

Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Baso dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi

Roni, Eka Risma Putri

Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: roni.saja1980@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of Organizational Commitment, Self Efficacy and work satisfaction as Moderating Variables together on the performance of Village apparatus in Villages in Baso District in Agam Regency. This type of research is quantitative research. A sample of 83 Village Apparatus was determined using saturated sampling techniques. Data collection techniques used a questionnaire with a Likert scale model of 5 alternative answers. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis. The results of the study showed that (1) Organizational Commitment has a positive and significant effect on the performance of village apparatus. (2) Self Efficacy has a positive effect on the performance of village apparatus (3) Job satisfaction moderates Organizational Commitment has a negative and insignificant effect on the performance of village apparatus in Baso sub-district, Agam Regency (4) Job satisfaction moderates Self Efficacy does not have a significant effect on the performance of village apparatus in Baso sub-district, Agam Regency.

Keywords: *Organizational Commitment, Self Efficacy and Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, *Self Efficacy* dan *kepuasan kerja sebagai Variabel Moderasi* secara bersama-sama terhadap kinerja perangkat Nagari pada Nagari di Kecamatan Baso pada Kabupaten Agam. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel sebanyak 83 Perangkat Nagari ditentukan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan model skala likert 5 alternatif jawaban. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat nagari. (2) *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja perangkat nagari (3) *Kepuasan kerja memoderasi Komitmen Organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan*

terhadap kinerja perangkat nagari di kecamatan Baso Kabupaten Agam (4)Kepuasan Kerja memoderasi Self Efficacy tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat nagari di kecamatan Baso Kabupaten Agam.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Kesuksesan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh banyak hal, salah satu hal terpenting yang dapat menentukannya adalah sumber daya yang dimilikinya. Mulai dari sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber daya informasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Charmiati et al., 2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi, meskipun pada saat ini perkembangan teknologi yang pesat juga berpengaruh terhadap kemajuan dan kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat (Etikawati & Udjang, 2016) Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan aset yang wajib dijaga dan dikelola secara profesional oleh organisasi karena dapat menunjang keberhasilan, eksistensi, dan kemajuan organisasi. Menurut (Bukit et al., 2016) organisasi harus menginvestasikan sebagian besar upayanya pada manajemen sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15%. Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi dalam organisasi yang menggunakan tenaga manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mencapai tujuan organisasi dan individu (Pratama et al., 2020). Hal ini menyebabkan tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif dari karyawan, dengan mengelola sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara efektif dan meningkatkan efisiensi.

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dalam bekerja. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat loyalitas karyawan terhadap kinerja dapat dilihat pada komitmen, organisasi, self efficacy untuk melihat sejauh mana kinerja karyawan. Berikut data awal pengumpulan laporan kinerja pernagari pada tahun 2023.

Tabel 1. Laporan Data Kegiatan Nagari pada Tahun 2023

Nagari	Data pengumpulan Laporan Nagari(%)
Sungai Cubadak	55 %
Koto Tinggi	65%
Koto Gadang	63%
Koto Baru	65%

Simarasok	55%
Tabek Panjang	52%
Padang Tarok	50 %
Salo	63 %

Berdasarkan tabel 1. diatas menunjukkan bahwa Kinerja perangkat nagari dikecamatan baso masih ada yang di bawah 60 %, seperti Nagari Sungai Cubadak, Simarasok, Tabek Panjang dan Padang Tarok sedangkan Nagari Koto Tinggi, Koto Gadang, Koto Baru dan Salo dari data diatas sudah bagus Kinerjanya dan sudah memuaskan.

Kinerja aparatur sebagai penggerak organisasi publik merupakan unsur pokok dalam visi dan misi instansi pemerintah. Melalui pengukuran kinerja aparatur, keberhasilan suatu instansi pemerintah akan lebih dilihat dari kemampuan instansi tersebut berdasarkan sumber daya yang dikelolanya sesuai dengan rencana yang telah disusun. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau ditunjukkan prestasi atau kemampuan bekerja, dengan kata lain kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja menurut Simamora dalam (Ardian & Andi, 2021).

