

## ***The Influence Of Employee Performance Relationship And Self Efficacy On Organizational Commitment In The Bandung City Manpower Service***

### **Pengaruh Hubungan Kinerja Pegawai Dan *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung**

Tresna Sastia Dewi<sup>1\*</sup>, Widwi Handari Adji<sup>2</sup>

Politeknik Piksi Ganesha Bandung<sup>1,2</sup>

[tresnasastia@gmail.com](mailto:tresnasastia@gmail.com)<sup>1</sup>, [widwihandari@gmail.com](mailto:widwihandari@gmail.com)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This research was conducted to find out whether employee performance and self-efficacy have a major influence on organizational commitment with a case study at the Bandung City Manpower Office. This study uses a quantitative method and in data collection uses a questionnaire or several statements in the form of google form then the results of the questionnaire are processed using the SPSS V25 application which has been tested on several testing methods. The population from the Bandung City Employment Service has 60 employees, and in this test the researchers used the solvency formula, with the results obtained being 38 people with a 90% confidence level. Then the results of this study researchers can conclude based on the data that the relationship between employee performance and self-efficacy is valid and significant and influences organizational commitment.*

**Keywords:** *Employee performance, Self efficacy, Organizational commitment*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai dan *self efficacy* memiliki pengaruh besar terhadap komitmen organisasi dengan studi kasus pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif serta dalam pengambilan data memakai kuesioner atau beberapa pernyataan dalam bentuk *google form* kemudian hasil dari kuesioner tersebut di olah menggunakan aplikasi SPSS V25 yang telah di uji ke beberapa metode pengujian. Populasi dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung ini memiliki 60 orang pegawai, dan dalam pengujian ini peneliti menggunakan rumus solvin, dengan hasil yang telah diperoleh menjadi 38 orang dengan tingkat kepercayaan 90%. Maka hasil dari penelitian ini peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan data bahwa hubungan kinerja pegawai dan *self efficacy* valid dan signifikan serta berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

**Kata Kunci :** *Kinerja pegawai, Self efficacy, Komitmen organisasi*

#### **1. Pendahuluan**

Pembahasan mengenai sumber daya manusia (SDM) semakin menarik karena orang lebih sering dipandang sebagai aset daripada sebagai komponen produksi. Untuk memenuhi tujuan organisasi atau bisnis, sumber daya manusia (SDM) harus diperhatikan dan dimiliki secara serius. Menurut (Hasibuan, 2019) mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan fungsi tenaga kerja sedemikian rupa sehingga secara efektif dan efisien membantu pencapaian tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. menurut (Ilham Fahmi 2017) Serangkaian tindakan organisasi yang ditujukan untuk memikat, mengembangkan, dan mempertahankan staf yang terampil dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen kinerja diperlukan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk menilai seberapa baik hasil kegiatan yang telah diselesaikan, sebagaimana kualitas memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, dan apa yang harus diubah untuk meningkatkan kinerja sejalan dengan tujuan perusahaan (Ramly 2021). Kompetensi yang tinggi akan berdampak pada kinerja pegawai dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan yang

sangat dipengaruhi oleh kinerja personal yang tinggi. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Kinerja adalah catatan pencapaian dari tugas atau aktivitas karyawan tertentu yang diselesaikan selama waktu tertentu. (Mangkunegara 2016) mengemukakan bahwa Kinerja pegawai ditentukan oleh kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang dibebankan kepadanya. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan hasil akhir dari usahanya dalam menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja setiap hari sesuai dengan bakatnya dan berdasarkan bidang studinya. Menurut (Afandi 2018) Kinerja adalah Hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan agar tetap berpegang pada tanggung jawab dan wewenang yang berbeda untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum atau bertentangan dengan moral dan etika. Memahami unsur-unsur yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sangat penting dan mengingat pentingnya kinerja pegawai untuk kesuksesan perusahaan menyiratkan bahwa kuantitas dan kualitas tugas yang diselesaikan oleh individu atau kelompok saat bekerja menentukan kinerja pegawai.

