

## PENGARUH EFIKASI DIRI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. PHAPROS TBK WILAYAH JATENG DIY

Yunia Ekowati<sup>1</sup>, Siti Hidayah<sup>2</sup>, SB. Handayani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> STIE Dharma Putra

Email: <sup>1</sup>[nias\\_6@yahoo.co.id](mailto:nias_6@yahoo.co.id)

Email: <sup>2</sup>[dr.sitihidayah@gmail.com](mailto:dr.sitihidayah@gmail.com)

Email: <sup>3</sup>[sbhandayani@gmail.com](mailto:sbhandayani@gmail.com)

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the effect of self-efficacy and training on employee performance with organizational commitment as a mediating variable. The population in this study were employees of PT. Phapros Tbk Central Java DIY Branch. This study uses purposive sampling, Data processing method using SPSS. The results of hypothesis testing show that self-efficacy has a positive and significant effect on organizational commitment. Training has a positive and significant effect on organizational commitment. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance. Training has a positive and significant effect on employee performance. The results of the analysis of mediating variables using the Sobel test, found that organizational commitment can mediate the effect of self-efficacy on employee performance. Organizational commitment can mediate the effect of training on employee performance.*

*Keywords: self-efficacy, training, organizational commitment, employee performance*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan pelatihan terhadap Kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Phapros Tbk Cabang Jateng DIY. Penelitian ini menggunakan purposive sampling Metode pengolahan data menggunakan SPSS. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: efikasi diri, pelatihan, komitmen organisasi, kinerja karyawan

### 1. Pendahuluan

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik karena dijamin globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja karyawan terutama dibagian SDM (sumber daya manusia). Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Adanya SDM yang baik maka kinerja yang

dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan (Abdullah, 2021).

Kinerja karyawan merupakan kapabilitas suatu individu karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya dan mencapai kesuksesan kerja yang sesuai dengan standar perusahaan pada tiap pekerjaan yang diamanatkan kepada setiap karyawan (Ndidi, 2021). Karyawan yang mampu menuntaskan pekerjaannya selaras dengan target yang ditetapkan perusahaan baik itu mutu hasil kerja yang baik, jumlah pekerjaan atau produksi

yang dihasilkan tepat atau bahkan melebihi target, ketepatan waktu menuntaskan pekerjaan dan target-target lainnya, adalah karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi sehingga ia dapat dikategorikan sebagai karyawan berprestasi dan termasuk kedalam aset berharga perusahaan. Melihat begitu pentingnya kinerja karyawan, tentu perusahaan menginginkan karyawan yang bisa menunjukkan kinerjanya yang maksimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kinerja karyawan oleh pihak manajerial perusahaan melalui penerapan manajemen sumber daya manusia mengenai faktor, cara atau metode untuk membuat kinerja karyawan jadi meningkat (Jhoansyah. 2021).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah efikasi diri (Darmawan, 2021). Baron (2012) menjelaskan bahwa orang yang mempunyai efikasi diri adalah orang yang punya perasaan yakin akan kompetensinya dalam melakukan hal hal yang diinginkan. Karyawan yang mempunyai efikasi diri yang tinggi selalu mencoba yang terbaik untuk menyelesaikan tugas dan juga berusaha mengatasi dan mengalahkannya kesulitan yang mereka hadapi.

Efikasi diri menjadi faktor penentu kinerja karyawan karena melalui tingginya efikasi diri yang dimiliki oleh seorang karyawan, ia akan merasa yakin atas kapabilitasnya dalam bekerja sehingga ia menganggap setiap kesulitan yang ia temui dalam pekerjaannya merupakan sebuah tantangan yang harus dihadapi di mana ia yakin dan percaya diri dalam menghadapinya. Selain itu karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan merasa lebih percaya diri dalam membangun keinginan atau hasrat untuk dapat menjadi karyawan yang berprestasi dengan cara meningkatkan kualitas kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah akan cenderung menghindari hal hal yang menyulitkannya dan tidak tertarik untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit atau penuh tantangan sehingga akan menghambat kinerjanya (Jhoansyah. 2021).