Kinerja menjadi aspek yang sangat penting bagi organisasi sebab memiliki pengaruh yang penting dalam pencapaian tujuan menurut (Ekhsan & Aziz, 2021), keefektifan dan keefesienan dari kinerja mencerminkan organisasi yang produktif menurut, kemudian mampu mengatasi permasalahan yang terjadi agar tujuan dapat tercapai menurut (Grace et al., 2021), Kinerja sering dikatakan sebagai usaha atau hasil yang dimiliki oleh anggota suatu organisasi, kinerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan menurut (Simatupang & Efendi, 2020), kinerja sering juga dikaitkan dengan pencapaian tugas yang memerlukan pertimbangan yang sangat penting menurut Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra (2021), kinerja tidak dapat bergantung pada kinerja masa lalu Zameer et al., (2014), keberhasilan dari suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya (Kristine, 2017). Kinerja menyangkut kualitas *input* dan *output*, kehadiran di tempat kerja, sikap akomodatif, membantu ketepatan waktu (Shahzadi et al., 2014). Organisasi dapat menggunakan bonus dan penghargaan secara langsung jika terlihat kinerja dari individu karyawan tersebut, kinerja dapat menjadi hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai tugas dan wewenang masing-masing (Situmeang, 2018).

Pembentukan pemerintahan nagari bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik guna mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Pemerintahan Nagari dibentuk atas prakarsa masyarakat dengan memperhatikan asal usul nagari, adat istiadat dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat, dan proses penyelenggaraan pemerintahan nagari dapat dilakukan setelah berjalannya penyelenggaraan pemerintahan nagari paling sedikit 5 (lima) tahun. Kewenangan Pemerintahan Nagari meliputi: urusan pemerintahan yang ada berdasarkan hak asal usul Nagari. Dari Tinjauan dilapangan masih terdapat perangkat nagari yang melanggar aturan yang ada tentang kehadiran pegawai

yang diatur dalam Peraturan Bupati Agam Nomor 17 Tahun 2017 tentang Disiplin aparatur Nagari pasal 6 tentang jam kerja perangkat nagari adalah sebagai berikut :

1. Senin sampai dengan kamis pukul 07.30-16.00 wib, istirahat pukul 12-13 Wib; dan
 2. Jumat Pukul 07.30-16.30 wib, istirahat pukul 11.30-13.30 Wib
- Peraturan Bupati Agam Nomor 15 tahun 2016 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Nagari (Peraturan Bupati Agam, 2016), perangkat Nagari adalah:

- a. Sekretaris Nagari
- b. Kepala Urusan tata usaha dan umum
- c. Kepala Urusan Keuangan
- d. Kepala urusan perencanaan
- e. Kepala Seksi Pemerintahan
- f. Kepala Seksi Kesejahteraan
- g. Kepala Seksi Pelayanan
- h. Wali Jorong.

Adapun tugas dari Perangkat Nagari tersebut adalah

- 1) Sekretaris Nagari bertugas membantu walinagari dalam bidang administrasi pemerintahan, seperti melaksanakan urusan umum, urusan keuangan, dan urusan perencanaan.
- 2) Kepala urusan tata usaha membantu sekretaris dalam pelayanan administrasi penunjang pelaksanaan tugas pemerintahan seperti memelihara aset nagari, penatausahaan surat masuk dan surat keluar, serta tugas lain yang diberikan pimpinan.
- 3) Kepala urusan keuangan bertugas untuk melaksanakan kepengurusan keuangan, sumber-sumber pendapatan dan keuangan, memverifikasi administrasi keuangan, administrasi penghasilan walinagari, perangkat nagari, BAMUS, dan lembaga pemerintahan nagari lainnya.
- 4) Kepala urusan Perencanaan mempunyai tugas mengkoordinasikan urusan perencanaan seperti penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja nagari. Melakukan inventarisasi data kerangka pembangunan, pemantauan dan evaluasi program serta penyusunan laporan.
- 5) Kepala seksi pemerintahan bertugas membantu walinagari dalam melaksanakan tugas operasional. Menyelenggarakan pengelolaan administrasi Pemerintahan, menyusun peraturan nagari, membina masalah pertanahan, membina ketentraman dan ketertiban dll.
- 6) Kepala Seksi Kesejahteraan mempunyai tugas dan wewenang melaksanakan pembangunan sarana dan prasarana nagari, pembangunan di bidang pendidikan, kesehatan, sosialisasi dan motivasi masyarakat di bidang kebudayaan, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, organisasi olahraga, dan pemuda.

- 7) Kepala Seksi Pelayanan mempunyai tugas dan wewenang melakukan penyuluhan dan motivasi mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, meningkatkan upaya peran serta masyarakat, melestarikan nilai-nilai sosial budaya, agama dan ketenagakerjaan masyarakat.
- 8) Wali Jorong merupakan unsur pembantu walinagari sebagai satuan tugas kewilayahan. Memberikan pembinaan ketentraman dan ketertiban, melaksanakan upaya perlindungan masyarakat, mobiltas kependudukan, penataan pengelolaan wilayah dll.

