



Mengintegrasikan *Tranning*, *Career Development* Dan Efikasi Diri Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada PT Erela TBK Semarang)

Frisca Febriani^{1✉}, Sutrisno², Qristin Violinda³

Universitas PGRI Semarang

Email: friscafebriani@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Keberhasilan suatu perusahaan juga dipengaruhi beberapa faktor salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang di maksud yaitu sumber daya organisasi yang mempunyai peran penting untuk mencapai sebuah tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukan bahwa *training* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan P-Value 0.328 dan *path coefficient* 0.050. *Career developmen* berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan P-Value 0.037 dan *path coefficient* 0.175. Efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan P-Value 0.000 dan *path coefficient* 0.467. *training* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan P-Value 0.347 dan *path coefficient* 0.030. *Career development* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan P-Value 0.001 dan *path coefficient* 0.292. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan P-Value 0.000 dan *path coefficient* 0.545. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan P-Value 0.025 dan *path coefficient* 0.166. *training* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dengan P-Value 0.334 dan *path coefficient* 0.008. *Career Development* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dengan P-Value 0.084 dan *path coefficient* 0.029. Efikasi Diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dengan P-Value 0.044 dan *path coefficient* 0.091.

Kata Kunci: *Career development*, *Kinerja Karyawan*, *Komitmen Organisasi*, *Tranning*.

Abstract

The success of a company is also influenced by several factors, one of which is human resources (HR). The human resources in question are organizational resources that have an important role in achieving a goal that has been set by the company. The results showed that training had no effect on organizational commitment with a P-Value of 0.328 and a path coefficient of 0.050. Career development affects organizational commitment with P-Value 0.037 and path coefficient 0.175. Self-efficacy affects organizational commitment with a P-Value of 0.000 and path coefficient of 0.467. training had no effect on employee performance with P-Value 0.347 and path coefficient 0.030. Career development has an effect on employee performance with a P-Value of 0.001 and a path coefficient of 0.292. Self-efficacy affects employee performance with a P-Value of 0.000 and path coefficient of 0.545. Organizational commitment affects employee performance with a P-Value of 0.025 and path coefficient of 0.166. training has no effect on employee performance through organizational commitment with P-Value 0.334 and path coefficient 0.008. Career Development has no effect on employee performance through organizational commitment with P-Value 0.084 and path coefficient 0.029. Self-efficacy affects employee performance through organizational commitment with a P-Value of 0.044 and path coefficient of 0.091.

Keywords: *Career Development, Employee Performance, Organizational Commitment, Training.*

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan bisnis yang semakin berkembang perusahaan diminta menciptakan kinerja karyawan yang memilkin kemampuan serta dapat membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Karyawan merupakan asset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dan harus mampu bekerjasama dalam mewujudkan visi misi perusahaan. Menurut Arianty (2016), kinerja yang baik yaitu perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yang di pakai sebagai dasar penelitian terhadap anggota organisasi guna menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam fenomena yang telah dijelaskan diatas memperlihatkan bahwa kinerja karyawan merupakan kunci yang sangat penting dalam kesuksesan perusahaan.

Penelitian mengenai *Training* dan kinerja karyawan sebelumnya telah di teliti oleh beberapa peneliti menurut Sugiarti, Hartati dan Amir (2016) mendapatkan bahwa variable *training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ndidi (2021) menemukan bahwa baik pelatihan diluar pekerjaan maupun di tempat kerja efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang di lakukan Abdullah (2021) memukakan bahwa *training* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang telakukan Afiyati (2018) menyatakan bahwa *Career Development* mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar

(2018) menemukan bahwa *career development* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofyun,dkk (2016) menyatakan bahwa *career development* tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Studi penelitian sebelumnya tentang efikasi diri dan kinerja karyawan menemukan bahwa efikasi diri berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Wardoyo (2021) dan Setiawan dan Andjarwati (2017), yang menemukan bahwa efikasi diri berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Setiadi (2020) menemukan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi digunakan sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini untuk mengatasi perbedaan tersebut. Didasarkan pada temuan penelitian sebelumnya, komitmen organisasi sebagai pemediasi menunjukkan bahwa efikasi diri mempengaruhi komitmen organisasi (Almutairi, 2020; Fung, 2020; Na-Nan, 2021; dan Qurbani, 2021), dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan (Parera, 2021; Patta, 2021; dan Giyanti, 2022).

METODE PENELITIAN

Desai Penelitian

Dalam pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini bertujuan melihat pengaruh antar variabel yang di gunkana dalam penelitian diantaranya yaitu pengaruh *training*, *career development* dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Pengumpulan dan Pengukuran Data.