Penelitian mengenai efikasi diri dan kinerja karyawan sebelumnya telah diteliti oleh beberapa peneliti. Penelitian oleh Desiana (2019) menemukan bahwa efikasi diri adanya

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Darmawan (2021) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jhoansyah (2021) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kanapathipillai (2021) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara statistik antara efikasi diri terhadap kinerja kerja karyawan. Khildani (2021) menemukan bahwa karyawan cenderung memiliki kinerja yang bagus apabila mereka memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi.

Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah pelatihan (Sirlyana, 2020). Widodo (2015) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan individu meningkatkan keahlian dan pengetahuan dengan metode sistematis hingga pada akhirnya seseorang memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi.

Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan terhambat. Oleh karena itu bagi karyawan baru atau karyawan lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan keterampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik. Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan

keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi (Abdullah, 2021).

Penelitian mengenai pelatihan dan kinerja karyawan sebelumnya telah diteliti oleh beberapa peneliti. Penelitian oleh Abdullah (2021) menemukan bahwa variabel pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sirlyana (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Ndidi (2021) menemukan bahwa baik pelatihan di luar pekerjaan maupun di tempat kerja efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sandhitya (2021) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian mengenai efikasi diri dan kinerja karyawan sebelumnya menemukan bahwa terdapat pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Wardoyo (2021) dan Setiadi (2020) yang menemukan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian (*research gap*) efikasi diri dan kinerja tersebut menjadi hal yang menarik untuk diteliti.

Adanya gap di atas perlu dicari solusinya. Penelitian ini memasukan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi untuk menjembatani gap tersebut. Pemasukan variabel komitmen organisasi sebagai pemediasi didasari hasil penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Almutairi, 2020; Fung, 2020; Na-Nan, 2021; dan Qurbani, 2021), dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Parera, 2021; Patta, 2021, dan Giyanti, 2022). Hal tersebut diharapkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini.

Komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan (Giyanti, 2022). Dessler (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Tujuan dari dari komitmen organisasi adalah sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja (Giyanti, 2022).

Komitmen bagian dari sikap yang menunjukkan laoyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan dimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhartian mereka kepada kesuksesan dan keberhasilan organisasi. Komitmen muncul dari sikap yang berbeda-beda, dan tiap-tiap individu bisa merasakan komitmen berbeda pada organisasi, pekerjaan atasan dan terhadap organisasi. Keinginan kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkreasi dan memiliki keinginan yang kuat agar tetap bertahan pada organisasi. Kemauan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Kalau pegawai merasa sikap dan nilai yang dipercaya searah dengan nilai-nilai yang ditentukan pada organisasi maka akan mendorong pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, ini penting sebagai upaya peningkatan kinerja (Patta, 2021).

Penelitian mengenai komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebelumnya telah diteliti oleh beberapa peneliti. Penelitian oleh Parera (2021) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Patta (2021) menemukan bahwa komitmen organisai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Giyanti (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Phapros Tbk Wilayah Jateng DIY. PT. Phapros Tbk adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang farmasi. Visi PT. Phapros Tbk Semarang adalah menjadi perusahaan farmasi terkemuka yang menghasilkan produk Kesehatan terbaik yang didukung oleh manajemen profesional serta kemitraan strategis

guna meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Selain memproduksi obat yang diperdagangkan sendiri, PT Phapros, Tbk dipercaya industri farmasi lain untuk memproduksi obat melalui kerjasama Contract Manufacturing. Produk tersebut selain untuk kebutuhan nasional juga untuk kebutuhan negara lain melalui kerjasama ekspor yang dirintis sejak tahun 2013. Untuk meletakkan fondasi bisnis yang kuat, manajemen berupaya menerapkan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (*Good Corporate Governance*, GCG). Dan, yang tak kalah penting, manajemen akan terus berupaya membangun 30 kompetensi personel yang professional melalui program pengembangan sumber daya manusia yang terarah, sehingga mampu membawa perusahaan memasuki era perdagangan bebas sebagai perusahaan farmasi terkemuka di kawasan regional.

