/view/15>
- Ihsan. M. A. A., Nasution. Z., & Ritoga. M. (2021). The Influence Of Work Culture Factors And The Impact Of Covid-19 On The Performance Of Fixed Lecturers Of Labuhanbatu University. *Jurnal EMBA*. Vol 9. No.1. 2021-03-06. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32413>
- Indawati, E., Mursito, B., & Aryati, I. (2022). Employee Performance Is Viewed From Self-Efficacy, Teamwork, Organizational Culture And Job Satisfaction (Study At The Institute For The Development And Empowerment Of Principals And Superintendents Of Karanganyar Regency). *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (IJEBAR)*, 6, 1-10. <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/3796>
- Isvandary, A., & Idris, B. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, 17-22. <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/view/7>

- Khasanah . Z (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19. (Studi Kasus PT. BPRS Bangun Drajat Warga). *Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Program Studi Perbankan Syariah*. https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/52914/1/18108020065_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA
- Langi, C. M., Tewel, B., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timurjaya Dayatama (WINGS) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (Jurnal Emba)*. Vol 10. No 1, 450-460. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37981>
- Lambey, B., Lengkong, V. P., & Wenas, R. S. (2020). Pengaruh Penempatan Pegawai Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. PLN (Persero) UIP Sulbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7 No.3, 394-406. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30341>
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* . PT. Remaja Rosdakarya.
- Merdani. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Desa Karang Marga Semendawai Suku III Ogan Komering Ulu Timur. *Skripsi. STIE Trisna Negara Belitang*. 150-156. <https://prosiding.stie-aas.ac.id/index.php/prosenas/article/view/55>
- Muhammad, A. M., Trang, I., & Saerang, R. T. (2022). Penempatan, Komunikasi, Dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Seluruh Holland Bakery Cabang Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 10, 735-744. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38321>
- Purwaningyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Yang Di Mediasi Oleh *Self Efficacy* (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 226-231. <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/248>
- Rais, G. K., Adolfina., & Sendow, G. G. Pengaruh Budaya Kerja, Kepribadian Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (Jurnal EMBA)*. Vol 6 No.4. 2018-10-08. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20934>
- Safitri, A., Wismantari, T., & Bernanto, V. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi "Y" (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *Jurnal JMBI Unsrat*, 8 No.1, 115-127. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/32315>
- Sasuwu, M., Tewel, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 2408-2417. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21009>
- Sutrisno , E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke-8 ed.). Jakarta: Kencana.
- Sumajow, E. N., Tewel, B., & Lumintang, G. G. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (Jurnal EMBA)*. Vol. 6. No. 4. 2018-12-03. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/21624>
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., & Rotinsulu, J. J. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 5 No.2, 2070-2078. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16494>