Dalam penelitian ini populasi yang di ambil merupakan karyawan yang bekerja pada pada PT Erela Tbk Semarang yang berjumlah 200 Karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik "*probability random sampling* menggunakan suatu metode *simple rondon sampling*. Simple random sampling merupakan mentode dalam mengambil sebuah sempel yang dilakukan secara acak tanpa memilih terlebih dahulu karakteristik tipe unsur pada populasi (Sugiyono,2018).

Analisis data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) survei dan analisis data menggunakan software Smart-PLS versi 3, SEM-PLS digunakan untuk pengukuran tanpa validitas yang kuat untuk analisis data; Perbedaan akurasi dapat dinilai dengan koefisien determinasi (R-Square). Dengan menggunakan SEM-PLS, Anda dapat menyelidiki apakah terdapat hubungan yang dapat diprediksi dan konstruktif antar variabel untuk menentukan apakah terdapat hubungan

yang signifikan. SEM-PLS merupakan alat yang cocok digunakan dalam penelitian dan eksperimen untuk mengembangkan hipotesis dan menetapkan teori (Ghozali 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan rumus sloving memperoleh sampel sebesar 134 Karyawan dengan tingkat kesalahan 5%. Dengan karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik responden

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
1. Laki- Laki	56	42,2%
2. Perempuan	78	57,2%
Usia		
1. <20 Tahun	13	9,6%
2. 20-25 Tahun	65	48,9%
3. >25 Tahun	55	41,5%
Pendidikan Terakhir		
1. SLTA	76	57%
2. Diploma	10	7,4%
3. S1	48	35,6%
Bagian		
1. K-Strip	17	12,7%
2. K- Sirup	16	12%
3. K-Blistar	17	12,7%
4. K- Tetes	17	12,7%
5. Laborat	11	8,2%
6. Produksi	25	18,7%
7. General affair	15	11,1%
8. K-Salep	16	11,9%
Lama Bekerja		
1. < 5 Tahun	78	58,5%
2. 5-10 Tahun	34	25,2%
3. > 10 Tahun	22	16,6%

Uji Validitas

Pada uji *validitas convergent* dapat dilihat pada nilai *Loading Factor* dan *Average Variance Extracted*(AVE). *Loading factor* dianggap baik jika nilai lebih besar dari >0.7 (Ghozali, 2021). Sedangkan AVE setiap item pertanyaan dapat dikatakan baik jika nilai lebih besar dari >0.5 (Ghozali, 2021). Pada uji validitas discriminant dapat dilihat pada nilai *Fornell*

Larckel Criterion. *Validitas discriminant* bertujuan untuk menguji sampai seberapa jauh konstruk laten benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya. Direkomendasikan jika nilai AVE lebih besar 0,50 (Ghozali, 2021).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Nilai *composite reability*

Variabel	Nilai <i>composite reability</i>	Nilai <i>cronbach's Alpha</i>
Training (X1)	0.858	0.712
Career development (X2)	0.859	0.782
Efikasi diri (X3)	0.891	0.817
Komitmen Organisasi (Z)	0.845	0.633
Kinerja karyawan (Y)	0.883	0.822

Sumber: Data Primer yang telah diolah Smart-PLS 3.0, 2024

Nilai pada setiap variabel menunjukkan nilai *composite reability* lebih dari >0,7 (Ghozali,2021). Sedangkan nilai *cronbach's alpha* lebih dari >0,6 (Taherdoost,2018). Sehingga dapat disimpulkan *variabel training, career development*, efikasi diri, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sudah memenuhi syarat standar uji reliabel.

Uji *R-Square*(Koefisien Determinasi)

Tabel 3. Nilai *R-Square*

Variabel	Nilai <i>R-Square</i>
Komitmen Organisasi	0.423
Kinerja Karyawan	0.679

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa nilai *R-Square* pada variabel Komitmen organisasi sebesar (0.425) hal ini membuktikan bahwa *training, career development*, dan efikasi diri bersama variabel komitmen organisasi sebesar 42,3% yang berarti dalam kategori sedang. Sedangkan nilai *r-square* pada variabel kinerja karyawan sebesar (0.679), hal ini membuktikan bahwa *training, career development* dan efikasi diri bersama variabel kinerja karyawan sebesar 67,9% yang berarti dalam kategori sedang.