Beberapa hasil empiris menunjukkan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tingkat *self-efficacy* atau efikasi diri pada umumnya mempengaruhi bagaimana mereka bertindak atau mengambil keputusan. *Self-efficacy* memengaruhi perasaan, pikiran, motivasi internal, dan tindakan seseorang. Menurut (Ardanti, Desti Marina 2017) mengatakan Pegawai yang memiliki rasa *self efficacy* yang tinggi adalah pegawai yang mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuannya, sehingga berdampak positif pada kinerja itu sendiri, dan jika pegawai yang mempunyai *self-efficacy* rendah pasti akan merasa tujuan mereka itu beban dan tidak dapat mencapai kinerja yang diinginkan.

Dengan memiliki hubungan kinerja pegawai yang baik serta *self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi, yang pada dasarnya Komitmen organisasi dapat tertanam karena hubungan emosional individu dengan perusahaan atau organisasi seperti keinginan untuk mendukung tujuan, mengabdikan terhadap perusahaan dan selalu memberikan dukungan dengan menerima seluruh nilai didalam perusahaan. Dengan adanya Komitmen yang tinggi pasti diperlukan dalam setiap perusahaan atau organisasi karena akan berdampak pada lingkungan kerja yang profesional menurut (Adji, Ramdiani, dan Adji 2020)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peranan penting pada organisasi tempat mereka bekerja dalam menentukan keberhasilan penyelenggara pemerintah selama jalannya suatu wilayah, terutama melalui instansi tempat bekerja khususnya pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung yaitu suatu lembaga Dinas Daerah di wilayah Pemerintah Kota Bandung. Maka dari itu dengan pengelolaan organisasi yang tepat dan efisien serta memastikan seluruh ruang lingkup pekerjaan dilaksanakan dengan sukses dan sejalan sesuai dengan tujuan organisasi terutama pada masing - masing individu yang bekerja harus memiliki sikap efikasi diri (*Self efficacy*) yang baik karena *Self-efficacy* terhubung ke persepsi seseorang tentang kemampuan dan potensinya sendiri, yang kemudian diintegrasikan ke dalam perilaku tertentu saat menangani tugas-tugas tertentu. yang pastinya mempengaruhi komitmen organisasi sehingga menimbulkan rasa ketertarikan pada peneliti agar mengadakan sebuah penelitian yaitu "PENGARUH HUBUNGAN KINERJA PEGAWAI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG"

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan komponen kunci dari tugas manajemen dengan mengelola organisasi. Maka dari itu, sangat penting manajemen agar menyadari dan mengetahui berbagai aspek kinerja pegawai termasuk faktor akibatnya (Anwar Prabu 2017). Kinerja adalah proses atau kumpulan tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai dari berbagai

perspektif dengan tujuan meningkatkan kinerja seseorang dan mengembangkan strategi untuk melakukannya. Oleh karena itu kinerja merupakan faktor yang paling penting yang dapat dilihat selama pendidikan (Lela, Hidayat, dan Adji 2022). Karena kinerja pegawai di ruang lingkup organisasi merupakan unsur kinerja organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja pada organisasi tersebut, ada faktor-faktor tertentu yang harus diperhitungkan dengan cermat saat mempelajari manajemen kinerja pegawai atau karyawan. Terdapat 10 indikator penilaian kinerja pegawai menurut para ahli yaitu Tanggung jawab, Disiplin kerja, Kualitas, Kuantitas, Presensi, Kerja sama, inisiatif, kepemimpinan, sikap dan karakter pegawai.

