

## Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja dan Self-Efficacy Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Isyana Emita<sup>1\*)</sup>, Eneng Iviq Hairo Rahayu<sup>2)</sup>, Henny Armaniah<sup>3)</sup>

<sup>1)2)3)</sup> Universitas Bina Sarana Informatika

**Correspondence Author:** [isyana.iea@bsi.ac.id](mailto:isyana.iea@bsi.ac.id), Jakarta, Indonesia

**DOI:** <https://doi.org/10.37012/ileka.v4i2.1993>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan dengan fokus pada kepuasan kerja dan Self-Efficacy, serta mempertimbangkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui survei terhadap 100 karyawan PT Frisian Flag. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *Probability Sampling* yakni *simple random sampling*. *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Efikasi diri tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri tidak mempunyai pengaruh terhadap konstruk kinerja karyawan. Efikasi diri mempunyai pengaruh terhadap konstruk komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi berperan sebagai kontrol parsial, artinya untuk mengetahui hubungan antar variabel terdapat hubungan langsung seperti kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. bahwa komitmen organisasi merupakan kontrol parsial terhadap hubungan Self-Efficacy dengan kinerja pegawai. Pengukuran ini memberikan nilai Q2 sebesar 0,9885 atau 98,85% yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari nol. Jadi membuktikan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, Self-Efficacy, dan komitmen organisasi sebesar 98,85% dan sisanya oleh variabel lain di luar model penelitian.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Self-Efficacy, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

### Abstract

*This research aims to analyze employee performance, focusing on job satisfaction and Self-Efficacy, as well as considering organizational commitment as an intervening variable. In this research, data was collected through a survey of 100 PT Frisian Flag employees. In this study, researchers used the Probability Sampling method, namely simple random sampling. Simple Random Sampling is taking sample members from a population randomly without paying attention to the strata in that population. Job satisfaction influences employee performance. Job satisfaction has an influence on organizational commitment. Organizational commitment has an influence on employee performance. Self-efficacy has no influence on employee performance. Self-efficacy has no influence on the employee performance construct. Self-efficacy has an influence on the construct of organizational commitment. Job satisfaction has a positive effect on employee performance which is mediated by organizational commitment. Organizational commitment acts as a partial control, which means that to find out the relationship between variables, there is a direct relationship, such as job satisfaction and employee performance. Self-efficacy has a positive effect on employee performance which is mediated by organizational commitment. that organizational commitment is a partial control in the relationship between Self-Efficacy and employee performance. This measurement gives a Q2 value of 0.9885 or 98.85%, which indicates that the value is higher than zero. So it proves that employee performance as a whole is influenced by the variables job satisfaction, Self-Efficacy, and organizational commitment by 98.85% and the rest by other variables outside the research model.*

**Keywords:** Job satisfaction, Self-Efficacy, Employee performance, Organizational Commitment

## **PENDAHULUAN**

Organisasi harus beradaptasi untuk bertahan di era dinamika bisnis yang berubah dengan cepat dan tidak dapat diprediksi. Sumber daya manusia yang efektif dan berkualitas merupakan faktor utama yang mempengaruhi pertumbuhan dan keberlanjutan suatu organisasi. Berkinerja baik sebagai karyawan sangat penting untuk mengatasi berbagai kendala ini. Oleh karena itu, penting untuk memahami unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Strategi yang semakin populer dalam literatur manajemen sumber daya manusia adalah mencari tahu bagaimana kepuasan kerja, Self-Efficacy, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan berhubungan satu sama lain. Peningkatan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan berkaitan dengan kepuasan kerja yang tinggi, Self-Efficacy dan —keyakinan bahwa seseorang dapat berhasil—dapat berfungsi sebagai motivator lebih lanjut untuk mencapai tujuan profesional. Gagasan tentang komitmen organisasi menjadi penting ketika membahas dinamika organisasi. Loyalitas karyawan dan investasi emosional pada perusahaan tempat mereka bekerja tercermin dalam komitmen organisasi mereka. Komitmen organisasi yang tinggi dipandang dapat menjadi motivasi bagi anggota staf untuk memberikan semaksimal mungkin, mengatasi hambatan, dan menjaga keberlanjutan perusahaan.