Sebagai perusahaan, PT Phapros, Tbk tentunya mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan yang berasal dari penjualan produknya, sehingga kinerja karyawan bagian pemasaran sangatlah penting. Untuk itu PT. Phapros Tbk Wilayah Jateng DIY sebagai divisi pemasaran dari PT Phapros, Tbk khususnya di Jawa Tengah dan DIY menjadi penting peranannya.

Data pencapaian kinerja PT. Phapros Tbk Kantor Pemasaran Cabang Jateng DIY pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 memperlihatkan pada Tahun 2019 capaian realisasi penjualan sebesar 94,28%, atau tidak sesuai target, Tahun 2020 capaian realisasi penjualan sebesar 70,73%, juga tidak sesuai target, Tahun 2021 capaian realisasi penjualan sebesar 89,39%, dan masih tidak sesuai target. Salah satu indikator kinerja adalah terpenuhinya kuantitas kerja yang di targetkan, sehingga data tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan PT. Phapros Tbk Kantor Pemasaran Cabang Jateng DIY masih belum optimal.

## 2. Tinjauan Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

### *Resource-Based View (RBV)*

Resource based view (RBV) merupakan salah satu perspektif yang memiliki kontribusi besar pada berbagai riset dan kajian manajemen strategik yang menyatakan bahwa sumber

keunggulan bersaing berkelanjutan perusahaan adalah sumber daya yang bernilai, langka, tidak dapat ditiru, dan tidak ada substitusinya (Barney, 1991). Sumberdaya atau aset tak berwujud ini juga lebih dikenali sebagai modal intelektual (*intellectual capital*) terdiri dari (Paulus dan Murdapa, 2016): Human Capital (Modal Manusia), Structural Capital (Modal Struktural), dan Relational Capital (Modal Relasional).

Kemampuan seseorang sebagai modal manusia membutuhkan kepercayaan terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas, hal tersebut yang dinamakan efikasi diri (Schultz dan Schultz, 2006). Secara umum praktik MSDM salah satunya memuat pelatihan (Mathis dan Jackson, 2006). Salah satu kompetensi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang pada akhirnya mendorong kinerja organisasi adalah komitmen organisasi (Sudarmanto, 2009).

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian-penelitian di atas, maka teori Resource based view (RBV) ini dapat menjadikan turunan terhadap penamaan variabel efikasi diri, pelatihan, dan komitmen organisasi.

### **Efikasi diri**

Redman dan Wilkinson (1999) menjelaskan efikasi diri merupakan totalitas potensi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini terbukti penting karena mempengaruhi ketekunan dan upaya seorang dalam mencapai kesuksesan dalam hidupnya. Wright dan Noe (1996) menjelaskan efikasi diri juga merupakan penilaian seseorang atas dirinya, apakah ia dapat sukses melaksanakan suatu kegiatan. Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih berupaya dalam mengatasi hambatan atau rintangan yang dihadapinya. Sedangkan Lussier (1996) berpendapat bahwa efikasi diri merupakan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu dalam situasi yang khusus. Efikasi diri mempengaruhi upaya seseorang, kegigihannya dan minatnya dalam mengatasi kesulitan dari sasaran yang dipilihnya.

### **Pelatihan.**

Mangkunegara (2013) menjelaskan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

### **Komitmen organisasi**

Robbin dan Judge (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Meyer & Allen (1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

### **Kinerja Karyawan**

Sementara itu Ilgen and Schneider (1991) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan orang atau sistem. Hal senada dikemukakan oleh Williams (2002) menjelaskan bahwa kinerja terdiri dari pelaku yang terlibat dalam perilaku dalam suatu situasi untuk mencapai hasil. Dari kedua pendapat ini, terlihat bahwa kinerja dilihat

sebagai suatu proses bagaimana sesuatu dilakukan. Jadi, pengukuran kinerja dilihat dari baik-tidaknya aktivitas tertentu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

