

# Pengaruh Komitmen Karyawan, Self Efficacy, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Natura Plastindo

Oleh :

VANNY REVANDA PUTRI AGGASI

Dosen Pembimbing :

Sumartik, S.E, M.M

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2025



# Pendahuluan (Fenomena)

Industri manufaktur menjadi salah satu sektor penting dalam perekonomian global dan nasional. Industri ini berperan sebagai motor penggerak pertumbuhan ekonomi melalui penciptaan nilai tambah dari bahan mentah menjadi produk jadi yang siap untuk digunakan oleh konsumen. Selain itu, industri manufaktur juga memberikan kontribusi signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja, pengembangan teknologi, dan peningkatan daya saing suatu negara di pasar internasional[1]. Dalam beberapa dekade terakhir, industri manufaktur telah mengalami transformasi yang cukup signifikan, dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, globalisasi, dan perubahan dinamika pasar[2]. Transformasi ini tidak hanya mengubah cara perusahaan beroperasi, tetapi juga menuntut adanya peningkatan kualitas dan efisiensi dalam seluruh proses produksi.

PT Natura Plastindo, sebuah perusahaan yang bergerak di industri manufaktur plastik, merupakan salah satu pemain penting dalam industri ini. Perusahaan ini memproduksi berbagai produk plastik yang digunakan dalam berbagai aplikasi industri maupun konsumen. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor yang sangat kompetitif, PT Natura Plastindo menghadapi berbagai tantangan, termasuk meningkatnya tekanan untuk meningkatkan efisiensi, menjaga kualitas produk, dan memenuhi tenggat waktu produksi yang ketat. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut.

# Pendahuluan (Problem)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa data yang ada menunjukkan fluktuasi kinerja produksi di PT. Natura Plastindo dari Maret hingga Agustus 2024, yang mencakup jumlah SDM, target bulanan, dan realisasi produksi. Pada bulan Maret dan Juni, dengan jumlah SDM masing-masing 52 dan 49 orang, realisasi produksi melebihi target, mencapai 102% dan 101%. Sebaliknya, pada April dan Mei, pencapaian hanya mencapai 83% dan 81% dari target meskipun jumlah SDM tidak berkurang secara drastis. Penurunan kinerja ini berlanjut pada Juli dan Agustus, meskipun jumlah SDM meningkat menjadi 51 dan 54 orang, realisasi produksi hanya mencapai 87% dan 89% dari target. Hal ini memunculkan dugaan bahwa ada faktor lain selain jumlah tenaga kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti komitmen karyawan, self-efficacy, dan kepuasan kerja.

Target dan Realisasi Produk  
PT. Natura Plastindo

No	Bulan/ Tahun	Jumlah SDM	Target/Bulan	Realisasi	Presentase Realisasi
1.	Maret 2024	52	187.000	190.000	102%
2.	April 2024	49	154.000	129.000	83%
3.	Mei 2024	48	158.000	128.000	81%
4.	Juni 2024	49	176.000	179.000	101%
5.	Juli 2024	51	199.000	173.000	87%
6.	Agustus 2024	54	211.000	188.000	89%

Sumber : PT. Natura Plastindo - Pasuruan

# Pendahuluan (GAP)

Komitmen  
Karyawan



Ada Ketidak Konsisten hasil antara penelitian terdahulu [10] dan [11] membuktikan bahwa Komitmen Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya pada penelitian [12] terbukti bahwa Komitmen Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Self efficacy*



Ada Ketidak Konsisten hasil antara penelitian [13] dan [14] [11] membuktikan bahwa Self efficacy memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan . Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Ali membuktikan bahwa Self Effacacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [15].

Kepuasan



Ada Ketidak Konsisten hasil antara penelitian [16] dan [17] membuktikan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Sebaliknya penelitian[18] membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

# Pendahuluan (Contribution)

## Tujuan Penelitian

Menguji dan mengetahui komitmen karyawan, self efficacy, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Natura Plastindo di Kabupaten Pasuruan.