Ada beberapa fenomena dalam penelitian ini bahwa, Adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan self-efisiensi dengan kinerja dapat memperkuat pengaruh positif kedua variabel tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi mungkin menunjukkan kinerja yang lebih baik. Adanya potensi konflik antara kepuasan kerja dan self-efisiensi yang tinggi dengan komitmen organisasi yang rendah.

Meskipun terdapat pertumbuhan pesat dalam literatur mengenai komitmen organisasi, self-efisiensi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, hanya sedikit dari literatur tersebut yang secara eksplisit meneliti hubungan rumit yang ada di antara variabel-variabel ini, khususnya dalam lingkungan organisasi kontemporer yang bergejolak. Untuk menutup kesenjangan tersebut, penelitian ini menguji hubungan antara komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan kepuasan kerja serta self-efisiensi terhadap kinerja karyawan.

Pemahaman menyeluruh tentang seluk-beluk hubungan antara variabel psikologis dan kinerja pekerja diharapkan akan sangat bermanfaat bagi manajer SDM. Selain itu, dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, penelitian ini dapat memberikan arahan yang berguna untuk menciptakan kebijakan dan strategi sumber daya manusia yang memaksimalkan kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing organisasi.

Kinerja, atau kinerja, merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang diterapkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja staf perlu mendapat perhatian, karena Kinerja individu akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok, dan akhirnya kinerja organisasi (Parasa, R D Parashakti, D H Perkasa, 2023). Sedangkan kinerja karyawan menurut (Hasibuan, 2017) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja merupakan kinerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada perekonomian (Frimayasa & Lawu, 2020). (Flippo, 2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai “perilaku atau tindakan karyawan yang dapat diukur dan diukur.” kinerja karyawan adalah suatu ukuran yang menggambarkan sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Salah satu aspek peningkatan kinerja dapat dicapai melalui kepuasan kerja. Pekerjaan kepuasan adalah perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, mampu memenuhinya harapan, kebutuhan dan keinginan (Umar, 2021). Robbins (2017) dalam (Simanjuntak & Frimayasa, 2023) menyatakan bahwa “kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor

apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Jika karyawan merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, karyawan akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan”

(Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwa kepuasan karyawan adalah perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan kondisi kerja di perusahaan. Faktor-faktor seperti gaji, promosi, dan hubungan kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Menurut (Hasibuan, 2017), kepuasan karyawan adalah tingkat kecukupan dan kebahagiaan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya di dalam suatu perusahaan. Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, kondisi kerja, promosi, dan hubungan interpersonal.

Komitmen organisasional didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normative (Frimayasa & Lawu, 2020).

(Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwa self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. (Fred Luthans, 2014) mendefinisikan self-efficacy sebagai keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk sukses dalam situasi tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Menurutnya, self-efficacy dapat memengaruhi tingkah laku, persepsi diri, dan respons terhadap stres. (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 I. 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.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Digunakan untuk meneliti hal tertentu populasi atau sampel, maka data yang dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, yaitu analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiono, 2017)

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu probability sampling, dengan metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu simple random sampling. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan di PT Frisian Flag Indonesia divisi *Quality Control*, yang berjumlah sekitar 134 orang karyawan, peneliti menggunakan rumus Slovin untuk penentuan jumlah sampel dari populasi tersebut dengan tingkat kepercayaan 5% untuk mendapat hasil sampel yang cukup terjangkau peneliti, dengan persamaan sebagai berikut :