### **Pengaruh Efikasi diri terhadap Komitmen organisasi**

Efikasi diri merupakan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu dalam situasi yang khusus (Lussier, 1996). Efikasi diri mempengaruhi upaya seseorang, kegigihannya dan minatnya dalam mengatasi kesulitan dari sasaran yang dipilihnya. Semakin tinggi perasaan seseorang tentang efikasi diri yang dimilikinya maka semakin baik kecenderungannya untuk melakukan tugas yang lebih beragam. Keberhasilan seperti itu sudah tentu pada akhirnya dapat mengarahkan seseorang pada perasaan positif tentang dirinya secara lebih menyeluruh. Keyakinan diri yang tinggi pekerja menyebabkan dapat menyelesaikan tugas, persoalan, dan permasalahan yang ada di dalam organisasi dan ini mengakibatkan pekerja tersebut juga berkomitmen terhadap organisasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Almutairi (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap komitmen organisasi. Fung (2020) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Na-Nan (2021) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Qurbani (2021) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi komitmen organisasi.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen organisasi**

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara,

2013). Karyawan cenderung memandang pemberian pelatihan oleh karyawan mereka sebagai tanda perawatan dan pengakuan atas kontribusi mereka. Tindakan ini memicu pertukaran sosial akibatnya menciptakan ikatan psikologis yang kuat.

Penelitian yang dilakukan Fathia (2018) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Pinangkaan (2020) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Tsani (2020) menemukan bahwa pelatihan dapat memberi pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Pelatihan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, semakin baik pelatihan yang dilakukan, semakin tinggi komitmen organisasi.

#### **Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan**

Komitmen organisasio merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi (Dessler, 2015). Komitmen bagian dari sikap yang menunjukkan laoyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan dimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan keberhasilan organisasi. Komitmen muncul dari sikap yang berbeda-beda, dan tiap-tiap individu bisa merasakan komitmen berbeda pada organisasi, pekerjaan atasan dan terhadap organisasi. Keinginan kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya sserta berkreasi dan memiliki keinginan yang kuat agar tetap bertahan pada organisasi. Kemauan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Kalau pegawai merasa sikap dan nilai yang dipercaya searah dengan nilai-nilai yang ditentukan pada organisasi maka akan mendorong pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, ini penting sebagai upaya peningkatan kinerja (Patta, 2021).

Penelitian oleh Parera (2021) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Patta (2021) menemukan bahwa komitmen organisai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Giyanti (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja karyawan**

Orang yang mempunyai efikasi diri adalah orang yang punya perasaan yakin akan kompetensinya dalam melakukan hal hal yang diinginkan (Baron, 2012). Efikasi diri menjadi faktor penentu kinerja karyawan karena melalui tingginya efikasi diri yang dimiliki oleh seorang karyawan, ia akan merasa yakin atas kapabilitasnya dalam bekerja sehingga ia menganggap setiap kesulitan yang ia temui dalam pekerjaannya merupakan sebuah tantangan yang harus dihadapi di mana ia yakin dan percaya diri dalam menghadapinya. Selain itu karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan merasa lebih percaya diri dalam membangun keinginan atau hasrat untuk dapat menjadi karyawan yang berprestasi dengan cara meningkatkan kualitas kerjanya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah akan cenderung menghindari hal hal yang menyulitkannya dan tidak tertarik untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit atau penuh tantangan sehingga akan menghambat kerjanya.

Penelitian oleh Desiana (2019) menemukan bahwa efikasi diri adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Darmawan (2021) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jhoansyah (2021) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kanapathipillai (2021) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara statistik antara efikasi diri terhadap kinerja kerja karyawan. Khildani (2021) menemukan bahwa karyawan cenderung memiliki kinerja yang bagus apabila

mereka memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 4 (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan**

Pelatihan adalah suatu kegiatan individu meingkatkan keahlian dan pengetahuan dengan metode sistematis hingga pada akhirnya seseorang memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Widodo, 2015). Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi.