Dalam menjalankan tugasnya masih adanya perangkat nagari yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana mestinya (Peraturan Bupati Agam, 2016). Hal ini terkait perangkat yang melayani masyarakat dengan tidak baik dan masih adanya laporan dari nagari ke Dinas DPMN tidak sesuai dengan waktu dan tanggal yang ditentukan. Dalam pantauan kami masih terdapat sebagian perangkat nagari yang masih memiliki kinerja dan komitmen yang kurang baik dalam organisasi sehingga *Self efficacy* dalam bekerja masih kurang karena kurangnya rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta kepuasan kerja yang masih rendah, kinerja yang sangat terlihat pada kepatuhan pegawai. pada jam kerja, penggunaan bahan/peralatan kantor dan pelayanan kepada masyarakat yang masih belum sesuai dengan ketentuan aturan yang ada. Hal ini dapat disebabkan oleh gaji dari perangkat nagari yang berada dibawah upah minimum serta tidak adanya evaluasi kinerja pegawai pemerintah nagarisecara terus menerus dan kurangnya penghargaan dari pimpinan sehingga kepuasan kerja menurun.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi (Kristine, 2017). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat hasil karyawan dalam pencapaian tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan. Pengelolaan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan keuntungan perusahaan. Selain itu dengan adanya performa kinerja karyawan yang maksimal perusahaan dapat bersaing dengan lebih kompetitif terhadap lembaga atau perusahaan lainnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut Erviansyah et al., (2021), komitmen organisasi adalah sejauhmana pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi aktif didalamnya. Komitmen organisasi merupakan ukuran keinginan bekerja untuk tetap berada di perusahaan pada masa yang akan datang.

Komitmen berhubungan kuat dan terkait dengan organisasi pada tingkat emosional. Adanya pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, yaitu dengan mempunyai keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja

pada organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi pegawai yang baik di perusahaan.

Selain komitmen, menurut penelitian (Villanueva & Yrene, 2020), faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan adalah *efikasi diri* karyawan itu sendiri. Menurut (Wahyuningtyas & Kirana, 2022) *Self efficacy* merupakan kemampuan diri seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus bertindak, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan. Kemudian menurut (Rizana, 2019) *Self efficacy* adalah penilaian karyawan terhadap diri sendiri dalam menjalani pekerjaan yang diembannya. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja pegawai karena dengan adanya *self efficacy* pada diri seorang individu akan menimbulkan rasa percaya diri terhadap kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan tepat waktu. Ketika mereka menghadapisuatu tugas yang sulit maupun menghadapi masalah dalam pekerjaannya, mereka akan merasa tertantang untuk menyelesaikannya dan mereka memiliki rasa tanggung Jawab yang kuat dalam menyelesaikan tugasnya maupun masalahnya tersebut, sehingga mereka tidak mudah putus asa dalam menghadapinya dan menganggap kegagalan sebagai motivasi mereka untuk dapat bekerja lebih baik. Sementara itu karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung merasa ragu bahkan kurang percaya diri terhadap kemampuannya.

Selain Komitmen Organisasional, *self Efficacy* Kinerja Juga di pengaruhi oleh Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya (Suryawan & Salsabilla, 2022). Kepuasan kerja merupakan uraian perasaan mengenai rasa senang dan rasa puas serta adanya rasa ketidak senangan dan ketidak puasan yang dialami seorang karyawan saat bekerja di tempat kerja sehingga mereka dapat menilai pekerjaan mereka, bernilai positif atau negatif (Yusri, 2020). Maka dari itu pimpinan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dan juga fasilitas yang ada diperusahaan karena dengan begitu karyawan akan mengupayakan kualitas.

Penelitian yang berkaitan dengan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan antara lain telah dilakukan oleh, (Pratama et al., 2020) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pemeriksa pajak, Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan antara lain telah dilakukan, Menurut (Lestari, 2019), dimana hasil penelitian menyatakan *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian (Fadilah et al., 2018), menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang serupa juga disampaikan oleh (Khaerana, 2020), dimana hasil penelitian menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja telah dilakukan oleh Agung et al., (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Agar tujuan dalam mengurus urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan dapat tercapai, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan Memberikan gaji yang sesuai dengan standar UMR dan dengan tunjangan yang di samakan dengan ASN Berdasarkan survey yang dilakukan, belum tingginya tingkat kesejahteraan dari perangkat nagari dalam keuangan, mereka.

Perangkat yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan apa yang diperoleh dari tempat kerja cenderung akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan Kantor mereka dengan komitmen yang tinggi dia akan berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya Perangkat yang memiliki kepuasan kerja yang rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai suatu hal yang menjenuhkan, sehingga ia bekerja tidak sepenuh hati dan tidak sesuai yang diharapkan Instansi. Perangkat yang kurang puas juga terlihat memiliki sikap negative yang mencerminkan kurangnya komitmen terhadap perusahaan seperti sering Terlambat, pulang lebih awal, dan tidak masuk kerja.

