

## PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. ERA DUA RIBU BANGLI

Dewani Agustin<sup>1</sup>, Anak Agung Dwi Widyani<sup>2</sup>, Ni Made Satya Utami<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: dewaniagustin2@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of self-efficacy on organizational commitment, self-efficacy on employee performance, organizational commitment to employee performance, and self-efficacy on employee performance through organizational commitment as an intervening variable in CV. Era Dua Ribu Bangli. The population in this study were all employees of CV. Era Dua Ribu Bangli totaling 32 people with the determination of the sample using the census method. The research data collection was carried out by observing and distributing questionnaires. Data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) analysis technique to answer the problem formulation with the help of the Smart PLS program. The results of testing the hypothesis show that the variables: 1). Self-efficacy has a positive and significant effect on organizational commitment 2). Self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance 3). Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, and 4). The variable organizational commitment can be an intervening variable between self-efficacy and employee performance.*

**Keywords:** *self efficacy, organizational commitment, and employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Keberhasilan berbagai aktivitas didalam organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana atau pun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani, 2015).

Adapun faktor lain yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Pada dasarnya kinerja merupakan suatu fungsi, motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dan juga merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta

kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Shaleh, 2018). CV. Era Dua Ribu Bangli merupakan salah satu perusahaan berlokasi di Bangli yang bergerak di sektor pengadaan barang dan jasa. Kinerja pada perusahaan ini mengalami penurunan, hal ini dilihat dari perolehan penjualan yang mengalami fluktuasi dan penurunan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *self efficacy* dan komitmen organisasional (Dharma, 2019).

Individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik (Setyawan, 2017), pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian dari Widyawati dan Karwini (2018) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian dari Setyabudi,

dkk (2018) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Rendahnya *self efficacy* yang dilihat dari keaktifan karyawan yang masih kurang. Selain itu masih minimnya konsistensi karyawan dalam mengembangkan tugas-tugas yang dilimpahkan oleh pimpinan. Hal ini yang menyebabkan karyawan belum mampu untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi, serta mempertahankan nilai-nilai dan munculnya kesamaan nilai dari organisasi tersebut (Utami, 2016). Komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja yang tinggi, pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Merpaung (2019) yang menyatakan komitmen organisasional secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Kurangnya komitmen yang dimiliki karyawan dilihat dari kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan kurang bersungguh-sungguh didalam melakukan pekerjaan yang dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang tergolong tinggi.

Lestari (2013) mengatakan bahwa tingkat komitmen organisasional dipengaruhi oleh *self efficacy* dimana dengan adanya efikasi diri akan memberikan acuan untuk individu dalam bertingkah laku secara rajin, ulet yang akan membangun komitmen karyawan terhadap organisasi. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yulan dan Bernarto (2017) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Rendahnya *self efficacy* yang menyebabkan kurangnya komitmen yang

dimiliki oleh karyawan, sehingga akan mempengaruhi kinerja pada karyawannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Sari (2013) yang mengatakan tingginya komitmen organisasi dipengaruhi oleh *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, peningkatan *self efficacy* akan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi, begitupula sebaliknya yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya *self efficacy* akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional yang nantinya berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Era Dua Ribu Bangli”. Maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada CV. Era Dua Ribu Bangli?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Era Dua Ribu Bangli?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Era Dua Ribu Bangli ?
4. Apakah komitmen organisasional mampu sebagai pemediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada CV. Era Dua Ribu Bangli?

## KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Resource Based View*

Teori *Resource-Based View* (RBV) dikenali sebagai sebuah teori yang melihat kemampuan sumber daya internal perusahaan dalam mengeksplorasi sumber daya internal untuk memunculkan keunggulan bersaing (Murdapa & Paulus, 2016). Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan

penting bagi perusahaan, karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan. Asumsi dari teori RBV yaitu mengenai bagaimana suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, dengan mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan.

### **Self Efficacy**

*Self efficacy* adalah penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu dengan yang dipersyaratkan (Priyoto,2014:58). *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap dirinya apakah dapat melakukan tindakan yang baik, benar dan tepat sehingga mampu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya. Indikator *self efficacy* menurut Ghufon (2011:80-81) yaitu:

- a. Tingkat (*Level*) yaitu berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya.
- b. Kekuatan (*Strenght*) yaitu berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya.
- c. Generalisasi yaitu berkaitan dengan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin akan kemampuannya dan bagaimana kemampuannya dan bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan.