$$n = \frac{134}{1 + 134(0.5)^2}$$

$$n = \frac{134}{1 + 134.(0.0025)}$$

$$n = \frac{134}{1 + 0,335}$$

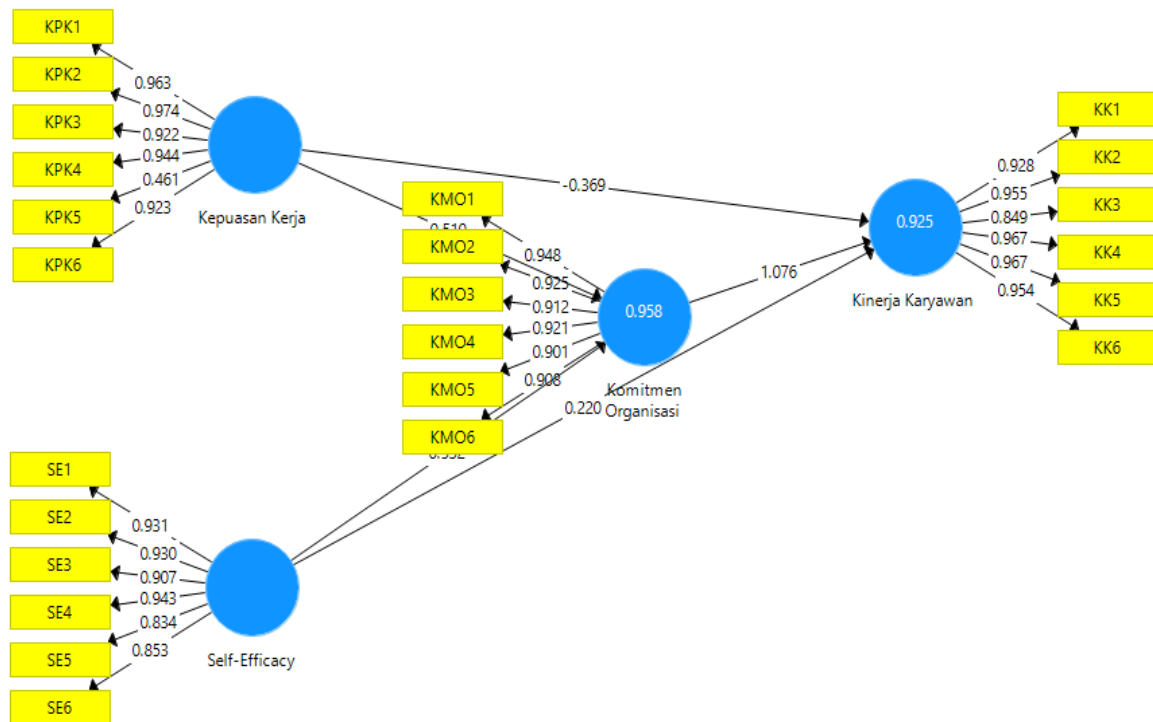
$$n = \frac{134}{1,335} = 100,3$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 100 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode *Probability Sampling* yakni *simple random sampling*. *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa

memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data primer (Sugiono, 2019).

Metodologi Partial Least Squares (PLS) dengan software smartPLS 3.0 merupakan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi hipotesis. Metode alternatif selain pemodelan persamaan struktural (SEM) untuk menyelesaikan korelasi antara variabel yang sangat kompleks adalah kuadrat terkecil parsial (PLS).

Analisis rute, yang merupakan perpanjangan dari analisis regresi, digunakan dalam penelitian ini untuk menguji tujuh hipotesis dan menilai hubungan antara variabel terikat dan bebas yang telah ditetapkan dalam tujuan penelitian berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya. Penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur, dan hasilnya sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian PLS Algoritma

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut penjelasan dan penyajian data hasil temuan uji reliabilitas komposit, Cronbach alpha, average variance extraced (AVE), validitas konvergen, dan validitas diskriminan. Model pengukuran adalah bagaimana setiap indikator berhubungan dengan penilaian pada model luar, yang mempunyai kriteria tertentu:

Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel laten tersebut. Monecke(2013), mengemukakan bahwa *rule of thumb* yang digunakan untuk menguji validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.5.

**Tabel 1.** Nilai Outer Loading

**Outer Loading**

Matriks	Kepuasan Kerja _	Kinerja Karyaw...	Komitmen Org...	Self-Efficacy
KK1		0.928		
KK2		0.955		
KK3		0.849		
KK4		0.967		
KK5		0.967		
KK6		0.954		
KMO1			0.948	
KMO2			0.925	
KMO3			0.912	
KMO4			0.922	
KMO5			0.900	
KMO6			0.908	
KPK1	0.971			
KPK2	0.980			
KPK3	0.931			
KPK4	0.947			
KPK6	0.920			
SE1				0.931
SE2				0.930
SE3				0.907
SE4				0.943
SE5				0.834
SE6				0.853

Sumber : data diolah Smart PIs 2023

Pada tabel diatas menunjukkan nilai-nilai *outer loading* dari semua variabel manifest yang telah diuji. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* > 0.5, sehingga semua variabel manifest telah memenuhi model pengukuran.

Pengujian nilai *Average Variance Extracted* (AVE) merupakan salah satu teknik tambahan untuk menentukan validitas diskriminan. Untuk AVE, disarankan nilai > 0,5.