Dari beberapa keterangan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor tersebut antara lain adalah komitmen organisasional, *Self Efficacy* dan *Kepuasan Kerja*. Melalui fenomena diatas hal yang menjadi sorotan adalah mengenai peningkatan kinerja perangkat yang dalam hal ini adalah Perangkat Nagari di Kecamatan Baso Kabupaten Agam guna meningkatkan produktifitas perangkat melalui kinerja yang unggul. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Komitmen Organisasional, *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dengan *Kepuasan Kerja* Sebagai Variabel Moderasi".

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel sebanyak 83 Perangkat Nagari ditentukan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan model skala likert 5 alternatif jawaban. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda.

Pembahasan

Langkah selanjutnya adalah deskripsi masing-masing variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat, yang akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dari masing-masing variabel. Variabel bebas pada penelitian ini adalah : Komitmen Organisasional (X1) *Self Efficacy* (X2) dan Kepuasan Kerja (Z). Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Berikut deskripsi

masing-masing variabel penelitian, berdasarkan nilai tingkat capaian jawaban responden (TCR).

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Kinerja seluruh Perangkat Nagari di Kecamatan Baso bahwa skor rata-rata variabel Kinerja pegawai yang ada di Nagari pada Kecamatan Baso adalah sebesar 3,64 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 72,89 % hal ini menunjukkan bahwa rata – rata jawaban responden tentang Kinerja pegawai yang ada pada Nagari di Kecamatan Baso masuk dalam kategori baik. Semoga kedepannya dapat dipertahankan keadaan ini atau di tingkatkan lagi ke tahap yang sangat baik.

Item yang paling tinggi dalam penelitian ini menurut kriteria responden dari 83 responden perangkat yang ada di Nagari di Kecamatan yaitu tentang “Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan pimpinan” berarti bahwa pegawai mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang lebih banyak dari yang telah ditetapkan atau diharapkan oleh pimpinan. Ini menunjukkan bahwa perangkat nagari tersebut memiliki efisiensi dan produktivitas yang tinggi, mampu bekerja lebih cepat atau lebih efektif sehingga bisa mengerjakan lebih banyak tugas daripada yang ditargetkan. oleh karena itulah item ini masuk dalam kategori paling tinggi menurut kriteria responden dari delapan item yang penulis bagikan ke responden.

Kemudian untuk item pernyataan paling rendah menurut 83 responden adalah tentang “Setiap pegawai menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, dan akurat sehingga mencapai hasil yang diharapkan” berarti bahwa setiap pegawai diharapkan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan cermat dan tepat, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan atau standar yang telah ditetapkan. Ini menekankan pentingnya ketelitian dan akurasi dalam bekerja agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik. sehingga item ini masuk dalam kategori paling rendah menurut kriteria responden.

2. Komitmen Organisasional (X1)

Komitmen Organisasional yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Komitmen Organisasi yang ada di Nagari pada Kecamatan Baso bahwa skor rata-rata variabel Komitmen Organisasional yang ada pada Nagari di Kecamatan Baso adalah sebesar 3.57 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 71.4 % hal ini menunjukkan bahwa rata – rata jawaban responden tentang Komitmen Organisasional yang ada pada Nagari di Kecamatan Baso masuk dalam kategori baik, sehingga untuk peningkatan Komitmen Organisasional ini perlu dilakukan perbaikan dari Perangkat Nagari itu sendiri demi untuk peningkatan kinerja di dalam Instansi pada Nagari di Kecamatan Baso.

Item yang paling tinggi tentang *Self Efficacy* dalam penelitian ini menurut kriteria responden dari 83 responden Perangkat yang ada di Nagari di

Kecamatan Baso yaitu tentang “Sulit bagi saya menemukan pekerjaan baru yang seperti pekerjaan saya sekarang ini” . Kemudian untuk item pernyataan paling rendah menurut 83 responden adalah tentang “Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya” dalam realita dalam pekerjaan masih ada juga dari beberapa perangkat di nagari di kecamatan Baso yang tidak Setia pada Instasinya karena ada beberapa faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sehingga item ini masuk dalam kategori paling rendah dari sembilan item pernyataan yang dibagikan kepada responden.