### **Komitmen Organisasional**

Sirait (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan

lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu di luar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Indikator komitmen organisasional menurut Robbins (2008:101) yaitu :

- a. Komitmen afektif yaitu menunjukkan keinginan emosional karyawan yang kuat untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang ada untuk mewujudkan tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi.
- b. Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen yang berdasar pada kecemasan seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah didapatkan ketika berada di organisasi.
- c. Komitmen normatif yaitu tanggung jawab moral karyawan untuk tetap bertahan di organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Indikator kinerja karyawan menurut Bernaddin dan Russel dalam Priansa (2017:55) yaitu :

- a. Kualitas yaitu pekerja dapat mencapai hasil akhir yang mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- b. Kuantitas yaitu pekerja dapat mencapai hasil yang dinyatakan dalam nilai uang, jumlah unit, atau pekerjaan yang selesai.
- c. Ketepatan Waktu yaitu pekerja dapat menyelesaikan tugasnya pada waktu awal yang diinginkan perusahaan.
- d. Efektivitas Biaya yaitu penggunaan daya organisasi dimaksimalkan dalam arti mendapatkan keuntungan tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya.

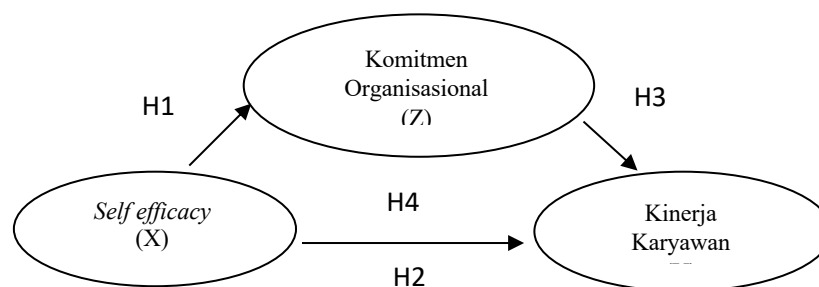
- e. Perlu Pengawasan yaitu pekerja dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bantuan pengawasan.
- f. Hubungan antar Individu yaitu keadaan dimana karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, berpikiran positif, percaya diri, dan kerjasama antar rekan kerja.

### Hipotesis

- H1 : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
- H2 : *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

### Model Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber : Hasil pemikiran peneliti (2020)

### METODE PENELITIAN

Objek dari penelitian ini adalah karyawan CV. Era Dua Ribu Bangli yang terkait dengan pengaruh *self efficacy* karyawan terhadap komitmen organisasional serta dampaknya pada kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *self efficacy* (X), variabel dependen (Y), dan variabel mediasi (Z). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dengan menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan program *Smart PLS*.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Evaluasi Model Pengukuran

##### a. *Convergent Validity*

Hasil pengolahan *Convergent Validity* dengan hasil perhitungan *outer loading* atas indikator-indikator pembentuk variabel laten, menunjukkan bahwa koefisien *outer loading* masing-masing indikator berkisar antara 0,718 sampai dengan 0,968. Suatu indikator dikatakan valid, jika koefisien *outer loading* lebih besar dari 0,70 (Lathan dan Ghozali, 2015:76). Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator yang membentuk variabel adalah valid karena lebih besar dari 0,60-0,70.

##### b. *Discriminant Validity*

Hasil pengujian *discriminant validity*, nilai AVE berkisar antara 0,844 sampai 0,895. Suatu variabel dikatakan valid, jika akar AVE ( $\sqrt{AVE}$  atau *Square root*

*Average Variance Extracted*) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dalam model penelitian (Latan dan Ghazali, 2015:76-77), dan *AVE* lebih besar dari 0,50. Hal ini berarti setiap indikator pada masing-masing variabel penelitian sudah valid karena nilai *AVE* lebih besar dari 0,50.

### c. Reliability

Hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha*, menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* berkisar antara 0,965 - 0,973, dan nilai *cronbach alpha* berkisar antara 0,960 - 0,968. Baik *compisite reliability* maupun *cronbach alpha* menunjukkan nilai di atas 0,70, ini berarti bahwa variabel-variabel dalam model penelitian ini adalah reliabel.

## 2. Evaluasi Model Struktural

### a. Evaluasi Model Struktural Melalui *R-Square (R<sup>2</sup>)*

Kuat lemahnya variabel eksogen terhadap variabel endogen berdasarkan nilai *R<sup>2</sup>* untuk *self efficacy (X)* terhadap komitmen organisasional (*Z*) adalah sebesar 0,424, yang artinya komitmen organisasional 42,40% dipengaruhi oleh *self efficacy*, sedangkan sisanya 57,60% adalah faktor lain diluar model penelitian. Nilai *R<sup>2</sup>* sebesar 0,829, ditunjukkan oleh pengaruh *self efficacy* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Artinya 82,90% kinerja karyawan dipengaruhi oleh *self efficacy* dan komitmen organisasional, sisanya sebesar 17,10% adalah faktor lain di luar model penelitian.

