

## *The Influence of Employee Commitment, Self-Efficacy, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Natura Plastindo*

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

Vanny Revanda Putri Aggasi<sup>1)</sup>, Sumartik Sumartik<sup>\*,2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: sumartik1@umsida.ac.id

**Abstract.** *The purpose of this study is to investigate and ascertain the effects of job satisfaction, self-efficacy, and employee commitment on employee performance at PT. Natura Plastindo Pasuruan Regency. This study's research methodology is quantitative in nature. Employees made up the study's population PT. Natura Plastindo Pasuruan Regency. All sampling approaches were used to obtain this data. The research sample consisted of fifty-four employees. Respondents were given a survey or questionnaire that was evaluated using a Likert scale to collect primary data for this study. The data were analyzed using a statistical approach and quantitative data analysis tools. Descriptive analysis, T, F tests, and multivariate linear regression in addition to testing the hypothesis with IBM SPSS 25 software, are statistical test techniques used. The partial test results state that each employee's commitment, self- efficacy, and job satisfaction have a positive and significant influence on employee performance. The simultaneous results also state that employee commitment, self-efficacy, and job satisfaction together have a positive and significant influence on employee performance.*

**Keywords** - *employee commitment; self-efficacy; job satisfaction; employee performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memastikan pengaruh kepuasan kerja, efikasi diri, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Natura Plastindo Kabupaten Pasuruan. Metodologi penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Natura Plastindo Kabupaten Pasuruan. Semua pendekatan pengambilan sampel digunakan untuk memperoleh data ini. Sampel penelitian terdiri dari lima puluh empat karyawan. Responden diberikan survei atau kuesioner yang dievaluasi menggunakan skala likert untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian ini. Data dianalisis menggunakan pendekatan statistik dan alat analisis data kuantitatif. Analisis deskriptif, uji t, uji f, dan regresi linier multivariat selain pengujian hipotesis dengan software IBM SPSS 25, merupakan teknik uji statistik yang digunakan. Hasil uji parsial menyatakan bahwa masing- masing komitmen karyawan, self effieciency, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil simultan juga menyatakan bahwa komitmen komitmen karyawan, self effieciency, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci** - komitmen karyawan; self efficacy; kepuasan kerja; kinerja karyawan

## I. PENDAHULUAN

Industri manufaktur berpengaruh penting dalam perekonomian global dan nasional. Industri ini berperan sebagai motor penggerak pertumbuhan ekonomi melalui penciptaan nilai tambah dari bahan mentah yang dijadikan barang siap pakai untuk konsumen. Selain itu, industri manufaktur juga memberikan kontribusi yang besar karena menguntungkan untuk menciptakan lapangan kerja, kemajuan 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 mempengaruhi metode operasional perusahaan, namun juga memerlukan peningkatan dalam kualitas dan efisiensi di semua tahap produksi.

PT Natura Plastindo, merupakan perusahaan yang bergelut di industri manufaktur plastic. 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, kontribusi tenaga kerja dapat dijadikan pengaruh besar untuk melihat keberhasilan pabrik dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut.

**Tabel 1**  
**Target dan Realisasi Produk**  
**PT. Natura Plastindo**

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

Sumber : PT. Natura Plastindo - Pasuruan

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 menunjukkan bahwa unsur-unsur lain, seperti kebahagiaan kerja, kemandirian diri, dan dedikasi karyawan, mungkin memiliki dampak pada kinerja karyawan selain kuantitas karyawan.

Kinerja karyawan dalam industri manufaktur, seperti halnya di PT Natura Plastindo, banyak faktor yang mempengaruhinya. Salah satu fenomena yang sering ditemui adalah adanya variasi dalam tingkat kinerja karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang sama. Sementara sebagian pekerja bekerja dengan sangat baik, sebagian lainnya mungkin kesulitan dalam mencapai tujuan mereka. Karena banyaknya faktor, termasuk kondisi fisik dan mental karyawan, lingkungan kerja, dan interaksi sosial di tempat kerja[3]. Namun, Expectancy Theory menjelaskan terdapat tiga faktor yang sering dianggap sebagai penentu kinerja karyawan adalah komitmen karyawan, self-efficacy, dan kepuasan kerja[4].

