



PENGARUH SELF ESTEEM DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA PADANG

NAVA KURNIA MULIA^{1*}, YULASMI²

navakurniamulia@gmail.com¹

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

*) corresponding author

Keywords	Abstract
Self Esteem, Self Efficacy, Work Commitment, Employee Performance	<i>This study aims to identify and attempt to analyze the effect of self-esteem and self-efficacy on employee performance through work commitment as an intervening variable at the Padang City Transportation Agency. This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this study are employees of the Padang city transportation service. The results of the study found that there is a positive and significant influence between Self Esteem on Work Commitment. There is a positive and insignificant effect between Self Efficacy on Work Commitment. There is a positive and insignificant effect between Self Esteem on Employee Performance. There is a negative and insignificant effect between Self Efficacy on Employee Performance. There is a positive and significant influence between Work Commitment on Employee Performance. Work Commitment mediates Self Esteem on Employee Performance. Work Commitment does not mediate Self Efficacy on Employee Performance</i>

1. PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Dinas Perhubungan Kota Padang merupakan kantor Dinas Perhubungan atau biasa disingkat Dishub daerah Kota Padang, provinsi Sumatera Barat. Dishub Kota Padang memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kota Padang, Sumatera Barat.

Adapun fungsi dari Dinas perhubungan atau biasa disingkat Dishub adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan

perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Karna fungsinya yang strategis bidang perhubungan, Dishub juga menyiapkan SDM sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan bidang transportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya.

Melalui kantor ini juga aturan terkait transportasi dimusim-musim padat seperti mudik hari raya diatur. Dishub rutin membuat program mudik gratis baik mudik jalur perhubungan darat, laut dan udara yang selalu bekerjasama dengan kementerian perhubungan. Untuk wewenang, Dishub memiliki wewenang untuk memberikan izin persuratan terkait transportasi dan perhubungan seperti urus izin usaha angkutan, izin angkutan penumpang umum, izin angkutan barang, penerbitan Izin Trayek dan Kartu Pengawasan Angkutan Penumpang Umum, Izin Trayek Angkutan Antar Jemput, izin Operasi Angkutan Sewa, izin Operasi Angkutan Pariwisata, Surat Persetujuan Izin Trayek (SPIT), Izin Operasi (SPIO) Angkutan Taksi Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP) dan lainnya.

Dinas Perhubungan Kota Padang sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang lalu lintas dan angkutan perlu mendeteksi masalah kinerja pegawainya dan memaksimalkan peran agar dapat menjawab perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tersebut antara lain adanya kebijakan desentralisasi wilayah melalui otonomi yang dititikberatkan pada daerah kabupaten atau kota. Target kinerja Dinas Perhubungan Kota Padang tidak terealisasi dengan sempurna baik pada tahun 2021 maupun pada tahun 2022. Dimana hal ini terindikasi rendahnya self esteem Dan self efficacy ditambah lagi Komitmen Kerja pegawai yang masih rendah pada Dinas Perhubungan Kota Padang.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan judul penelitian "Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Padang".

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Self Esteem terhadap Komitmen Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Padang
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Self Efficacy terhadap Komitmen Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Padang
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Self Esteem terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Padang
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Padang
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Padang
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Self Esteem terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Padang
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Kerja sebagai variabel sebagai variabel intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Padang

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara

legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

(Gary Dessler 2020) mengemukakan bahwa, "Kinerja adalah sebagai berikut: "The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results". Pendapat tersebut memiliki arti kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut (Mangkunegara 2020) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sedangkan menurut (Sutrisno 2018) "Kinerja adalah hasil kerja Pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Lilyana et al. 2020) indikator Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2.2. Self Esteem

(Hidayat, 2018) yang memberikan definisi pertama tentang harga diri, menyatakan bahwa harga diri merupakan suatu konstruk unidimensi yang berkaitan dengan perasaan yang dirasakan seorang individu. Harga diri bergantung kepada persepsi yang diberikan significant others terhadap diri seseorang. (Ernawati, 2019) menekankan pentingnya pendapat orang lain dalam memberikan penilaian diri yang didapatkan dengan adanya interaksi sosial.

Menurut (Ary, 2018) mendefinisikan harga diri menjadi tiga bagian pertama harga diri termasuk kedalam komponen afektif dan kognitif, kedua harga diri merupakan komponen yang mampu dievaluasi, dan ketiga harga diri bukan hanya persoalan pribadi ataupun psikologis tetapi juga interaksi sosial.