### **Self Efficacy**

Menurut Bandura (Kurniasari, Dariyo, dan Idulfilastri 2018) menyatakan bahwa *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang pada bakatnya sendiri, yang mempengaruhi bagaimana dia menanggapi keadaan dan kondisi tertentu. Dengan adanya *self-efficacy* yang tinggi memberikan banyak partisipasi dalam melakukan pekerjaannya. Secara alami, ini akan mengarah pada kinerja yang lebih baik. Performa yang dihasilkan pada fase selanjutnya akan semakin meningkatkan *self efficacy*. Perubahan dan perbedaan tingkat *self efficacy* setiap orang akan berdampak pada kinerja organisasi itu sendiri secara keseluruhan (Lianto 2019). Bandura dalam Sagita (2018) adanya fungsi dan berbagai dampak dari penilaian *self efficacy* antara lain adalah Perilaku Memilih, Usaha yang dilakukan dan Daya Tahan, Pola berpikir dan reaksi emosi dan Perwujudan dari keterampilan yang dimiliki.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut (V.Hoke, Tewal, dan Sumaraw 2018) Salah satu jaminan untuk menjaga keberlangsungan organisasi adalah dedikasi seseorang terhadapnya. Sejauh mana seseorang menempatkan dirinya dalam suatu organisasi dan siap untuk terus bekerja mencapai tujuannya disebut sebagai komitmen organisasi. Orang dengan komitmen organisasi yang buruk seringkali hanya menunggu kesempatan bagus untuk berhenti dari pekerjaan mereka. Menurut Robbins & Judge (Mardiana, Ria, dan Syarif 2018) komitmen adalah Tingkat kerja yang dilakukan seseorang untuk mengungkapkan organisasi, tujuannya, dan apa yang diharapkan dari mereka sebagai anggota. Komitmen organisasi adalah di mana seorang pegawai mengambil sikap mendukung organisasi, tujuannya, dan keinginan mereka untuk menjaga kedudukan mereka dalam organisasi. Sesuai yang di jelaskan oleh Meyer dan Allen (Andre dan Hermanto 2021) komitmen organisasi memiliki 3 indikator yaitu Komponen afektif, Komponen normative, dan Komponen berkelanjutan.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian dilakukan melalui pendekatan kuantitatif, karena ilmu pengetahuan dan teknologi baru dapat ditemukan dan dihasilkan melalui metode ini, maka disebut juga metode penemuan. Karena data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis dengan menggunakan statistik, maka metodologinya disebut juga dengan teknik kuantitatif (Sugiyono 2017). Metode ini sebagai alat penelitian untuk memilih populasi dan sampel serta mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan melakukan beberapa pengujian data statistik. Untuk populasi dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung ini memiliki 60 orang pegawai dan dalam pengujian ini peneliti menggunakan rumus solvin, dengan hasil yang telah diperoleh menjadi 38 orang dengan tingkat kepercayaan 90%. Pemilihan sampel data penelitian ini menggunakan rumus Solvin. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan dependen adalah Komitmen organisasi sedangkan Variabel independen yaitu kinerja pegawai dan *Self Efficacy*.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan, jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variabel valid begitupun sebaliknya. Nilai  $r$  tabel dengan  $N=38$  signifikan 10% pada distribusi nilai  $r$  tabel statistik, maka nilai  $r$  table adalah 0.2709.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1 (Kinerja Pegawai)**

No	R.hitung	R.tabel 10% (N=38)	Hasil
1	0.368	0.2709	
2	0.559	0.2709	
3	0.297	0.2709	
4	0.569	0.2709	
5	0.616	0.2709	
6	0.663	0.2709	
7	0.434	0.2709	
8	0.502	0.2709	
9	0.283	0.2709	
10	0.351	0.2709	<b>VALID</b>
11	0.538	0.2709	
12	0.707	0.2709	
13	0.594	0.2709	
14	0.485	0.2709	
15	0.598	0.2709	
16	0.502	0.2709	
17	0.488	0.2709	
18	0.394	0.2709	

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2 (Self Efficacy)**

No	R.hitung	R.tabel 10% (N=38)	Hasil
1	0.434	0.2709	
2	0.522	0.2709	
3	0.649	0.2709	
4	0.624	0.2709	<b>VALID</b>
5	0.574	0.2709	
6	0.609	0.2709	
7	0.709	0.2709	
8	0.583	0.2709	

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Y (Komitmen Organisasi)**

No	R.hitung	R.tabel 10% (N=38)	Hasil
1	0.722	0.2709	
2	0.445	0.2709	
3	0.703	0.2709	<b>VALID</b>
4	0.722	0.2709	
5	0.303	0.2709	
6	0.703	0.2709	

Sumber : Olah data dilakukan melalui SPSS V25 for Windows

Tabel diatas menunjukkan bahwa adanya 18 pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (X1), 8 Pernyataan pada Variabel *Self Efficacy* (X2) dan 6 Pernyataan pada Variabel Komitmen

Organisasi (Y) yang mempunyai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  0.2709, Sesuai dengan data yang telah diuji bahwa disetiap pernyataan dinyatakan *Valid*.