Penelitian oleh Abdullah (2021) menemukan bahwa variabel pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sirlyana (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Ndidi (2021) menemukan bahwa baik pelatihan di luar pekerjaan maupun di tempat kerja efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sandhitya (2021) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis 5 (H5) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi pelatihan, semakin tinggi kinerja karyawan.

### **Pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen organisasi sebagai Variabel Mediasi**

Uraian hipotesis sebelumnya menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi (H1) (Almutairi, 2020; Fung, 2020; Na-Nan, 2021; dan Qurbani, 2021), dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja (H3) (Parera, 2021; Patta, 2021, dan Giyanti, 2022). Hal tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi dapat sebagai perantara pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 6 (H6) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen organisasi Sebagai Variabel Mediasi**

Uraian hipotesis sebelumnya menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap komitmen organisasi (H2) (Fathia, 2018; Pinangkaan, 2020; dan Tsani, 2020), dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja (H3) (Parera, 2021; Patta, 2021, dan Giyanti, 2022). Hal tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi dapat sebagai perantara pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

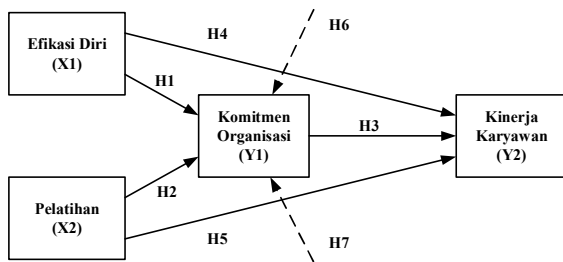
Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 7 (H7) yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

### **3. Model Penelitian**

Berdasarkan research gap yang menghasilkan temuan yang kontroversial, maka penelitian ini akan berupaya mengatasi gap itu dengan mengajukan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada model penelitian empiris (kerangka pikir penelitian). Diharapkan temuan ini akan

menjawab kontroversi pandangan yang menjadi masalah di atas. Kerangka pemikiran penelitian, dimaksudkan memberi gambaran mengenai hubungan yang terjadi antar variabel. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1.**  
**Model Penelitian**



Kerangka pikir penelitian di atas memperlihatkan efikasi diri dan pelatihan sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

**4. Metodologi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Phapros Tbk Wilayah Jateng DIY sebanyak 1092 karyawan. Penelitian ini menggunakan purposive sampling. Pertimbangan penentuan sampel pada penelitian ini berkaitan dengan fenomena organisasi mengenai target penjualan, target penjualan disebabkan pada karyawan bagian pemasaran, sehingga kinerja karyawan bagian pemasaran yang digunakan sebagai sampel, yaitu sebanyak 107 orang. Dari kuesioner yang disebar, terdapat 6 kuesioner tidak kembali, sehingga kuesioner yang diolah sebanyak 101.

Model persamaan dalam analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \quad (\text{Jalur I})$$

$$Y_2 = \beta_3 Y_1 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e_2 \quad (\text{Jalur II})$$

Dimana:

X1: Efikasi diri

X2: Pelatihan

Y<sub>1</sub>: Komitmen organisasi

Y<sub>2</sub>: Kinerja pegawai

β<sub>1</sub> s/d β<sub>5</sub>: Koefisiensi Regresi

e: Error / residu

**5. Hasil dan Pembahasan**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pada uji validitas yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau hitung setiap indikator lebih besar dari r-tabel 0,195 (N = 101, α = 0,05), yang berarti indikator-indikator tersebut menunjukkan valid atau sah diteliti. Pada uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* atau r hitungnya lebih besar dari 0,70 (r standar), sehingga dapat disimpulkan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas Jalur I dan II**

Berdasarkan gambar output SPSS uji normalitas terlihat bahwa titik-titik yang ada mendekati garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model fit atau baik dan dapat dinyatakan pula bahwa distribusi data residual normal.

**Uji Multikolinieritas**

Hasil uji Multikolinieritas menunjukkan Jalur I dan II mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1, hal ini berarti bahwa diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi Jalur I dan II tidak terdapat Multikolinieritas

**Uji Heteroskedastisitas**

Gambar output SPSS uji Heteroskedastisitas terlihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada Jalur I dan II.