**Tabel 2.** Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Kepuasan Kerja _	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kinerja Karyawan	0.903
Komitmen Organisasi	0.879
Self-Efficacy	0.845
	0.811

Sumber : data diolah Smart PIs 2023

Nilai reliabilitas gabungan dari indikator konstruk diperiksa untuk melakukan uji reliabilitas. Jika > 0,6 maka hasil *Composite Reliability* akan memberikan nilai yang memuaskan.

**Tabel 3.** Tabel *Composite Reliability*

	Reliabilitas Komposit
Kepuasan Kerja _	0.979
Kinerja Karyawan	0.978
Komitmen Organisasi	0.970
Self-Efficacy	0.963

Sumber : data diolah Smart PIs 2023

Berdasarkan Tabel 3, setiap konstruk pada model estimasi mempunyai nilai reliabilitas komposit lebih dari 0,6, artinya setiap konstruk memenuhi kriteria reliabilitas dan mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi.

Cronbach's Alpha adalah alat lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan reliabilitas uji; nilai  $\alpha \geq 0,5$  dianggap baik, sedangkan nilai  $\geq 0,3$  dianggap memuaskan. Hasil Cronbach's Alpha dari program SmartPLS terlihat seperti ini:



**Tabel 4.** Tabel *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja _	0.973
Kinerja Karyawan	0.972
Komitmen Organisasi	0.963
Self-Efficacy	0.953

Sumber : data diolah Smart PIs 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap konstruk > 0,6. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua variabel sangat reliabel.

**Tabel 5.** Pengujian R-Square

**R Square**

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0.928	0.926
Komitmen Organisasi	0.960	0.959

Sumber : data diolah Smart PIs 2023

Tabel 5 menunjukkan nilai R-Square yang telah disesuaikan dengan kinerja karyawan sebesar 0,926. Terbukti bahwa 92,6% perbedaan penilaian mungkin disebabkan oleh kepuasan kerja dan Self-Efficacy. 95,9% variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh gabungan kepuasan kerja dan self-efficacy, menurut R-Square yang dimodifikasi untuk kepentingan sebesar 0,960.

Analisis data nilai Q2 di atas nol menunjukkan signifikansi prediktif model studi, sedangkan nilai di bawah nol menunjukkan sebaliknya. Berikut ini adalah temuan dari pengukuran:

$$Q2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q2 = 0.9885$$

Pengukuran ini memberikan nilai Q2 sebesar 0,9885 atau 98,85%, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih tinggi dari nol. Sehingga membuktikan bahwa kinerja karyawan secara utuh dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, Self-Efficacy dan komitmen

organisasi sebesar 98,85% dan sisanya oleh variabel lain di luar model penelitian.

Selanjutnya dilakukan uji hubungan antar variabel penelitian untuk menjawab hipotesis penelitian yang hasilnya ditampilkan pada tabel dibawah ini sebagai berikut :

**Tabel 6.** Hubungan Antar Variabel

**Koefisien Jalur**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
Kepuasan Kerja _ -> Kinerja Karyawan	-0.401	-0.447	0.200	2.005	0.048
Kepuasan Kerja _ -> Komitmen Organisasi	0.505	0.514	0.063	8.030	0.000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	1.136	1.192	0.301	3.773	0.000
Self-Efficacy -> Kinerja Karyawan	0.185	0.179	0.153	1.206	0.231
Self-Efficacy -> Komitmen Organisasi	0.541	0.531	0.067	8.128	0.000

Sumber : data diolah Smart PIs 2023

Berdasarkan tabel 6 konstruk Kepuasan kerja mempunyai pengaruh dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t –statistic pada hubungan konstruk ini adalah 2,005 > t-tabel 1,98498 dan nilai p –value 0,000 < standard error 0,05. Sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima.

Konstruk kepuasan kerja mempunyai pengaruh dengan konstruk komitmen organisasi. Nilai t –statistik pada hubungan konstruk ini adalah 8,030 < t-tabel 1,98498 dan nilai p –value 0,000 < standard error 0,05. Sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ke dua diterima.

Konstruk komitmen organisasi mempunyai pengaruh dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 3,773 > t -tabel 1,98498 dan nilai p – value 0,000 < standard error 0,05. Sehingga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Konstruk Self-Efficacy tidak mempunyai pengaruh dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 1,206 < t - tabel 1,98498 dan nilai p – value 0,231 > standard error 0,05. Sehingga Self-Efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat di tolak.