## Contribution

Sebagai pendukung PT Natura Plastindo dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui Komitmen Karyawan, Self Efficacy, Kepuasan Kerja

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah: *Implementasi komitmen karyawan, self -efficacy, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Natura Plastindo.*

Pertanyaan Penelitian:

1. Apakah Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Natura Plastindo?
2. Apakah Self Efficacy berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Natura Plastindo?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Natura Plastindo ?
4. Apakah Komitmen Karyawan, Self Efficacy, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Natura Plastindo?

Kategori SDGs: Penelitian ini relevan dengan upaya menciptakan pekerjaan layak dan meningkatkan produktivitas ekonomi, yang merupakan tujuan dari SDG 8. Dengan memahami faktor- faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan

# Metode

Jenis Penelitian



Kuantitatif Deskriptif

Sumber Data



Data primer berupa data responden dari kuesioner dengan skala Linkert 1 sampai 5

Objek Penelitian



Seluruh Karyawan PT Natura Plastindo yang berjumlah 54 orang.

Alat dan Analisis Data



Alat Analisis : SPSS versin25.0

Analisis Data : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Hipotesis

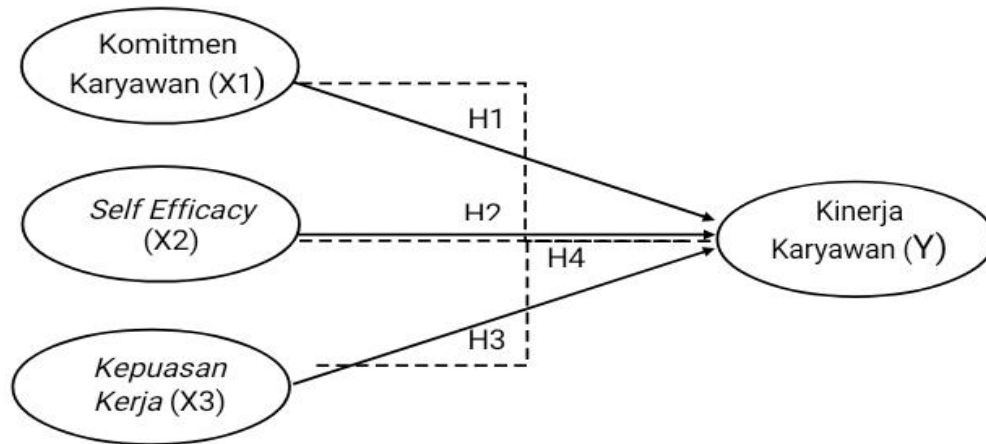
Populasi dan Sampel



Populasi : Jumlah Karyawan PT Natura Plastindo berjumlah 54 orang  
Sampel : Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Natura Plastindo yang berjumlah 54 karyawan, dijadikan responden dengan menggunakan teknik total sampling[38]. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer yang di peroleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden.

# Kerangka Konseptual

## Kerangka Konseptual



### Keterangan:

- X1 : Variabel Bebas (Komitmen Karyawan)  
X2 : Variabel Bebas (Self Efficacy)  
X3 : Variabel Bebas (Kepuasan Kerja)  
Y : Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)  
—————> : Pengaruh Secara Parsial  
- - - - - : Pengaruh Secara Simultan

### Hipotesis :

1. H1 : Komitmen Karyawan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. H2 : Self Efficacy (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. H3 : Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. H4 : Komitmen Karyawan (X1), Self Efficacy (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y)

# Uji Validitas

Dari hasil tabel tersebut, terlihat bahwa uji validitas, digunakan adalah untuk menilai kuisisioner tersebut valid atau tidak. Dan pada pernyataan yang diberikan kepada responden mengenai variabel Komitmen Karyawan (X1), Self-Efficacy (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 0,2681. Dan ketiga Variabel tersebut semua memiliki nilai ( $>0,2681$ ), maka semua item dalam kuesioner tersebut dapat dianggap valid.