### Uji Reabilitas

Dasar pengambilan uji reabilitas cronbach alpha, koesioner dikatakan realiable jika nilai Cronbach alpha  $> 0,60$

**Tabel 4. Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	item	Hasil
Kinerja Pegawai (X1)	0,812	18	<i>Reliable</i>
Self Efficacy (X2)	0,729	8	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi (Y)	0,623	6	<i>Reliable</i>

Sesuai dengan data yang telah diuji, Hasil ke 3 variabel menunjukkan hasil cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut *Reliable*.

### Uji Normalitas

Nilai uji normalitas adalah Jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal begitupun sebaliknya jika  $< 0,05$  tidak berdistribusi normal.

**Tabel 5. Uji Normalitas**

		Unstandardize d Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,38756339
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,065
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan hasil diatas, nilai signifikan yaitu 0,200 yang artinya  $>$  dari 0,05 yang dapat melihat bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-,385	1,337		-,288	,775
Kinerja pegawai	,026	,046	,178	,555	,582
Self efficacy	,004	,083	,015	,046	,963

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil data yang diuji, Variabel Kinerja Pegawai (X1) hasil sig. 0,582 dan variabel *Self Efficacy* (X2) 0,963 yang artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas

## Uji Multikoleneritas

Tabel 7. Uji Multikoleneritas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized		Standardized		Collinearity		
	Coefficients	Std. Error	Coefficients	t	Sig.	Statistics	Toleranc
1	(Constant)	1,344	2,674		,503	,618	
	Kinerja pegawai	,347	,093	,810	3,744	,001	3,729
	Self efficacy	-,055	,166	-,072	-,332	,742	3,729

Pengukuran penilaian nilai tolerance > 0,10 serta VIF <10,0 maka tidak akan adanya terjadi multikoleneritas. Maka berdasarkan data diatas nilai tolerance 0,268 <0,10 serta VIF 3,729 <10,00 yang artinya tidak ada kendala pada setiap variabelnya atau tidak terjadi multikoleneritas.

## Uji Parsial ( Uji T)

Tabel 8. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1,344	2,674		,503
	Kinerja pegawai	,347	,093	,810	3,744
	Self efficacy	-,055	,166	-,072	-,332

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Dengan pengambilan nilai sig < 0,10 atau F hitung > F tabel artinya mempengaruhi variabel X secara simultan pada variabel Y, begitupun sebaliknya.

Dengan tingkat kepercayaan 90% = 0,10, t (0,05 ; 35) = 1,689 (sesuai dengan distribusi F tabel) Nilai signifikan pengaruh variabel kinerja pegawai (X1) terhadap komitmen organisasi (Y) yaitu 0,001 < 0,10 dan t hitung 3,744 > 1,689 dapat melihat maka H1 diterima yang artinya mempengaruhi kinerja pegawai (X1) pada Komitmen Organisasi (Y), dan Nilai signifikan pengaruh variabel *Self Efficacy* (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) yaitu 0,742 > 0,10 serta t hitung 0,332 < 1,689 maka disimpulkan H2 ditolak yang artinya tidak adanya pengaruh *Self Efficacy* (X2) pada Komitmen Organisasi (Y).

## Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	85,897	2	42,949	22,384	,000 <sup>b</sup>
	Residual	67,155	35	1,919		
	Total	153,053	37			

Dengan pengambilan nilai signifikan < 0,10, atau F hitung > F tabel maka dapat mempengaruhi variabel X yang pada variabel Y, begitupun sebaliknya.