Komitmen karyawan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan merasa terikat secara emosional dan loyal terhadap Perusahaan mereka[5]. Karyawan dengan komitmen tinggi biasanya terinspirasi untuk melakukan yang terbaik dan tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Di sisi lain, pekerja dengan komitmen rendah dapat menunjukkan ketidakpuasan, absensi berlebihan, dan bahkan pergantian karyawan yang tinggi[6].

Self-efficacy, merupakan elemen penting lain yang mempengaruhi kinerja dan sebuah keyakinan seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugas tertentu, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja[7]. Tugas-tugas yang sulit serta tantangan pekerjaan dapat mudah diselesaikan oleh karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan tinggi atau Self-efficacy[8]. Mereka juga lebih tahan terhadap tekanan dan mampu menemukan solusi terhadap permasalahan yang mereka hadapi.

Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan tentang seberapa jauh pekerjaannya memenuhi harapan dan kebutuhan mereka[3]. Motivasi dan keterlibatan yang tinggi di tempat kerja merupakan hal yang umum di antara karyawan yang merasa puas, dan hal ini dapat menghasilkan peningkatan kerja. Sikap apatis, moral yang rendah, dan akhirnya kinerja yang buruk dapat ditunjukkan oleh karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka, meskipun faktanya karyawan ini biasanya lebih terlibat dan bersemangat dengan pekerjaan mereka, yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik[9].

Berdasarkan penelitian terdahulu [10] dan [11] menunjukkan bagaimana pengabdian karyawan memiliki dampak positif pada kinerja staf. Namun dalam penelitian ini, [12] Komitmen karyawan terbukti tidak memiliki dampak yang nyata pada kinerja pekerja. Temuan dari ketiga penelitian menunjukkan adanya perbedaan antara kinerja dan komitmen karyawan.

Berdasarkan penelitian [13] dan [14] [11] menunjukkan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh efikasi diri. Namun, penelitian Fauzan Ali menunjukkan bahwa efikasi diri tidak terlalu memengaruhi kinerja pekerjaan [15]. Temuan ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan efikasi diri tidak konsisten.

Berdasarkan penelitian [16] dan [17] menunjukkan bagaimana kepuasan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh pekerjaan. Namun penelitian [18] menunjukkan bagaimana kepuasan kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Menurut peneliti, terdapat tiga perbedaan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat celah atau kesenjangan yang muncul berupa inkonsistensi hasil tentang bagaimana kinerja karyawan di PT. Natura Plastindo dipengaruhi oleh komitmen karyawan, efikasi diri, dan kepuasan kerja. Untuk menyelidiki keunikan apakah faktor-faktor ini berdampak atau tidak, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Peneliti mengidentifikasi adanya kesenjangan dalam hasil atau bukti penelitian yang ada (evidence gap)[19], ini mencerminkan ketidaksesuaian antara fenomena yang terjadi dengan hasil atau bukti yang ditemukan di lapangan dengan demikian, peneliti menarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan antara temuan penelitian sebelumnya, sehingga memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian tambahan atau mengkaji kembali temuan tersebut.

Berdasarkan paparan latar belakang seperti yang telah disampaikan sebelumnya, maka diadakan penelitian terbaru mengenai: "Pengaruh Komitmen Karyawan, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Natura Plastindo"