**Uji Autokorelasi**

Nilai uji *Durbin-Watson* jalur I sebesar 2,193. Nilai dl = 1,635 dan nilai du = 1,716 (K=2 dan n= 194, pada lampiran). Nilai *Durbin-Watson* jalur I berada diantara du dan 4-du, yakni 1,716 < 2,193 < 2,284, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi jalur I.



Selanjutnya nilai uji *Durbin-Watson* jalur II sebesar 1,885. Nilai  $dl = 1,615$  dan nilai  $du = 1,737$  ( $K=3$  dan  $n= 194$ , pada lampiran). Nilai *Durbin-Watson* jalur II berada diantara  $du$  dan  $4-du$ , yakni  $1,737 < 1,885 < 2,263$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi jalur II.

**Uji Kelayakan Model**

Hasil pengujian koefisien determinasi pada jalur I menunjukkan bahwa angka *adjusted R square* atau *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,534. Hal ini berarti bahwa variabel efikasi diri dan pelatihan dapat menjelaskan variasi dari variabel komitmen organisasi sebesar 53,4%, sedangkan yang 46,6% dijelaskan variabel atau faktor lain di luar model.  $F_{hitung} = 129,391 > F_{tabel} = 3,09$  ( $df1 = k = 2$  dan  $df2 = n - k - 1 = 101 - 2 - 1 = 98$ ,  $\alpha = 0,05$ ), dengan angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Berdasarkan pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* dan  $F$  di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi layak untuk digunakan.

Hasil pengujian koefisien determinasi pada jalur II menunjukkan bahwa angka *adjusted R square* atau *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,512. Hal ini berarti bahwa variabel efikasi diri, pelatihan dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan sebesar 51,2% sedangkan yang 48,8% dijelaskan variabel/faktor lain di luar model yang diteliti. Nilai  $F_{hitung} = 31,478 > F_{tabel} = 2,70$  ( $df1 = k = 3$  dan  $df2 = n - k - 1 = 101 - 3 - 1 = 97$ ,  $\alpha = 0,05$ ), dengan angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Berdasarkan pengujian *adjusted R<sup>2</sup>* dan  $F$  di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi (jalur II) dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

**Pengujian Hipotesis dan Pembahasan**

Pengujian hipotesis pengaruh efikasi diri dan pelatihan terhadap Kinerja karyawan dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel. Koefisien Regresi (Jalur I)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.599	1.149		-.521	.604
Efikasi diri (X1)	.338	.060	.439	5.636	.000
Pelatihan (X2)	.321	.060	.418	5.362	.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan uji hipotesis di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan

**Efikasi diri Terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif ( $\beta_1 = 0,439$ ) dan signifikan ( $t_{hitung} = 5,636 > t_{tabel} = 1,660$ ,  $sig. = 0,000$ ) terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 1 (H1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Almutairi (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap komitmen organisasi. Fung (2020) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai. Na-Nan (2021) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Qurbani (2021) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

**Pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Pelatihan berpengaruh positif ( $\beta_2 = 0,418$ ) dan signifikan ( $t_{hitung} = 5,362 > t_{tabel} = 1,660$ ,  $sig. = 0,000$ ) terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan maka semakin tinggi komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan Fathia (2018) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Pinangkaan (2020) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Tsani (2020) menemukan bahwa pelatihan dapat memberi pengaruh terhadap komitmen organisasi

Hasil pengujian hipotesis pengaruh pelatihan, efikasi diri dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel Koefisien Regresi (Jalur II)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.690	2.170		6.769	.000
Komitmen organisasi (Y1)	.719	.190	.404	3.774	.000
Efikasi diri (X1)	.275	.130	.200	2.111	.037
Pelatihan (X2)	.283	.128	.206	2.202	.030

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan uji hipotesis di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan:

#### **Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan**

Komitmen organisasi berpengaruh positif ( $\beta_3 = 0,404$ ) dan signifikan ( $t \text{ hitung} = 3,774 > t \text{ tabel} = 1,660$ , sig. = 0,000) terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 (H3) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Parera (2021) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Patta (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Giyanti (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja.