Tabel.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlation(r-hitung)	r-Tabel	sig.	Keterangan
Komitmen Karyawan(X1)	X1 P1	0,79	0,2681	0,000	VALID
	X1 P2	0,762	0,2681	0,000	VALID
	X1 P3	0,787	0,2681	0,000	VALID
	X1 P4	0,635	0,2681	0,000	VALID
Self Efficacy(X2)	X2 P1	0,784	0,2681	0,000	VALID
	X2 P2	0,855	0,2681	0,000	VALID
	X2 P3	0,798	0,2681	0,000	VALID
	X2 P4	0,743	0,2681	0,000	VALID
Kepuasan Kerja(X3)	X3 P1	0,667	0,2681	0,000	VALID
	X3 P2	0,727	0,2681	0,000	VALID
	X3 P3	0,794	0,2681	0,000	VALID
	X3 P4	0,81	0,2681	0,000	VALID
	X3 P5	0,721	0,2681	0,000	VALID
	X3 P6	0,737	0,2681	0,000	VALID
	X3 P7	0,671	0,2681	0,000	VALID
	X3 P8	0,732	0,2681	0,000	VALID
	X3 P9	0,586	0,2681	0,000	VALID
	X3 P10	0,494	0,2681	0,000	VALID
Kinerja Karyawan(Y)	Y P1	0,734	0,2681	0,000	VALID
	Y P2	0,748	0,2681	0,000	VALID
	Y P3	0,734	0,2681	0,000	VALID
	Y P4	0,643	0,2681	0,000	VALID
	Y P5	0,681	0,2681	0,000	VALID
	Y P6	0,671	0,2681	0,000	VALID
	Y P7	0,657	0,2681	0,000	VALID
	Y P8	0,669	0,2681	0,000	VALID
	Y P9	0,659	0,2681	0,000	VALID

Sumber: Hasil Uji Validitas SPSS 25, data diolah 2024

# Uji Reabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Karyawan(X1)	0,73	0,60	REALIBEL
Self Efficacy(X2)	0,842	0,60	REALIBEL
Kepuasan Kerja(X3)	0,881	0,60	REALIBEL
Kinerja Karyawan(Y)	0,861	0,60	REALIBEL

Sumber : Hasil Uji Reabilitas SPSS 25, data diolah 2024

Data dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai Cronbach's Alpha dari variabel yang diukur lebih besar dari ( $>0,60$ ) [1], Pada penelitian ini nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Komitmen Karyawan, Self-Efficacy, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan berturut-turut adalah 0,730, 0,842, 0,881, dan 0,861. Dan ketiganya memiliki nilai Cronbach yang lebih besar, Oleh sebab itu, semua variabel dapat dikatakan menunjukkan reliabilitas dari semua ketiga instrumen kuesioner tersebut.

# Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.823	10.047		6.054	.000
	Komitmen Karyawan	.247	.285	.119	2.868	.009
	Self Efficacy	.314	.222	.009	2.964	.003
	Kepuasan Kerja	.344	.122	.369	2.822	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Uji Reabilitas SPSS 25, data diolah 2024

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta (a) bernilai positif 60,823.
- Koefisien b1 untuk variabel Komitmen Karyawan adalah 0,247, menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Maka jika variabel Komitmen Karyawan (X1) bertambah sebesar 0,247, Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat . Sebaliknya, jika Komitmen Karyawan berkurang maka Kinerja Karyawan akan menurun.
- Koefisien b2 untuk variabel Self-Efficacy adalah 0,314, yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, apabila variabel Self-Efficacy (X2) meningkat sebesar 0,314, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat.
- Koefisien b3 untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,344, yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, jika Kepuasan Kerja (X3) meningkat sebesar 0,344, apabila Kinerja Karyawan (Y) meningkat, maka begitupun sebaliknya.

# Uji Parsial (T)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	60.823	10.047		6.054	.000
	Komitmen Karyawan	.247	.285	.119	2.868	.009
	Self Efficacy	.314	.222	.009	2.964	.003
	Kepuasan Kerja	.344	.122	.369	2.822	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Uji parsial (t) SPSS 25, data diolah 2024

- Komitmen Karyawan (X1):** Hasil uji t seperti yang ditunjukkan pada Tabel 10 menunjukkan nilai t sebesar 2,868 dengan nilai signifikansi 0,009. Dengan demikian, thitung lebih besar dari t tabel ( $2,868 < 0,2681$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,009 < 0,05$ ). Hal ini menjelaskan bahwa variabel Komitmen Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Natura Plastindo
- Self-Efficacy (X2):** Pada hasil uji t yang diperlihatkan oleh tabel 10, terlihat nilai t sebesar 2,964 dengan nilai signifikansi 0.003,. Thitung lebih besar dari ttabel ( $2,964 < 0,2681$ ) dengan nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ). artinya variabel Self-Efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Natura Plastindo.
- Kepuasan Kerja (X3):** Uji t yang diperlihatkan oleh Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai t pada variabel ini yaitu sebesar 2,822 dengan nilai signifikansi 0,007. thitung  $>$  ttabel yaitu ( $2,822 > 0,2681$ ) dan nilai signifikansi  $<$  0,05 a ( $0,007 < 0,05$ ). artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Natura Plastindo.