## II. LITERATUR RIVIEW

### Komitmen Karyawan (X1)

Komitmen karyawan merupakan salah satu yang menjadi aspek penilaian yang penting pada setiap perusahaan, Keterlibatan karyawan dapat mengukur seberapa besar seorang karyawan merasa terlibat secara emosional dan berdedikasi terhadap perusahaan [21]. Komitmen yang kuat dari diri karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi tingkat absensi dan turnover, serta mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya[22]. Dalam konteks industri manufaktur, komitmen karyawan menjadi lebih krusial karena pekerjaan di sektor ini sering kali menuntut ketahanan fisik dan mental yang tinggi. Komitmen karyawan yang tinggi akan membantu perusahaan dalam mencapai efisiensi operasional dan menghasilkan produk dengan kualitas yang konsisten[23]. Pada perusahaan yang berhasil, Komitmen karyawan dapat meningkatkan lingkungan organisasi yang baik dan mendukung[20]. Di sisi lain, komitmen yang rendah dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti menurunnya kinerja, peningkatan absensi, dan akhirnya, keluarnya karyawan dari perusahaan [24].

Menurut Moedav, variabel komitmen karyawan diukur dari 3 acuan :

1. **Affective commitment**, merupakan keinginan seseorang untuk terhubung dengan kelompok tertentu. Keputusan seseorang untuk tetap menjalankan bisnis didorong oleh motivasi internal.
2. **Continuance commitment**, yaitu suatu komitmen yang wajar berdasarkan kebutuhan. Komitmen seperti ini ini terbangun dari pertimbangan untung dan rugi, termasuk pengorbanan yang harus dilakukan untuk tetap melaksanakan pengaturan yang sudah ditetapkan. Kebutuhan untuk bertahan hidup adalah kekuatan pendorong

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

di balik dedikasi ini.

3. **Normative Commitment**, merupakan dedikasi yang berakar pada konvensi internal karyawan, yang mengarah pada pandangan karyawan terhadap akuntabilitas perusahaan. Orang percaya bahwa loyalitas mengharuskan mereka untuk tetap bekerja. Kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan sangat penting bagi komitmen ini [10]. Berdasarkan Teori dan penjelasan tersebut mendukung hipotesis bahwa komitmen karyawan terhadap kinerja yaitu :

**H1** : Komitmen Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### Self-efficacy (X2)

Self- efficacy yakni kemandirian diri, dimana keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan kegiatan tertentu, hal ini merupakan faktor psikologis yang perlu diperhatikan dalam menentukan kinerja karyawan[25]. Self-efficacy tidak hanya mempengaruhi bagaimana karyawan merespon tantangan dalam pekerjaan, tetapi juga bagaimana mereka mengelola stres dan tekanan yang muncul di tempat kerja[26]. Dalam industri manufaktur, di mana tugas-tugas sering kali bersifat repetitif dan membutuhkan ketelitian serta kecepatan, self-efficacy menjadi faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian kinerja optimal[8]. Pekerja dengan efikasi diri yang tinggi seringkali lebih proaktif dalam mencari jawaban atas permasalahan yang dihadapi, lebih tahan terhadap tekanan, dan lebih mampu menjaga kualitas kerja mereka meskipun berada dalam situasi yang penuh tantangan. Di sisi lain, pekerja yang kurang memiliki efikasi diri lebih rentan merasa kurang percaya diri, mudah menyerah saat menghadapi tantangan, dan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang memuaskan[3].

Variabel self-efficacy diukur dengan empat indikator, yaitu:

1. **Keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan**, Karyawan merasa memiliki kemampuan dan pengalaman yang cukup untuk memanfaatkan alat yang dibutuhkan guna membantu tugas mereka.
2. **Kemampuan yang lebih baik dari pada orang lain**, Karyawan percaya dan memahami bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dengan baik, serta menunjukkan semangat dalam bekerja secara mandiri.
3. **Tantangan akan pekerjaan**, Karyawan menikmati tantangan yang ada dalam pekerjaan dan selalu berusaha sungguh-sungguh untuk menyelesaikannya.
4. **Kepuasan akan pekerjaan**, Pekerja mampu mengatasi tantangan dan merasa puas setelah menyelesaikan tugas dari atasan [27].