#### **Pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Efikasi diri berpengaruh positif ( $\beta_4 = 0,200$ ) dan signifikan ( $t \text{ hitung} = 2,111 > t \text{ tabel} = 1,660$ , sig. = 0,037) terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 4 (H4) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Desiana (2019) menemukan bahwa efikasi diri adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Darmawan (2021) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jhoansyah (2021) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kanapathipillai (2021) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara statistik antara efikasi diri terhadap kinerja kerja karyawan. Khildani (2021) menemukan bahwa karyawan cenderung memiliki kinerja yang bagus apabila mereka memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi.

#### **Pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Pelatihan berpengaruh positif ( $\beta_5 = 0,206$ ) dan signifikan ( $t \text{ hitung} = 2,202 > t \text{ tabel} = 1,660$ , sig. = 0,030) terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 5 (H5) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan maka semakin baik kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan

hasil penelitian Abdullah (2021) menemukan bahwa variabel pelatihan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sirlyana (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Ndidi (2021) menemukan bahwa baik pelatihan di luar pekerjaan maupun di tempat kerja efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sandhitya (2021) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Menguji Pengaruh Mediasi (*Intervening*) dengan Metode Sobel**

##### **Komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.**

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel komitmen organisasi dalam memediasi efikasi diri terhadap kinerja karyawan adalah, menunjukkan nilai One-tailed probability =  $0,020 < \alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan hipotesis 6 (H6) bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan terbukti.

##### **Komitmen organisasi dalam memediasi hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan.**

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah, menunjukkan nilai One-tailed probability =  $0,020 < \alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan hipotesis 7 (H7) bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan terbukti.

## 6. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi komitmen organisasi.
- b. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik pelatihan maka semakin tinggi komitmen organisasi.
- c. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik kinerja karyawan.
- d. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin baik kinerja karyawan.
- e. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan maka semakin baik kinerja karyawan.
- f. Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
- g. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, Muh Reza Resky Abdullah. 2021. The Influence of OF Training on Employee Performance on PT. PLN Persero (ULP) Sungguhminasa MUH. *Jurnal Manajemen*: 1–5.
- Ali, Fauzan, and Dewie Tri Wijayati Wardoyo. 2021. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT.

- Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(1): 367–79.
- Almutairi, Yousef Mubrik N. 2020. Leadership Self-Efficacy and Organizational Commitment of Faculty Members: Higher Education. *Administrative Sciences* 10(3): 1-13.
- Armstrong, M dan Angela Baron. 2008. *Human Capital Management: Achieving Added Value through People*. Kogan Page.
- Bandura, A, 2010. *Self Efficacy Mechanism in Psikological and Health Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- Barney, J.B. 1991, Firm Resources and Sustained Competitive Advantage, *Journal of Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 19-120.
- Baron, Robert A., 2012, *Social Psychology* 13 th. Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Basuki, Sulisty, 2006, *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Bernardin, H. John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Carlson, N.R., Buskist. W. 1999. *Psychology the Science of Behavior 5<sup>th</sup> Edition an Integrative Perspective*. Boston: Allyn and Bacon.
- Darmawan, Akhmad. 2021. Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen* 15(2): 342–53.
- Desiana, Nofi Eka. 2019. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen* 7(2): 383–92.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Effendi, Sofian, 2012, *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Elkhdr, Hassan R H. 2019. Examination of The Relationships Among Organizational Training and Organizational Commitment. *European Journal of Human Resource Management Studies* 3(2): 62–72.