### b. Evaluasi Model Struktural melalui *Q-Square Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)*

Rumus perhitungan *Q-Square Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)*, Latan dan Ghazali (2015: 80) adalah:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \\ = 1 - (1 - 0,424)(1 - 0,829)$$

$$= 1 - (0,576)(0,171) \\ = 1 - (0,098496) \\ = 0,9015$$

Hasil perhitungan *Q<sup>2</sup>* sebesar 0,9015 menunjukkan bahwa 90,15% model dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel dalam model penelitian, sedangkan sisanya 9,85% adalah faktor lain diluar model penelitian. Mengacu pada kriteria kuat lemahnya model berdasarkan nilai *Q-Square Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)*, sebagaimana dikemukakan oleh Latan dan Ghazali (2015: 80), maka model ini tergolong kuat.

### c. Evaluasi Model Struktural melalui *Goodness of Fit (GoF)*

Kriteria kuat lemahnya model berdasarkan pengukuran *Goodness of Fit (GoF)* menurut Lathan dan Ghazali (2015:88), adalah sebagai berikut : 0,36 (*GoF large*), 0,25 (*GoF medium*), dan 0,10 (*GoF small*). Adapun rumusan untuk mengukur kuat lemahnya model berdasarkan *Goodness of Fit (GoF)*, adalah :

$$GoF = \sqrt{(AVE \times R^2)} \\ GoF = \sqrt{[(0,756+0,801+0,712)/3] \times [(0,424+0,829)/2]} \\ GoF = \sqrt{[2,269/3] \times [1,253/2]} \\ GoF = \sqrt{0,7563 \times 0,6265} \\ GoF = \sqrt{0,47382195} \\ GoF = 0,6883$$

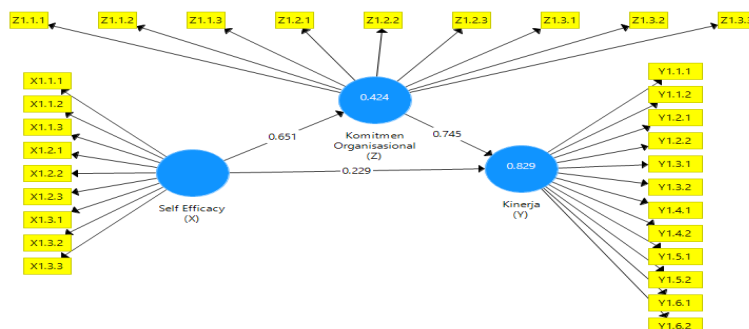
Hasil perhitungan *GoF* di atas, menunjukkan nilainya sebesar 0,6883, maka

mengacu pada kriteria kuat lemahnya model pengukuran melalui *Goodness of Fit (GoF)* menurut Lathan dan Ghazali (2015:88), model ini tergolong ke dalam model yang kuat.

## 3. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural *Partial Least Square* ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut.

Gambar 2. Hasil Output Bootstrapping PLS



Sumber : Hasil Output *PLS* (2020)

Berdasarkan hasil *processing* maka dibuat tabel mengenai hubungan antar variabel, seperti berikut ini.

**Tabel 1. Hubungan langsung Antara Variabel *Self Efficacy*, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan**

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	<i>T Statistics</i>	<i>P values</i>	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X) → Komitmen Organisasional (Z)	0,651	6.356	0,000	<i>Significance</i>
<i>Self Efficacy</i> (X) → Kinerja karyawan (Y)	0,229	2.568	0,017	<i>Significance</i>
Komitmen Organisasional (Z) → Kinerja karyawan (Y)	0,745	5.149	0,000	<i>Significance</i>

Sumber : Data Diolah (2020)

- Self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan dari koefisien jalur antara *self efficacy* ke komitmen organisasional sebesar 0,651 dengan koefisien t-statistik sebesar 6,356 > t-tabel 1,96, dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05.
- Self efficacy* menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh koefisien *path* dari variabel *self efficacy* ke kinerja karyawan sebesar 0,229, dengan koefisien t-statistik sebesar 2,568 > t-tabel 1,96, dan nilai signifikansi sebesar 0,017 < 0,05.
- komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui koefisien *path* dari komitmen organisasional ke kinerja karyawan sebesar 0,745, dengan koefisien t-statistik sebesar 5,149 > t-tabel 1,96, dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05.

## 6. Pengujian Mediasi

Untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi dan signifikansi pengaruh tidak langsung adalah dengan melihat *indirect effects* yang merupakan output Smart PLS seperti yang tersaji pada Tabel berikut ini.



Tabel 2. Hasil perhitungan Total *Indirect Effect*

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Self Efficacy</i> (X) → Komitmen Organisasional (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.485	0.483	0.107	4.523	0.000

Sumber : Data Diolah (2020)

Menunjukkan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel Mediasi. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien t-statistik sebesar  $4,523 > t\text{-tabel } 1,96$ . dan nilai signifikansi adalah sebesar  $0,00 < 0,05$ .