Definisi yang diberikan oleh (Dewa, 2018) juga mengatakan harga diri merupakan suatu multidimensi yang membahas bagaimana seorang individu memahami dan mengevaluasi dirinya dari pengalaman yang diperolehnya dan lingkungan mereka menetap. Harga diri adalah perasaan dan evaluasi terhadap diri seseorang.

Menurut (Ernawati, 2019) indikator Self Esteem sebagai berikut :

1. Percaya diri
2. Kebutuhan untuk dihargai
3. Puas dengan diri sendiri

2.3. Self Efficacy

Menurut (Setiawan, 2020) Self Efficacy adalah belief atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (outcomes) yang positif. Menurut (Endang, 2020) Self Efficacy mempengaruhi siswa dalam memilih kegiatannya. Siswa dengan Self Efficacy yang rendah mungkin menghindari pelajaran yang banyak tugasnya, khususnya untuk tugas-tugas yang menantang, sedangkan siswa dengan Self Efficacy yang tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk mengerjakan tugas-tugasnya.

(Luthan, 2018) menyatakan bahwa Self Efficacy mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Menurut (Chasanah, 2018) terdapat beberapa indikator Self - Efficacy sebagai

berikut:

1. Perasaan mampu melakukan pekerjaan
2. Kemampuan yang lebih baik
3. Senang pekerjaan yang menantang
4. Kepuasan terhadap pekerjaan

2.4. Komitmen Kerja

Menurut (Griffin 2020) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut (Putu dan I Wayan 2020) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Menurut (Mardiana, Syarif 2020) komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Menurut (Sundari et al., 2020) terdapat tiga indikator komitmen organisasi, diantaranya yakni :

1. Komitmen Efektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

3. METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang bersifat deskriptif dan kausal. Menurut (Sugiyono, 2018) deskriptif bertujuan mendefinisikan atau mendeskripsikan suatu variabel yang diteliti yaitu tentang Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Padang.

Menurut (Sugiyono, 2018) desain kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Desain kausal menguji hubungan “sebab akibat”, jadi hubungan yang bersifat sebab akibat, jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Menurut (Sugiyono 2020), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah 67 orang karyawan Dinas perhubungan kota padang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Padang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini 67 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengujian Outer Model

Tabel 1
Hasil *Outer Loading* Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,892	Valid
	Y.2	0,871	Valid
	Y.3	0,819	Valid
	Y.4	0,788	Valid
	Y.5	0,810	Valid
	Y.6	0,740	Valid
	Y.7	0,861	Valid
	Y.8	0,857	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Kinerja Pegawai telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variable Kinerja Pegawai dalam penilaian hipotesis.

Tabel 2
Hasil *Outer Loading* Variabel Self Esteem

Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Self Esteem (X1)	X1.1	0,871	Valid
	X1.2	0,833	Valid
	X1.3	0,858	Valid
	X1.4	0,897	Valid
	X1.5	0,866	Valid
	X1.6	0,904	Valid
	X1.7	0,887	Valid
	X1.8	0,890	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Self Esteem telah memiliki nilai *convergent validity* di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variable Self Esteem dalam penilaian hipotesis.

Tabel 3
Hasil *Outer Loading* Variabel Self Efficacy

Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Self Efficacy (X2)	X2.1	0,852	Valid
	X2.2	0,865	Valid
	X2.3	0,867	Valid
	X2.4	0,856	Valid
	X2.5	0,932	Valid
	X2.6	0,884	Valid
	X2.7	0,914	Valid
	X2.8	0,721	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Self Efficacy telah memiliki nilai convergent validity di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variable Self Efficacy dalam penilaian hipotesis.

Tabel 4
Hasil Outer Loading Variabel Komitmen Kerja

Variabel	Item	Outer Loadings	Keterangan
Komitmen Kerja (Z)	Z.1	0,873	Valid
	Z.3	0,719	Valid
	Z.4	0,714	Valid
	Z.5	0,761	Valid
	Z.6	0,797	Valid
	Z.7	0,863	Valid
	Z.8	0,837	Valid
	Z.9	0,832	Valid
	Z.10	0,855	Valid

Sumber: Hasil olahan SmartPLS

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Komitmen Kerja telah memiliki nilai convergent validity di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variable Komitmen Kerja dalam penilaian hipotesis.