# Uji Anova(f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.850	3	27.283	3.165	.032 <sup>b</sup>
	Residual	430.983	50	8.620		
	Total	512.833	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, Self Efficacy

Sumber: Hasil Uji Simultan(F) SPSS25, data diolah 2024

Berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 3,165, sementara Ftabel dengan signifikansi 5%, maka  $k=3$  diperoleh nilai  $df1 = k-1 = 2$  dan  $df2 = n-k = (54-3-1=51)$  maka diketahui nilai Ftabel sebesar 3,18. Maka dari itu diperoleh bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu  $3,165 < 3,18$  dengan nilai signifikannya lebih besar dari  $\alpha$  yaitu  $0,032 > 0,05$ . Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Karyawan(X1), Self Efficacy (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

# Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400 <sup>a</sup>	.560	.109	2.936

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, Self Efficacy

Sumber : Hasil Uji SPSS 25, data diolah 2024

Dari tabel 12 terlihat Nilai R Square yang diperoleh dari output di atas adalah 0,560. Hal ini menjelaskan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara simultan memiliki pengaruh sebesar 56% terhadap variabel Y, Dan sisanya dapat meneliti faktor variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

# Pembahasan dan hasil

1) Hipotesis Pertama (H1) : Komitmen Karyawan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- ❖ hasil analisis : Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Serta terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan
- ❖ Indikator : Affective Commitment, Continuance Commitment dan Normative Commitment.  
(indikator yang paling banyak dipilih oleh responden adalah Normative Commitment yang mengukur sejauh mana karyawan merasa berkewajiban secara moral untuk terus bekerja di PT. Natura Plastindo).
- ❖ Implikasi praktis : dari temuan ini menunjukkan perlunya PT. Natura Plastindo untuk mengembangkan dan memperkuat *Normative Commitment* sebagai salah satu faktor utama dalam manajemen sdm. Untuk itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penguatan nilai-nilai organisasi yang dapat membangun rasa tanggung jawab moral karyawan. Kebijakan dan program yang menekankan pada pentingnya loyalitas, pengakuan terhadap kontribusi individu, serta peningkatan komunikasi tentang tujuan dan visi perusahaan dapat memperkuat komitmen karyawan.

# Pembahasan dan hasil

1) Hipotesis Kedua (H2): Self Efficacy (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- ❖ hasil analisis : Self Efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan.
- ❖ indikator keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan, yakin bahwa diri sendiri mampu lebih baik dari orang lain, tantangan akan pekerjaan dan kepuasan akan pekerjaan. (indikator yang paling banyak dipilih oleh responden adalah keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan
- ❖ Implikasi variabel self efficacy pada karyawan di PT. Natura Plastindo adalah karyawan selalu yakin terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan setiap tugas, sehingga karyawan pada PT. Natura Plastindo jarang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan mereka karena keyakinan yang mereka miliki tadi. Hal ini disebabkan oleh faktor lingkungan yang suportif, saling membantu dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan perasaan pada setiap karyawan bahwa mereka yakin dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

# Pembahasan dan hasil

1) Hipotesis Ketiga (H3): Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- ❖ hasil analisis : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,
- ❖ indikator kepuasan kerja : kompensasi, lingkungan fisik, promosi, lingkungan non fisik dan karakteristik pekerjaan. (lingkungan fisik menjadi indikator yang paling banyak dipilih oleh responden).
- ❖ Hasil empiris di lapangan menunjukkan bahwa karyawan PT. Natura Plastindo sangat memperhatikan lingkungan fisik tempat mereka bekerja, yang dianggap sebagai faktor penting dalam mendukung kenyamanan dan kesejahteraan mereka. Perusahaan ini secara konsisten mengedepankan aspek lingkungan fisik, seperti kebersihan, keamanan, pencahayaan yang cukup, serta fasilitas yang memadai, guna menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan memberikan perhatian lebih pada kualitas lingkungan fisik, PT. Natura Plastindo berupaya menciptakan ruang kerja yang nyaman serta efisien, untuk dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan. Keberadaan lingkungan kerja yang baik diharapkan mampu mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