## Pembahasan

### 1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan dimana *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini memberikan makna bahwa meningkatnya *self efficacy* maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasional pada CV. Era Dua Ribu Bangli. Hasil penelitian ini, mendukung temuan dari penelitian Yulan dan Bernato (2017) yang menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### 2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan dimana *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa meningkatnya *self efficacy* maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Era Dua Ribu Bangli. Hasil penelitian ini, mendukung temuan dari

penelitian Wulandari dan Widiartanto (2019) yang menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan dimana komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa meningkatnya komitmen organisasional maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Era Dua Ribu Bangli. Hasil penelitian ini, mendukung temuan dari penelitian Widodo, dkk (2019) yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi

Hasil pengujian penelitian menemukan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan yang dipengaruhi oleh *self efficacy* maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Setyawan (2017), bahwa variabel komitmen organisasional mampu menjadi variabel mediasi antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- 1) *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa peningkatan *self efficacy* dapat meningkatkan komitmen organisasional.
- 2) *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa peningkatan *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa meningkatnya komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Komitmen Organisasional mampu memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan indikasi bahwa *self efficacy* harus menjadi perhatian dalam menciptakan tingkat komitmen organisasional yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### Saran

- 1) Oleh karena pada *self efficacy* indikator tingkat dengan item memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai hasil menjadi hal yang dinilai rendah oleh responden, maka disarankan untuk pimpinan hendaknya memberikan pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki

karyawan. Maka karyawan akan merasa lebih yakin akan kemampuannya dalam memberikan suatu hasil pada pekerjaannya.

- 2) Oleh karena pada komitmen organisasional indikator komitmen normatif dengan item karyawan merasa perusahaan sangat berjasa dalam hidupnya di nilai rendah oleh responden, maka disarankan untuk perusahaan mampu memberikan kenyamanan dengan memberikan perhatian lebih pada karyawan ataupun memberikan kesejahteraan kepada karyawannya.
- 3) Oleh karena kinerja karyawan dengan indikator kuantitas dan perlu pengawasan memperoleh nilai terendah, maka disarankan untuk selanjutnya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan dengan melakukan pekerjaan secara inisiatif, tidak hanya menunggu perintah dari pimpinan. Sehingga dapat diperoleh pencapaian kinerja yang optimal.
- 4) Disarankan pula kepada penelitian selanjutnya untuk mencari dan membaca referensi lain yang lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, R. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Jurnal Benefita : Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, Vol 4, No. 2, pp 348-362.



- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. 2015. *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. Nurdan Rini Risnawati. 2011. *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Lestari, P. 2013. Hubungan Antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Taspen (*Persero*) Jakarta. *Doctoral Dissertation*. Universitas Negeri Jakarta.
- Mangkunegara, P. A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Merpaung, M. E. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sion Mandiri Medan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Medan.
- Paulus, A. L. & Murdapa, P. S. (2016). Pemanfaatan teori resource-based view pada ritel minimarket: implikasinya terhadap strategi dan keunggulan bersaing. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 16(2), 215-224.
- Priansa, Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sari, L. P. 2013. Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisasi Guru Di SMK KH. Dewantoro Kota Tangerang Provinsi Banten. *Doctoral dissertation, Tesis*. Universitas Bina Nusantara.
- Setyabudi, M. A., Al Musadieq, M., & Aziz, A. L. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 63, No. 1, pp 100-106.
- Setyawan, S. 2017. Pengaruh *Self Efficacy* dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 12, No.24.
- Shaleh, Mahadin. 2018. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, cetakan pertama, April 2018. Makassar : Aksara Timur.
- Sirait, L. R. A. 2018. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi Pada UKM KSR di Universitas Yogyakarta. *Doctoral Dissertation*. Universitas Mercu Buana. Yogyakarta.
- Utami, N. M. S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa bersama Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar. *Prosiding*, 15-35.
- Widyani. 2015. Knowledge Management dalam Perspektif Tri Kaya Parisuda serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pengurus Koperasi. *Jurnal* Vol 5, No 02 September Universitas Mahasaraswati.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. 2018. Pengaruh *Self Esteem*, *Self efficacy* dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *In Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar*, Vol 16, No. 2, pp 54-64.
- Yulan, Y., & Bernarto, I. 2017. Pengaruh *Self-Efficacy*, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi [*The Influence of Self-Efficacy, Organizational Culture, and Work*

*Motivation toward Organizational  
Commitment]. DeReMa  
(Development Research of  
Management): Jurnal Manajemen.  
Vol.12, No.1, pp 114-138.*