Tabel 5
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai (Y)	0.935	0.938	0.947	0.691
Komitmen Kerja (Z)	0.933	0.939	0.944	0.652
Self Efficacy (X2)	0.950	0.953	0.959	0.745
Self Esteem (X1)	0.957	0.957	0.963	0.767

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Tabel 6
Nilai Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai (Y)	0.935	0.938	0.947	0.691
Komitmen Kerja (Z)	0.933	0.939	0.944	0.652
Self Efficacy (X2)	0.950	0.953	0.959	0.745
Self Esteem (X1)	0.957	0.957	0.963	0.767

Sumber: Hasil olahan SmartPLS

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 4.11 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable.

4.2. Outer Model

Tabel 7
Evaluasi Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.915	0.911
Komitmen Kerja (Z)	0.895	0.892

Sumber: Hasil olahan SmartPLS

Pada table 4.12 terlihat nilai R² konstruk Komitmen Kerja sebesar 0,895 atau sebesar 89,5% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Self Esteem dan Self Efficacy. Sisanya sebesar 10,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,915 atau sebesar 91,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Self Esteem, Self Efficacy dan Komitmen Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Tabel 8
Result For Inner Weight

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.792	0.804	0.210	3.777	0.000
Self Efficacy (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.041	-0.017	0.153	0.272	0.786
Self Efficacy (X2) -> Komitmen Kerja (Z)	0.209	0.225	0.183	1.144	0.253
Self Esteem (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.213	0.173	0.184	1.153	0.249
Self Esteem (X1) -> Komitmen Kerja (Z)	0.744	0.732	0.174	4.264	0.000

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.13 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung *Self Esteem*, *Self Efficacy* terhadap Komitmen Kerja dan pengaruh konstruk *Self Esteem*, *Self Efficacy* melalui Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 9
Result Path Analysis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Self Efficacy (X2) -> Komitmen Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.166	0.166	0.144	1.152	0.250
Self Esteem (X1) -> Komitmen Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.589	0.603	0.246	2.393	0.017

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2023

5. KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Self Esteem terhadap Komitmen Kerja pada Dinas Perhubungan Kota Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Self Efficacy terhadap Komitmen Kerja pada Dinas Perhubungan Kota Padang.
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Self Esteem terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Padang.
4. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Padang.
6. Komitmen Kerja memediasi Self Esteem terhadap Kinerja Pegawai.
7. Komitmen Kerja tidak memediasi Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai.

REFERENSI

- Angga. (2020). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pt Danliris Sukoharjo. 13–14.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Self Efficacy Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 52(1), 163–172.
- Ary. (2018). Pengaruh Self Esteem , Self Efficacy , Locus Of Control , Dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : Arybdc1712@Gmail.Com ABSTRAK Anggaran Dalam Pemerintahan Merupakan Tulang P. 11, 3713–3740.
- Dewa. (2018). Pengaruh Self Esteem , Self Efficacy , Locus Of Control , Dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : Arybdc1712@Gmail.Com Abstrak Pendahuluan Anggaran Dalam Pemerintahan Merupa. 11, 3713–3740.
- Faules. (2020). Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Remaja Rosda Karya.
- Feriana. (2020). Pengaruh Self Esteem , Self Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt . Han Putra Jaya.
- Frans. (2020). (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang).
- Hidayat. (2018). Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi Volume VIII No. 2 / November / 2018. VIII(2), 1–10.
- Kartika, J. A., T.K, K. C., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Komitmen Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya Jeffrey. Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, 16.
- Khaerana. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. 5.
- Lilyana, B., Theodore, A., Darmajaya, J. B., No, V., Kompensasi, P., Kepuasan, D. A. N., Bisnis, E., Informatika, I., Pagar, J. Z. A., No, A., Ratu, L., Lampung, B., Pagar, J. Z. A., No, A., Ratu, L., Lampung, B., Lilyana, B., Lilyana, B., & Theodore, A. (2020). Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai. 3(1), 1–13.
- Loan, L. T. M. (2020). The Influence Of Organizational Commitment On Employees' Job Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2020.6.007>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sundari, O., Dongoran, J., Satya, U. K., Salatiga, W., Satisfaction, J., Performance, E., & Kerja, K. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). 3(1), 1–10.
- Trilolita, V., & Ardi, P. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Self Efficacy Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). 52(1).
- Widyawati, S. R. (2020). The Influence Of Self Efficacy, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal Of Contemporary Research And Review*, 11(4), 21771–21775. <https://doi.org/10.15520/Ijcurr.V11i04.799>
- Wilujeng, S. I. (2019). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Taman Rekreasi Sengkaling. 1–7.
- Yenti, V., & Yuniawan, A. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Pertumbuhan Dan Organization-Based Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasional. 7, 1–12.)