- Fathia, Cut Nurul Fathia. 2018. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerjasama Tim, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus: Pada Karyawan PT. Perta Arun Gas Di Lhokseumawe). *Jurnal Ilmu Manajemen* 2(3): 306–13.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro. Semarang.
- Fung, Boem Kim. 2020. 2020 Fung (2020) Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi (Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 154 - 172). *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2): 154–72.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 4. BP-UNDIP. Semarang.
- Gibson, et al. 2000. *Organisasi* Edisi Kelima, Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Gillham, J.E., Reivich, K.J., dan Shatté, A.J. 2002. Positive youth development, prevention and positive psychology: Commentary on Positive youth development in the United States. *Prevention and Treatment*, 5, Article 18
- Giyanti, Donalan. 2020. Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi). *Jurnal Inovasi Penelitian* 2(8): 2451–52.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawan. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana. Indonesia.
- Ilgén, D.R & Schneider, J. 1991. Performance measurement: a multi-discipline view', in C. J. Cooper and I.T Robertson (Eds), *International Review of Industrial and Organisational Psychology*, 6(0), 71-108.
- Jhoansyah, Dicky. 2021. Employee Performance of PT Perkebunan Nusantara Viii Kebun Cibungur Sukabumi Based on Self-Efficiency and And Emotional Intelligence. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 5(1): 228–35.
- Kanapathipillai, Kumaran. 2021. The Influence of Self-Efficacy on Job Performance of Employees in The Online Retail Sector In Malaysia – The Mediating Effect of Innovative Behaviour. *European Journal of Human Resource Management Studies* 5(3): 85–111.
- Khildani, Anizzibda Chahya. 2021. Pengaruh Efikasi Diri Dan Lokus Kendali Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Learning Agility. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 10(2): 208–28.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lussier, R. N. 1996. *Human Relations in Organizations: A Skill Building*. Approach. New York: The Mcgraw Hill Company.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit. Andi
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1997. *Commitment in The Workplace: Theory Research and Application*. United States of America: Sage Publications, Inc.
- Nawawi & Martini, 2003, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta, Gajah. Mada University Press.
- Nazir, Moh, 2006, *Desain penelitian*, Cetakan ke dua, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Na-Nan, Khahan. 2021. An Empirical Study on the Model of Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior Transmitted through Employee Engagement, Organizational Commitment

- and Job Satisfaction in the Thai Automobile Parts Manufacturing Industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* 7(3). 170-189
- Ndidi, Nwali C. 2021. Does Training and Development Impact the Employee Performance or Another Ritual. *Management, and Social Sciences* 2(1): 42-48.
- Parera, Alicia A. 2021. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Productivity* 2(5): 353-59.
- Patta, Mawardi. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 2(5): 686-97.
- Paulus, A. L., dan Murdapa, P. S., 2016. Pemanfaatan Teori Resourcebased View Pada Ritel Minimarket: Implikasinya Terhadap Strategi Dan Keunggulan Bersaing. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 10-18
- Pinangkaan, Friska. 2020. Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada BPJS Ketenagakerjaan Manado. *Jurnal EMBA* 8(4): 979-88.
- Qurbani, Derita. 2021. Jurnal Bisnis Dan Manajemen Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Penguatan Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja Efficacy on Organizational Commitment of Academicians A Case of Gomol University. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 8(2): 223-32.
- Redman, Tom and Wilkinson, Adrian. 1999. *Contemporary Human Resource Management*. Great Britain, Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit. Erlangga.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandhitya, Risky. 2021. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta). *e-Proceeding of Management* 8(4): 3673-84.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. 2006. *Psychology & Work Today*. (9th ed). New. Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Setiadi, Rudi. 2020. Pengaruh Self Efficacy Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada KSOP Kelas II Patimban. *Jurnal Al Amar* 1(1): 28-33.
- Sirlyana. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo I Cabang Dumai. *Jurnal Aplikasi Rancangan Teknik Industri (ARTI)*: 107-14.
- Smith, Timothy W. 2011. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*, 7th edition. Amerika Serikat: John Wiley.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. 2007. *Competence at work: Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons. Stone
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Supranto, J. 2000. *Teknik Sampling untuk Survei dan Eksperimen*. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Tsani, Anies Arfiana. 2020. Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staf Operator SAS Bawaslu Kabupaten /Kota Se-Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* 2(3): 466-75.
- Umar, Husein, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo, Suparno, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wright, P.M and R.A. Noe. 1996. *Management of Organizations*: Richard D. Irwin.