3. Self Efficacy (X2)

Self Efficacy yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Self Efficacy yang ada di Nagari pada Kecamatan Baso bahwa skor rata-rata variabel Self Efficacy yang ada pada Nagari di Kecamatan Baso adalah sebesar 3.55 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 70.9 % hal ini menunjukkan bahwa rata – rata jawaban responden tentang Self Efficacy yang ada pada Nagari di Kecamatan Baso masuk dalam kategori cukup baik, sehingga untuk peningkatan Self Efficacy ini perlu dilakukan perbaikan dari Perangkat Nagari itu sendiri demi untuk peningkatan kinerja di dalam Instansi pada Nagari di Kecamatan Baso.

Item yang paling tinggi tentang Self Efficacy dalam penelitian ini menurut kriteria responden dari 83 responden Perangkat yang ada di Nagari di Kecamatan Baso yaitu tentang “Saya akan mendapatkan penilaian pegawai yang baik sesuai dengan kemampuan saya” . berarti bahwa seseorang yakin bahwa evaluasi kinerjanya sebagai pegawai akan positif dan mencerminkan kemampuan atau keterampilan yang dimilikinya. Dengan kata lain, orang tersebut percaya bahwa penilaian yang diterimanya akan adil dan sesuai dengan seberapa baik dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. item pernyataan paling rendah menurut 83 responden adalah tentang “Saya akan berusaha menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur kerja pegawai”. Artinya bahwa seseorang perangkat nagari akan menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin, mengikuti semua aturan dan pedoman yang telah ditetapkan dalam prosedur kerja pegawai. Ini mencerminkan dedikasi dan disiplin dalam bekerja, serta niat untuk memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan secara benar dan efisien.

Dalam realita dalam pekerjaan masih ada juga dari beberapa perangkat di nagari di kecamatan Baso yang tidak berusaha dalam menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik karena ada beberapa faktor yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sehingga item ini masuk dalam kategori paling rendah dari sembilan item pernyataan yang dibagikan kepada responden.

4. Kepuasan Kerja (Z)

Hasil analisis deskriptif data Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai yang ada pada Nagari di Kecamatan Baso bahwa skor rata – rata variabel

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari pada Kecamatan Baso adalah sebesar 3,62 dengan tingkat capai responden 72,44 % hal ini menunjukkan kriteria baik dari hasil rata – rata jawaban responden tentang kinerja pegawai pada Nagari di Kecamatan Baso sudah termasuk dalam kategori baik, semoga kedepannya dapat dipertahankan keadaan yang ada sekarang ini karena sudah masuk dalam kategori baik tentang kinerja pegawai pada Nagari di Kecamatan Baso atau ditingkatkan lagi ketahap yang sangat baik tentang Kepuasan Kerja yang ada di Nagari di Kecamatan Baso ini.

Item yang paling tinggi tentang Kepuasan Kerja dalam penelitian ini menurut kriteria responden dari 83 responden Perangkat Nagari yang ada di Nagari di Kecamatan Baso yaitu tentang “Saya menikmati satu tim dengan rekan kerja saya” artinya rasa kekompakan perangkat sesama rekan kerja meningkatkan kinerja perangkat nagari karena itulah item ini masuk dalam kategori paling tinggi menurut kriteria responden.

Kemudian untuk item pernyataan paling rendah menurut 83 responden adalah tentang “Saya senang dengan tanggung jawab kerja saya sekarang ini” dalam realita dilapangan masih ada juga dari beberapa pegawai di Nagari di Kecamatan Boso yang tidak merasa senang dengan pekerjaannya dan merasa tidak mempunyai tanggungjawab dalam pekerjaannya, karena itulah item ini masuk dalam kategori paling rendah menurut kriteria 83 responden di nagari di Kecamatan Baso.

Rekapitulasi TCR

Hasil analisis deskriptif data kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Baso dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Table 2. Rekap Hasil TCR

No.	Variabel	Rata – rata	TCR	Keterangan
1	Komitmen Organisasi (X1)	3,57	71,4	Baik
2	Self Efficacy (X2)	3,55	70,9	Cukup Baik
3	Kepuasan Kerja (Z)	3,62	72,44	Baik
4	Kinerja Pegawai (Y)	3,64	72,89	Baik

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor rata-rata variabel paling tinggi pada penelitian ini terdapat pada variabel Kinerja Pada Perangkat Nagari (Y) dengan skor rata-rata 3,64 dan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 72,89 % masuk dalam kategori baik, meskipun nilainya paling tinggi dari keempat variable yang diteliti tetapi masih perlu perbaikan kedepannya agar dapat dicapai Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Baso yang lebih baik dari yang ada sekarang ini karena nilai Kinerja Pegawai yang ada masih dalam kategori baik begitu juga dengan Kepuasan Kerja yang ada dan Komitmen Organisasi yang ada pada Nagari di Kecamatan Baso masih dalam kategori baik belum mencapai kriteria sangat baik, dan yang paling rendah lagi untuk Self Efficacy

pada Perangkat Nagari di Kecamatan Baso yang ada masih cukup baik sehingga kedepannya perlu di perbaiki atau dibenahi lagi sehingga *Self Efficacy* ini masuk dalam kategori sangat baik atau minimal baik.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai t statistik $> t$ table (1,96) dan nilai P -value $< \alpha$ 0.05. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada Tabel 16 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Path Coefficient Model