Dengan tingkat kepercayaan 90% = 0,10,  $F(2 ; 36) = 2,46$  (Sesuai dengan distribusi F  
Dewi Purandari (2023) diatas bahwa nilai signifikansi pada Kinerja Pegawai dan Self-Efficacy pada

0,000 < 0,10 dan nilai F hitung 22,384 > F tabel 2,46, maka dari itu H3 diterima artinya Kinerja Pegawai dan *Self Efficacy* mempengaruhi terhadap Komitmen Organisasi.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang diuji dengan analisis data menggunakan aplikasi SPSS V25, maka mengenai hubungan kinerja pegawai dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Kinerja pegawai yang tergambarkan pada Tanggung jawab, Disiplin kerja, Kualitas, Kuantitas, Presensi, Kerja sama, inisiatif, kepemimpinan, sikap dan karakter pegawai tersebut bahwa berpengaruh sangat kuat terhadap komitmen organisasi. Maka dengan memiliki hubungan kinerja pegawai yang baik, pastinya akan merasa bahwa pekerjaan yang sedang dijalani ini tepat dan dapat meningkatkan komitmen serta mempertahankan kualitas kinerja.
2. *Self Efficacy* berupa Perilaku Memilih, Usaha yang dilakukan dan Daya Tahan, Pola berpikir dan reaksi emosi serta Perwujudan dari keterampilan yang dimiliki secara parsial kurang berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Kinerja Pegawai dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh kuat terhadap Komitmen Organisasi.

### Saran

1. Sebaiknya *Self Efficacy* pada indikator perilaku memilih pegawai ketenagakerjaan diarahkan dengan cara mengelola pikiran dan emosi yang lebih baik.
2. Sebaiknya variabel *Self Efficacy* dapat dibahas lebih mendalam dan dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

### Daftar Pustaka

- Adji, Widwi Handari, Wulan Ramdiani, dan Wilma Zuarko Adji. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Non-Medis Di Rsd Al Ihsan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal INFOKES* 4.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing.
- Andre, Muhammad, dan Ahmad Hermanto. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Kisnadwipayana*. [https://www.researchgate.net/publication/357561818\\_PENGARUH\\_KOMITMEN\\_ORGANISASI\\_DAN\\_BUDAYA\\_ORGANISASI\\_TERHADAP\\_KINERJA\\_KARYAWAN\\_PT\\_CITRA\\_MANDIRI\\_CEMERLANG\\_PRIMA](https://www.researchgate.net/publication/357561818_PENGARUH_KOMITMEN_ORGANISASI_DAN_BUDAYA_ORGANISASI_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PT_CITRA_MANDIRI_CEMERLANG_PRIMA).
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.
- Ardanti, Desti Marina, dan Edy Rahardja. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Ketertarikan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal of Management* 6 (3).
- Ilham Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Kurniasari, Ruth Imelda, Agoes Dariyo, dan Rita Markus Idulfilastri. (2018). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Pengambilan Keputusan Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi (Studi Kasus Pada Universitas Di Jakarta Barat). *Journal An-nafs*.
- Lela, Neneng, Syahrul Hidayat, dan Widwi Handari Adji. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran. *Management Studies and*

*Entrepreneurship Journal* 3(4).

- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review." *Jurnal Manajemen Motivasi* 15(2): 55. [https://www.researchgate.net/publication/337483271\\_Self-Efficacy\\_A\\_Brief\\_Literature\\_Review#:~:text=The roles of selfefficacy include 1%29 determining behavior,difficulties outweigh opportunities to change things %28Lianto%2C 2019%29](https://www.researchgate.net/publication/337483271_Self-Efficacy_A_Brief_Literature_Review#:~:text=The%20roles%20of%20self-efficacy%20include%201%29%20determining%20behavior,difficulties%20outweigh%20opportunities%20to%20change%20things%20Lianto%202019%29).
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, Ria, dan Darman Syarif. (2018). *Komitmen Organisasi, Definisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka. <https://play.google.com/books/reader?id=jZ5yDwAAQBAJ&pg=GBS.PR5&hl=id>.
- Ramly, Amir Tengku. (2021). *Manajemen Kinerja SDM*. ed. GCAINDO. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- V.Hoke, Steward, Bernhard Tewel, dan Jacky S.B Sumaraw. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* 6.