Berdasarkan Teori dan penjelasan tersebut mendukung hipotesis bahwa Self-Efficacy terhadap kinerja, yaitu :

**H2** : Self-efficacy berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

### Kepuasan kerja (X3)

Kepuasan kerja merupakan penilaian individu tentang seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan dan harapan mereka[28]. Kondisi kerja, insentif yang diterima, koneksi dengan rekan kerja, dan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan rumah adalah beberapa elemen yang memengaruhi kepuasan kerja [29]. Pekerja yang bahagia dengan posisi mereka biasanya berkinerja lebih baik, lebih termotivasi, dan berkontribusi lebih besar terhadap tujuan bisnis [30]. Dalam konteks industri manufaktur, kepuasan kerja sangat penting karena pekerjaan di sektor ini sering kali melibatkan tugas-tugas fisik yang berat dan lingkungan kerja yang menantang. Pekerja yang tidak bahagia dengan jabatannya mungkin menunjukkan ketidakpedulian dan kurangnya gairah, yang pada akhirnya dapat memengaruhi hasil dan kualitas produk. Sebaliknya, pekerja yang puas dengan jabatannya cenderung akan berusaha lebih keras dan menghasilkan pekerjaan yang terbaik[31].

5 indikator digunakan untuk mengukur berbagai aspek kepuasan kerja yang mengacu pada:

1. **Kompensasi**, merupakan jumlah uang yang dibayarkan kepada seseorang atas pekerjaan yang dilakukan, terlepas dari apakah pekerjaan tersebut adil dan sesuai dengan kebutuhan mereka.
2. **Promosi**, yakni kesempatan bagi seseorang untuk maju ke tahap yang lebih tinggi dalam pekerjaannya.
3. **Lingkungan fisik**, Kondisi fisik di tempat kerja, termasuk fasilitas dan infrastruktur yang tersedia.
4. **Lingkungan non fisik**, Budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, dan kebijakan yang diterapkan.
5. **Karakteristik pekerjaan**, Aspek-aspek dari tugas dan tanggung jawab yang menantang serta kesempatan untuk berkembang[32].

Hipotesis berikut diajukan berdasarkan teori dan penjelasan tersebut di atas :

**H3** : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### Kinerja Karyawan

Keterampilan serta usaha yang dilakukan pekerja untuk segera menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya menentukan kinerja karyawan tersebut. Di sektor industri, efektivitas proses produksi mulai dari perencanaan dan

pelaksanaan hingga pengendalian kualitas berdampak signifikan terhadap kinerja pekerja [33]. Pekerjaan yang bagus akan menghasilkan produk yang memenuhi standar kualitas, mengurangi jumlah produk cacat, dan meningkatkan efisiensi operasional[34]. Enam indikator berikut digunakan untuk mengukur kualitas kinerja karyawan:

1. **Kualitas**, tingkat keunggulan atau standar hasil kerja yang dicapai.
2. **Kuantitas**, Jumlah atau kuantitas tenaga kerja yang dihasilkan oleh karyawan.
3. **Ketepatan waktu**, Kemampuan untuk menyelesaikan tugas pada tanggal atau waktu tertentu.
4. **Efektivitas**, tingkat pencapaian tujuan atau hasil yang diinginkan dari pekerjaan yang dilakukan.
5. **Kemandirian**, kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas tanpa memerlukan terlalu banyak bantuan atau supervisi dari atasan.
6. **Komitmen kerja**, tingkat loyalitas, dedikasi, dan keinginan untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas[35].

### III. METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Natura Plastindo Dusun Baran. Menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Objek penelitian ini dilakukan di Dusun Winong, Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, RT.3/RW.12. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 54 orang tenaga kerja pada PT. Natura Plastindo yang nantinya akan dipilih sebagai responden dengan kriteria inklusi dan post-post menggunakan teknik total sampling[38]. Informasi dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang mencakup skala Likert. Sebagian besar data dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang diisi oleh para karyawan produksi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menunjukkan bagaimana faktor independen mempengaruhi variabel dependen menggunakan SPSS versi 25.0.[39]

#### Analisis Data

##### 1. Uji Validitas

Dengan uji ini dapat melihat apakah setiap pertanyaan kuesioner secara akurat mencerminkan variabel yang diteliti, merupakan tujuan pengujian validitas.