Variabel Latent	(O)	(M)	(STDEV)	T Statistics	P Values
Komitmen Organisasi (X1) - > Kinerja Perangkat (Y)	0,295	0,281	0,104	2,824	0,002
Self Efficacy (X2) -> Kinerja Perangkat (Y)	0,358	0,368	0,121	2,951	0,002

Keterangan:

1. Nilai Original sample untuk variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,295 maka Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso. Setiap peningkatan Komitmen Organisasi satu satuan, akan meningkatkan kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso sebesar 0,295 satu-satuan. Semakin baik Komitmen Organisasi yang ada, maka semakin tinggi tingkat kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso. Nilai t statistik sebesar 2,824 lebih besar dari t tabel (1,96) dan p -value $0.002 < \alpha$ 0.05, maka terima H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso
2. Nilai Original sample untuk variabel *Self Efficacy* adalah sebesar 0,358 maka *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso. Setiap peningkatan *Self Efficacy* satu satuan, akan meningkatkan kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso sebesar 0,295 satu-satuan. Semakin baik *Self Efficacy* yang ada, maka semakin tinggi tingkat kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso. Nilai t statistik sebesar 2,951 lebih besar dari t tabel (1,96) dan p -value $0.002 < \alpha$ 0.05, maka terima H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso.

Hasil Uji Moderating

Adapun hasil uji Moderating ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen secara tidak langsung terhadap variabel dependen, untuk lebih

jelasan dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Path Coefficient Model

Variabel Latent	(O)	(M)	STDEV)	T Statistics	P Values
Moderating Effect 1 -> Kinerja Perangkat (Y)	-0,106	-0,060	0,147	0,719	0,236

Keterangan :

1. Nilai Original sample untuk variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar (-0,106) maka Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso. Setiap penurunan Komitmen Organisasi satu satuan, akan menurunkan kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso sebesar (-0,106) satu-satuan. Semakin buruk Komitmen Organisasi yang ada, maka semakin rendah tingkat kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso. Nilai t statistik sebesar 0.719 lebih kecil dari t tabel (1,96) dan p-value 0.236 < alpha 0.05, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima artinya Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso
2. Nilai Original sample untuk variabel *Self Efficacy* adalah sebesar 0,097 maka *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso. Setiap peningkatan *Self Efficacy* satu satuan, akan meningkatkan kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso sebesar 0,097 satu-satuan. Semakin baik *Self Efficacy* yang ada, maka semakin tinggi tingkat kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso. Nilai t statistik sebesar 0,710 lebih kecil dari t tabel (1,96) dan p-value 0.239 > alpha 0.05, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima artinya Kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja perangkat Nagari Kecamatan Baso.

Pembasan

1. Pengaruh Komitmen Organisations Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Di Kecamatan Baso

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Nagari Baso yang artinya komitmen para perangkat nagari mampu mendorong kinerja jauh lebih produktif. Senada dengan ungkapan (Kosasih & Hasan, 2024) Komitmen Organisations berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Nagari hal ini disinyalir Komitmen organisasi yang mencerminkan sejauh mana karyawan dan unit kerja memiliki rasa keterikatan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Tingkat komitmen yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memiliki tingkat komitmen organisasi yang kuat guna mendukung kinerja karyawan.

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang

disetujui Bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang (Tauwi, Masyaili, 2022). Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen seseorang terhadap organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: (1) Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat dikarenakan kesamaan nilai organisasi dengan nilai pribadi, kepuasan individu dengan pekerjaan yang diberikan, kepantasan kompensasi, keamanan dan kenyamanan fasilitas kerja, kejelasan jenjang karir dan lain sebagainya (Maulini et al., 2024). Organisasi dapat menciptakan komitmen organisasi pada tiap pegawai dengan memenuhi apa yang dijanjikan kepada pegawai yang berkontribusi pada organisasi tersebut.