Konstruk Self-Efficacy mempunyai pengaruh dengan konstruk komitmen organisasi. Nilai t–statistic pada hubungan konstruk ini adalah 8,128 > t-tabel 1,98498 dan

nilai  $p$  – value  $0,000 < \text{standard error } 0,05$ . Sehingga Self-Efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis kelima diterima.

Dengan menggunakan analisis jalur dengan efek mediasi atau intervening—yaitu hubungan antara komponen eksogen dan endogen melalui variabel penghubung—hipotesis keenam dan ketujuh termasuk variabel intervening diperiksa. Dengan kata lain, variabel eksogen dapat mempengaruhi variabel endogen secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel intervening atau penghubung. Hasil analisis variabel-variabel tersebut ditampilkan pada tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7.** Pengaruh antar Variabel Penelitian

**Efek Tidak Langsung Spesifik**

	Mean, STDEV, T-Values, P-Valu...	Keyakinan Interval	Keyakinan Interval Bias-Dikor...	Sampel	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format
		Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values	
Kepuasan Kerja _ -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan		0.573	0.624	0.216	2.660	0.009	
Self-Efficacy -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan		0.614	0.619	0.116	5.298	0.000	

Sumber : data diolah Smart PIs 2023

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi signifikan dengan nilai  $t$ –statistic  $2,660 > t$ -tabel  $1,98498$ , dan dengan nilai original sampel  $0,573$ , hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berperan sebagai *partial control* yang berarti untuk mengetahui hubungan antar variabel terdapat hubungan langsung seperti Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan. Begitu juga dengan hubungan Self-Efficacy terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi dinyatakan signifikan dengan nilai  $t$  – statistic  $5,298 > 1,98498$ , dan dengan nilai original sampel sebesar  $0,614$  hal ini juga berarti bahwa komitmen organisasi sebagai *partial control* dalam hubungan Self-Efficacy terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan. Self-Efficacy tidak mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan. Self-Efficacy tidak mempunyai pengaruh dengan konstruk kinerja karyawan. Self-Efficacy mempunyai pengaruh dengan konstruk komitmen organisasi.

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi berperan sebagai *partial control* yang berarti untuk mengetahui hubungan antar variabel terdapat hubungan langsung seperti Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan. Self-Efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Bahwa komitmen organisasi sebagai *partial control* dalam hubungan Self-Efficacy terhadap kinerja karyawan.

Pengukuran ini memberikan nilai Q2 sebesar 0.9885 atau 98,85%, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih tinggi dari nol. Sehingga membuktikan bahwa kinerja karyawan secara utuh dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja, Self-Efficacy dan komitmen organisasi sebesar 98,85% dan sisanya oleh variabel lain di luar model penelitian.

## REFERENSI

- Arta, DNC, Leuhery, F, Abubakar, H, Yusuf, M, & ... (2023). Literature Review: Analisis Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan di Sebuah Perusahaan. *Management Studies* ..., yrpipku.com, <https://www.yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/view/1242>
- Flippo, E. B. (2020). *Manajemen Personalialia*. Erlangga.
- Fred Luthans. (2014). *Perilaku Organisasi ( dkk) Alih Bahasa V.A Yuwono (ed.); Edisi Baha*).
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi)*. Bumi Aksara.
- Lestari, P. (2013). *Hubungan Antara Efikasi Diri (Self Efficacy) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Jakarta. Doctoral Dissertation*.
- Mangkunegara, A. A. A. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Parasa, R D Parashakti, D H Perkasa, A. F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Optimalisasi Manajemen Kompensasi dan Upah*. OMERA PUSTAKA.
- Sari, A. E. . (2013). *Hubungan Komitmen Organisasi dan Niat Bepindah Pekerjaan*

- (Turnover Intention) Pada Karyawan Hotel di Kota Malang. *Artikel Psikologi.*, 1(1).  
Silaen, NR, Syamsuriansyah, S, Chairunnisah, R, & ... (2021). *Kinerja Karyawan.*,  
repository.penerbitwidina.com,  
<https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/344479/kinerja-karyawan>
- Simanjuntak, M. F., & Frimayasa, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. *Jurnal Portofolio: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 258–269.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Alfabeta.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, DS, & Yandi, A (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, greenpub.org,  
<https://greenpub.org/JIM/article/view/1>
- Yulan dan I. Bernarto. (2017). Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 12(1).