##### 2. Uji Reabilitas

Untuk mengevaluasi konsistensi instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data, pengujian reliabilitas dilakukan dalam penelitian.

##### 3. Uji Hipotesis

- Koefisien regresi parsial dievaluasi menggunakan uji-T untuk melihat seandainya jika variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) mempengaruhi variabel dependen ( $Y$ ).
- Untuk menentukan seandainya jika faktor-faktor independen bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, maka menggunakan uji F untuk menguji bagaimana semua faktor independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen.
- Koefisien Determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persentase atau derajat pengaruh simultan (gabungan) yang terdapat dari variable X terhadap variable Y

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Data Responden

##### Jenis kelamin

**Tabel 4.** Data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	27	50%
Perempuan	27	50%
Jumlah	54	100%

Sumber Data Primer diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat karyawan 27 orang laki-laki dan 27 orang Perempuan bagian produksi pada PT. Natura Plastindo. Dari data diatas maka dapat disimpulkan Presentase karyawan bagian produksi pada PT.Natura Plastindo yakni 50% Perempuan dan 50% Laki-laki.

**Tabel 5. Data responden berdasarkan usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
17-20 Tahun	0	0%
20-24 Tahun	10	18,5%
25-30 Tahun	23	42,6%
40-45 Tahun	21	38,9%

Sumber Data Primer diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 5 terlihat kelompok umur responden terbagi menjadi empat kategori. Kategori pertama 17 - 20 tahun dengan responden presentase 0%, kategori kedua berusia antara 20 - 24 tahun dengan 10 responden, kategori ketiga berusia antara 25 - 30 tahun dengan 23 responden, dan kategori keempat berusia antara 40-45 tahun dengan jumlah 21 responden. Paling banyak responden berusia 25-30 tahun yang berjumlah 23 responden dengan presentase 42,6%, dan responden terbesar kedua adalah di umur 40 tahun - 45 tahun yang berjumlah 21 responden dengan presentase 38,9%. Maka dari itu dapat disimpulkan dari data diatas karyawan PT. Natura Plastindo tidak ada yang berumur antara 17 tahun hingga 20 tahun, melainkan 20 tahun keatas.

#### Tingkat Lama Bekerja

**Tabel 6. Data responden berdasarkan lama bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<1 tahun	0	0%
1-5 tahun	25	46,3%
6-10 tahun	23	42,6%
>10 tahun	6	11,1%
<b>Jumlah</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

Sumber Data Primer diolah peneliti

Berdasarkan data di atas sebagaimana terlihat pada Tabel 6, masa kerja terlama berada pada rentang 1 sampai dengan 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 25 orang atau sebesar 46,3% dari total responden. Tingkat responden tertinggi kedua, atau 30 orang atau 42,6% dari total responden, mempunyai masa lamanya bekerja 6-10 tahun, diikuti oleh mereka yang mempunyai masa lama bekerja lebih dari 10 tahun atau 11,1% dari total responden, dengan total karyawan yang memilih sejumlah 6 orang, dan mereka yang memiliki lama bekerja tidak mencapai dari 1 tahun atau 0 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada satupun karyawan bagian produksi dari PT. Natura Plastindo yang bekerja kurang dari kurun waktu 1 tahun.

## Hasil dan Pembahasan Uji Validitas

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(X3)	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
	X2 P5	0,738	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

Dari tabel diatas yang sudah di uji validitas pada setiap kuesioner yang digunakan adalah untuk menilai kuisioner 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.