Senada dengan (Haksanggulawan et al., 2023) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perangkat Nagari di kecamatan Baso Artinya, semakin baik dan semakin tinggi komitmen yang ada dalam diri Perangkat Nagari maka akan semakin tinggi pula Perangkat Nagari pada kecamatan Baso, apabila semakin buruk dan semakin rendah komitmen yang ada dalam diri perangkat maka akan rendah pula perangkat Perangkat Nagari pada kecamatan Baso

2. Pengaruh *self efficacy* Terhadap Kinerja Perangkat Nagari DI Kecamatan Baso

Self Efficacy berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perangkat Nagari di kecamatan Baso. Senada (Wiranegara & Kartini, 2023) dengan ungkapan *Self-Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat Nagari Di Kecamatan Baso dalam hal ini responden yang merupakan perangkat Nagari Di Kecamatan Baso memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan tidak memiliki kesulitan saat melaksanakan tugasnya, Pegawai pun dapat menangani situasi tak terduga dan tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena yakin dengan kemampuannya. (Yanti et al., 2023) juga menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perangkat Nagari Di Kecamatan Baso. Hal ini memperlihatkan bahwa dengan adanya pemikiran bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan, memiliki kualitas pekerjaan, mampu melakukan pekerjaan dengan baik, maka karyawan akan bekerja dengan baik dan benar. Menurut (Jannah et al., 2023) *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perangkat Nagari Di Kecamatan Baso Kinerja yang diaktualisasi oleh karyawan juga didukung oleh beberapa faktor antara lain *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas

tertentu). *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan tugas dengan sukses. *Self efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kerjanya. Semakin baik pengalaman akan kesuksesan dan pengalaman individu lainnya maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan semakin baik keadaan fisiologis karyawan maka akan meningkatkan kinerja perangkat Nagari Di Kecamatan Baso.

3. Kepuasan Kerja memoderasi hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Di Kecamatan Baso

Kepuasan Kerja tidak memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap kinerja nagari dikecamatan Baso. Senada dengan (Irbayuni & Pratama, 2023) adanya kepuasan kerja maka akan meningkat intensitas disiplin kerja juga dapat diartikan merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan yang berfungsi sebagai rangka untuk mendukung optimalisasi kerja seluruh perangkat nagari Baso. Kepuasan kerja sendiri merupakan salah satu alat yang dapat mendukung kinerja karyawan, artinya ketika karyawan merasa puas dengan hasil yang telah dikerjakan atau dicapai serta kontribusi yang diberikan perusahaan atas kerja yang karyawan hasilkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan apa yang perusahaan berikan. Dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kedepannya.

Kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap variabel tingkat kinerja karyawan dan faktor kepuasan kerja meningkatkan kinerja staf. Penelitian lain yang dilakukan oleh Issah (Annisa Kharenina Augustine et al., 2022) menyatakan bahwa menurut penelitian saat ini, tingkat job fit atau kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan yang didapatkan lebih tinggi menuju ke taraf kepuasan kerja yang lebih maksimal, yang menurut penelitian sebelumnya berkontribusi pada hasil organisasi dan individu seperti kinerja, kepuasan, dan pergantian.

4. Kepuasan Kerja memoderasi hubungan *self efficacy* Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Di Kecamatan Baso

Kepuasan Kerja tidak memoderasi hubungan *Self Efficacy* terhadap kinerja. *Self efficacy* berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dengan meningkatnya tingkat efisiensi seseorang, seseorang menjadi lebih percaya diri atau sadar akan kemampuannya untuk mencapai kesuksesan, faktor penting dalam *self efficacy* adalah kemampuan diri perangkat nagari, yang berdampak pada kemampuan mereka dalam melaksanakan tugasnya untuk mengevaluasi, dan menangani permasalahan yang terjadi dalam proses kinerja perangkat nagari yang ada di kecamatan Baso. Banyak perangkat

yang belum merasa puas atas kompensasi yang diterimanya maka beda rasa puas yang menguat perangkat untuk lebih efektif lagi dalam meningkatkan kinerjanya.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dikecamatan Baso mengenai kinerja Perangkat Nagari dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat Nagari Baso yang artinya komitmen para perangkat nagari mampu mendorong kinerja jauh lebih produktif. Komitmen organisasi yang mencerminkan sejauh mana karyawan dan unit kerja memiliki rasa keterikatan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.. Tingkat komitmen yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memiliki tingkat komitmen organisasi yang kuat guna mendukung kinerja perangkat Nagari
2. *Self Efficacy* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perangkat Nagari di kecamatan Baso. Perangkat Nagari Di Kecamatan Baso memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dan tidak memiliki kesulitan saat melaksanakan tugasnya, Pegawai pun dapat menangani situasi tak terduga dan tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena yakin dengan kemampuannya bahwa dengan adanya pemikiran bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan, memiliki kualitas pekerjaan, mampu melakukan pekerjaan dengan baik, maka karyawan akan bekerja dengan baik dan benar
3. Kepuasan Kerja tidak memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap kinerja nagari dikecamatan Baso. adanya kepuasan kerja maka akan meningkat intensitas disiplin kerja juga dapat diartikan merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan yang berfungsi sebagai rangka untuk mendukung optimalisasi kerja seluruh perangkat nagari Baso. Kepuasan kerja sendiri merupakan salah satu alat yang dapat mendukung kinerja karyawan, artinya ketika karyawan merasa puas dengan hasil yang telah dikerjakan atau dicapai serta kontribusi yang diberikan
4. Kepuasan Kerja tidak memoderasi hubungan *Self Efficacy* terhadap kinerja. *Self efficacy* berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dengan meningkatnya tingkat efisiensi seseorang, seseorang menjadi lebih percaya diri atau sadar akan kemampuannya untuk mencapai kesuksesan, faktor penting dalam self efficacy adalah kemampuan diri perangkat nagari