# Pembahasan dan hasil

Berdasarkan analisis data, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Karyawan (X1), Self-Efficacy (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini didukung oleh hasil uji F yang menunjukkan  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , yaitu  $3,165 < 3,18$ . Ini membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut, yaitu komitmen karyawan, self-efficacy, dan kepuasan kerja, secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, masing-masing variabel saling mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya itu, pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memberikan kontribusi sebesar 56% terhadap tenaga kerja, Namun sisanya dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

# Ucapan Terimakasih

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya. Penulis menyadari bahwa pencapaian ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan berbagai pihak, termasuk dosen pembimbing, dosen penguji, keluarga, pasangan, teman-teman terdekat, serta beberapa pihak lainnya. Penulis juga ingin berterimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan selama proses penelitian ini. Terima kasih kepada HR PT. Natura Plastindo Pasuruan yang sudah memberikan izin, serta kepada para responden dan karyawan produksi yang sudah memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner. Serta ucapan terima kasih yang disampaikan penulis kepada Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, khususnya program studi Manajemen, karena telah memberikan kesempatan dan kontribusi yang sangat berarti dalam kelancaran penelitian ini.

# Referensi

- [1] N. Ananda Putri Harahap, F. Al Qadri, D. Indah Yani Harahap, M. Situmorang, and S. Wulandari, “Analisis Perkembangan Industri Manufaktur Indonesia,” vol. 4, no. 6, p. 1444, 2023.
- [2] O. Hana Catur Wahyuni and M. Wiwik SUListiyowati, *BUKU AJAR PENGENDALIAN KUALITAS INDUSTRI MANUFAKTUR DAN JASA*.
- [10] D. Astuti, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 55–68, 2022.
- [11] V. Juniyar Sri Tiyanti, S. Wilujeng, and A. N. Graha, “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang,” 2021.
- [12] R. A. Putra and D. M. Candana, “PENGARUH MOTIVASI ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) Dr. MUHAMMAD ZEIN PAINAN,” vol. 2, no. 1, 2020, doi: 10.31933/JEMSI.
- [13] F. Findriyani and P. Parmin, “Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, vol. 3, no. 4, pp. 798–816, 2021, doi: 10.32639/jimmba.v3i4.944.
- [14] A. Yuniarti and A. Muhtamar, “Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap SEIKO : Journal of Management & Business,” *SEIKO :Journal of Management & Business*, vol. 4, no. 3, pp. 375–384, 2022, doi: 10.37531/sejaman.vxix.4645.
- [15] F. Ali and D. T. W. Wardoyo, “Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing),” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 9, no. 1, p. 367, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n1.p367-379.
- [16] C. Fajri, A. Amelya, and S. Suworo, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad,” *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, vol. 5, no. 1, pp. 369–373, 2022, doi: 10.54371/jiip.v5i1.425.
- [17] I. N. Suryawan and A. Salsabilla, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, vol. 8, no. 1, p. 137, 2022, doi: 10.37905/aksara.8.1.137-146.2022.
- [18] E. Fauziek and Y. Yanuar, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi,” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 3, p. 680, 2021, doi: 10.24912/jmk.v3i3.13155.

# Referensi

- [21] R. Tumigolung, J. L. Sepang, and A. B. Hasan, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI DI MANADO EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, AND EMPLOYEE COMMITMENT ON PT. BANK MANDIRI IN MANADO,” *4106 Jurnal EMBA*, vol. 7, no. 3, pp. 4106–4115, 2019.
- [25] J. Waddington, “Self-efficacy,” *ELT Journal*, vol. 77, no. 2, pp. 237–240, Apr. 2023, doi: 10.1093/elt/ccac046.
- [28] Ph. D. A. D. Ph. D. Stephen I. Dugguh, “Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations,” 2014. [Online]. Available: [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org)[www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org)
- [33] E. Fauziek and D. Yanuar, “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.”