### 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

## Uji Hipotesis

### Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan guna memastikan sejauh mana faktor independen memengaruhi variabel dependen. Lalu hipotesis yang disarankan akan diuji dalam penelitian ini, seperti yang ada pada tabel dibawah ini :

Tabel.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		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 data tabel 9, persamaan regresi dapat diperoleh menggunakan rumus:

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

$$Y = 60,823 + 0,247X_1 + 0,314 X_2 + 0,344 + 10,047$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta (a) bernilai positif 60,823. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel Komitmen Karyawan (X1), Self-Efficacy (X2), Kepuasan Kerja (X3) dianggap tetap atau tidak berubah, Jadi ditemukan kinerja karyawan adalah sebesar 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 (Uji T)

Dengan menggunakan uji parsial, dilakukan uji pengaruh masing-masing variabel yaitu Komitmen Karyawan (X1), Self-Efficacy (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada tabel dibawah ditunjukkan untuk setiap hasil uji masing masing dari ketiga variabel, yaitu :

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 parsial (t) SPSS 25, data diolah 2024

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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 F

Pengaruh variabel Komitmen Karyawan (X1), Self-Efficacy (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diuji secara simultan menggunakan uji F. Dan pada tabel 11 adalah hasil uji simultan tersebut:

**Tabel 11. Uji ANOVA**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		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  $df_1 = k-1 = 2$  dan  $df_2 = n-k = (54-3-1=51)$  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

**Tabel 12. Model Summary**

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.

#### 1. H1 : Komitmen Karyawan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Karyawan ini dibangun oleh beberapa indikator yaitu Affective Commitment, Continuance Commitment dan Normative Commitment. Tetapi 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. Hal ini menegaskan pentingnya membangun rasa tanggung jawab dan loyalitas di antara karyawan produktivitas meningkatkan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menegaskan pentingnya membangun rasa tanggung jawab dan loyalitas di antara karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [36], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 2. H2 : Self Efficacy Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Self Efficacy berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Self Efficacy ini dibangun oleh beberapa indikator keyakinan akan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan, yakin bahwa diri sendiri mampu lebih baik dari orang lain, tantangan akan pekerjaan dan kepuasan akan pekerjaan. Tetapi 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. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh [27], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### 3. H3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja ini dibangun oleh indikator-indikator kompensasi, lingkungan fisik, promosi, lingkungan non fisik dan karakteristik pekerjaan. tetapi 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. Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian menurut [37], dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### 4. H4 : Komitmen Karyawan, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

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.

## V. SIMPULAN

Dari penelitian ini, informasi yang telah didapatkan melalui kuesioner skala Likert dengan rentang 1 hingga 5 dinyatakan valid, karena hasil uji validitas untuk setiap variabel menunjukkan korelasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $>0,2681$ ). Selain itu, nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel lebih besar dari ( $>0,60$ ) yang mengindikasikan jika data tersebut reliabel. Berdasarkan uji T (parsial), variabel Komitmen Karyawan (X1), Self-Efficacy (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) masing-masing berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Natura Plastindo.

Uji F (simultan) menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu Komitmen Karyawan (X1), Self-Efficacy (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $3,165 > 3,18$ ) dengan nilai signifikansi juga lebih kecil dari 0,05 ( $0,032 < 0,05$ ). Hasil koefisien determinasi menjelaskan bahwa pengaruh ketiga variabel terhadap Kinerja Karyawan sebesar 56%.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini mencakup perlunya menjaga kerahasiaan data perusahaan serta identitas responden sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku

## UCAPAN TERIMA KASIH

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 Sulistyowati, BUKU AJAR PENGENDALIAN KUALITAS INDUSTRI MANUFaktur DAN JASA.
- [3] E. T. Canrinus, M. Helms-Lorenz, D. Beijaard, J. Buitink, and A. Hofman, "Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity," *European Journal of Psychology of Education*, vol. 27, no. 1, pp. 115–132, Mar. 2012, doi: 10.1007/s10212-011-0069-2.
- [4] Indira Januarti dan Anis Chariri, "Pemilihan Karir Profesi Akuntan Publik Dengan Expectancy Theory".
- [5] M. A. N. A. F. Sartika Wulandari, "PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGAMAS PLAZA BANGUNAN MEDAN".
- [6] E. M. A. Alhamidi, "Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, vol. 1, no. 2, pp. 88–96, Mar. 2023, doi: 10.56721/jisd.m.v1i2.212.
- [7] H. Diawati, K. Komariah, and N. Norisanti, "Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, vol. 1, no. 1, pp. 99–108, Jun. 2019, doi: 10.31539/jomb.v1i1.628.
- [8] A. A. W. A. W. S. Ahmad H. Abubakar, "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HUNTSMAN INDONESIA".
- [9] N. S. Program, M. Bisnis, S. Manajemen, and F. Ekonomi, "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA," 2019.
- [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. Juniary 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.vxiv.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 Appli cad," *JIP - 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.
- [19] R. Laidsaar-Powell et al., "A meta-review of qualitative research on adult cancer survivors: current strengths and evidence gaps," Dec.01,2019, *Springer*. doi:10.1007/s11764-019-008038.
- [20] M. S. T. I. T. E. T. P. S. L. R. P. Ignasius Loyola Alparunda Malewa, "BAGAIMANAKAH DISIPLIN, KOMITMEN DAN BEBAN KERJA MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN".
- [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.
- [22] V. Juniary Sri Tiyanti et al., "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN KARYAWAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH TIRTA KANJURUHAN KABUPATEN MALANG." [Online]. Available: <http://ejournal.unikama.ac.id>
- [23] R. Syukron Jamal, S. Firdaus, Y. Bakhtiar, V. F. Sanjaya, and U. Raden Intan Lampung, "PENGARUH KOMITMEN DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN," 2021.
- [24] P. Ochoa Pacheco, D. Coello-Montecel, and M. Tello, "Psychological Empowerment and Job Performance: Examining Serial Mediation Effects of Self-Efficacy and Affective Commitment," *Adm Sci*, vol. 13, no. 3, Mar. 2023, doi: 10.3390/admsci13030076.
- [25] J. Waddington, "Self-efficacy," *ELT Journal*, vol. 77, no. 2, pp. 237–240, Apr. 2023, doi: 10.1093/elt/ccac046.
- [26] F. Ali, D. Tri, and W. Wardoyo, "PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PT. ULTRAJAYA MILK INDUSTRY, TBK SURABAYA BAGIAN MARKETING)." [Online]. Available: <http://ejournal.unikama.ac.id>
- [27] K. Khaerana, "Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur," *Jurnal Ecoment Global*, vol. 5, no. 1, pp. 80–89, 2020, doi: 10.35908/jeg.v5i1.835.
- [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)
- [29] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, Sep. 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- [30] S. Riyanto, E. Endri, and N. Herlisha, "Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement," 2021, *LLC CPC Business Perspectives*. doi: 10.21511/ppm.19(3).2021.14.
- [31] K. Pegawai, S. Kelana Basri, and R. Rauf, "Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *J Manage*, vol. 4, no. 1, 2021, doi: 10.37531/yum.v11.76.
- [32] S. Adha, D. Wandu, and Y. Susanto, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang," *Jurnal Ekonomi Vokasi*, vol. 2, no. 1, pp. 61–72, 2019.

- [33] E. Fauziék and D. Yanuar, "PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI."
- [34] Tarjo, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo)".
- [35] S. P. Robbins and T. A. Judge, "Perilaku organisasi edisi 16," *Jakarta: Salemba Empat*, pp. 109–182, 2015.
- [36] M. Coulter, "Manajemen Edisi Kesepuluh jilid 1," 2010.
- [37] H. d Suwatno and D. J. Priansa, "Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis," *Bandung: Alfabeta*, 2011.
- [38] M. Sari, H. Rachman, N. Juli Astuti, M. Win Afgani, and R. Abdullah Siroj, "Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif," *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, vol. 3, no. 01, pp. 10–16, Dec. 2022, doi: 10.47709/jpsk.v3i01.1953.
- [39] S. Sen and I. Yildirim, "A Tutorial on How to Conduct Meta-Analysis with IBM SPSS Statistics," *Psych*, vol. 4, no. 4, pp. 640–667, Sep. 2022, doi: 10.3390/psych4040049.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*