Daftar Pustaka

- Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, & Yohanes Firmansyah. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Ardian, I., & Andi, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 4(2), 63–75.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Vol. 15, Issue 2).
- Charmiati, A., Hapsari, P. G., Surya, & Ketut, I. B. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (Vol. 8, Issue 3). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p22>
- Ekhsan, M., & Aziz, A. (2021). Servant leadership and employee performance : Does organizational commitment mediate in the model? *The First International Conference on Government Education Management and Tourism (ICoGEMT)*, 1(1), 373–382.
- Erviansyah, R. A., Putriana, L., & Subhan, M. N. (2021). Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv . Pandawa Copy Digital Printing Di Depok). *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila (JIMP)*, 1(1), 1–13.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Fadilah, L. H., Netty, & Laura.S. (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT.Taman Impianjaya Ancol. *Media Manajemen Jasa*, 6(1), 32–44.
- Grace, E., Girsang, R. M., & Simatupang, S. (2021). Dampak Dari Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karya Bhakti Manunggal. *Jurnal Media Bina Ilmiah*, 15(11), 58-41–5448. <https://doi.org/http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1209>
- Haksanggulawan, A., Hajar, I., & Putera, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Sekolah Tinggi*

- Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari*, 1(2), 401–407.
- Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150–2160. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i4.2142>
- Jannah, R., Husen, T. I., & Rafiie, S. A. K. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 393–409. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.288>
- Kepuasan, D., Sebagai, K., & Moderasi, V. (2017). *prasetyo Agug & triastity Rahayu*. 11(1), 64–79.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Kosasih, M. F., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Anugrah Tanjung Medan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 231.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384–401.
- Lestari, K. D. E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kuta Mimba Legian. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part J: Journal of Engineering Tribology*, 224(11), 122–130.
- Maulini, A. P., Marcita, O., Mardinata, T. S., Ramadhan, W., & Charli, C. O. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Grand Citra Swalayan Kota Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 01(04), 1060–1063.
- Peraturan Bupati Agam. (2016). *Peraturan Bupati Agam Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Nagari*.
- Pratama, R., Ratnawati, V., & Nasrizal. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak dengan Konflik Peran sebagai Variabel Moderasi. *Pekbis Jurnal*, 12(2), 130–141.
- Rizana, D. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control Dan Komitmen

- Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Sosial. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 39–49. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v18i2.351>
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Online*, 6(23), 2222–2839.
- Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. (2021). Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(2), 115–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- Simatupang, S., & Efendi, E. (2020). Kecerdasan Emosional Serta Dampaknya Untuk Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 152. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v11i1.3049>
- Situmeang, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematang Siantar. *Jurnal Maker*, 4(1), 66.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Tauwi, Masyaili, T. H. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. *Berajah Journal*, 2(3), 695–708.
- Villanueva, H., & Yrene, E. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Padapt. Tiara Indah Abadi Cabang Gunung Agung DenpasarR. 2017(1)*, 1–9.
- Wahyuningtyas, R., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 170. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.459>
- Wiranegara, T. L. P., & Kartini, A. (2023). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kanwil Lampung. *Jurnal EK&BI*, 6, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v6i1.758>
- Yanti, V., Akil, N., & Bas, A. H. M. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Banyumas Perkasa di Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*,

3(2), 132–138.

Yusri, A. Z. dan D. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Vpks (Pabrik Pengolahan Kelapa Sawi^T). *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.

Zameer, H., Alireza, S., NISAR, W., & AMIR, M. (2014). The Impact of the Motivation on the EmployeeTMs Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 398–406. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>

Pengaruh Komitmen Organisasional dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Baso dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi

Roni, Eka Risma Putri