Uji *F-Square* (*Effect Size*)

Selain mengevaluasi *R-Square* selanjutnya juga mengevaluasi model struktur dengan memeriksa *F-Square* atau penilaian pada besarnya pengaruh antar variabel. Berikut tabel nilai *F-Square* penelitian ini:

Tabel 4. Nilai *F-Square*

Variabel	Variabel	
	Komitmen Organisasi (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
<i>Training (X1)</i>	0.003	0.002
<i>Career Developmen (X2)</i>	0.025	0.122
Efikasi diri (X3)	0.298	0.303
Komitmen Organisasi (Z)		0.050

Sumber : Data Primer yang diolah Smart-PLS 3.0, 2024

Pengujian Hipotesis

1. *Training* tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada penelitian, menunjukan bahwa *training* tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi terbukti pada nilai *P-Value* yaitu 0.328 lebih besar dari 0.05. Hal tersebut berarti, *training* tidak memiliki pengaruh karena pelatihan sering kali di anggap sebagai tugas yang harus dijalani karyawan, bukan sebagai investasi yang nyata dari perusahaan terhadap pengembangan pribadi dan karir akibatnya karyawan tidak merasa lebih terikat dengan organisai setelah mengikuti pelatihan yang di berikan oleh perusahaan (Khattak at al,2019). Hasil ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pinangkaan.F, Adolfina dkk (2020) bahwa *training* tidak berpengaruh ecara signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. *Career Development* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada penelitian, menunjukan bahwa *Career Development* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi terbukti pada nilai *P-Value* yaitu 0.037 lebih kecil dari 0.05. *Career development* merupakan aktivitas karyawan yang membantu karyawannya untuk merencanakan karir masa depan di perusahaan agar perusahaan dan karyawan saling bersangkutan untuk dapat mengembangkan diri scara maksimum sesuai dengan kemampuan yang di miliki oleh karyawan (Widyanti, R,2018). Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Widyanti.R., Anhar,D., dkk (2020) menyatakan bahwa *career development* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Efikasi Diri berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada penelitian, menunjukan bahwa Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi terbukti pada nilai *P-Value* yaitu 0.000 lebih kecil dari 0.05. Efikasi diri berfungsi sebagai moderator terpenting antara kinerja karyawan dan komitmen

organisasi, karyawan yang merasa mampu menangani tuntutan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka yang kemudian mampu meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ekowati.Y., Siti Hidayah, dkk (2022) menyatakan bahwa Efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi dan penelitian yang dilakukan oleh Almutairi(2020) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. *Training* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada penelitian, menunjukan bahwa *Training* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti pada nilai *P-Value* yaitu 0.347 lebih besar dari 0.05. Meskipun pelatihan terus diberikan, ada banyak karyawan yang merasa bahwa pelatihan tidak mampu memberikan nilai signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor manufaktur (Ali dan Ahmad, 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yani Kosali (2023) menyatakan bahwa *training* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat memahami bahwa variabel *training* secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. *Career Development* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada penelitian, menunjukan bahwa *Career Development* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti pada nilai *P-Value* yaitu 0.001 lebih kecil dari 0.05. *Career development* merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja seseorang dalam mencapai tujuan karir, karyawan yang mendapatkan pengembangan karir cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Kurniawati, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Galang Budiyono., Ni Nyoman S., dkk (2024) menyatakan bahwa *career development* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat memahami bahwa variabel *career development* secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pada penelitian, menunjukan bahwa Efikasi Diri berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti pada nilai *P-Value* yaitu 0.000 lebih kecil dari 0.05. Efikasi diri sebagai modal kesiapan yang harus dimiliki karyawan dalam menerima pelatihan dan melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan

kemampuan dan keterampilan agar lebih siap dalam menjalankan pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Memon et al. (2021) menyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh Wahyu Galang Budiyo., Ni Nyoman S., dkk (2024) yang menyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

7. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada penelitian, menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti pada nilai *P-Value* yaitu 0.025 lebih kecil dari 0.05. Komitmen Organisasi dapat ditunjukkan dengan sikap yang loyal dan bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan organisasi (Huda & Farhan, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vera Sylvia.,S (2021) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat memahami bahwa variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

8. *Training* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi.

Berdasarkan pada penelitian, menunjukkan bahwa *Training* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi terbukti pada nilai *P-Value* yaitu 0.334 lebih besar dari 0.05. *Training* sering kali dianggap sebagai tugas yang harus dijalani karyawan, bukan sebagai investasi yang nyata dari perusahaan terhadap pengembangan pribadi dan karir akibatnya karyawan tidak merasa lebih terikat dengan organisasi setelah mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan (Khattak et al., 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sutono, Rahmat Hidayat (2023) menyatakan bahwa *Training* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi.

9. *Career Development* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.

Berdasarkan pada penelitian, menunjukkan bahwa *Career Development* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi terbukti pada nilai *P-Value* yaitu 0.084 lebih besar dari 0.05. Pengembangan karir menungujuk pada peningkatan status dalam jalur karir yang ditetapkan. Sehingga dengan adanya pengembangan karir dapat memberikan dorongan kepada karyawan (Serli Marlina Pakualam et al., 2023). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sri Winda Hardiyanti., Fanny Lus Utmi dan Suropto Moh Zulkifli., (2024) menyatakan bahwa Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui Komitmen Organisasi.

10. Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi.

Berdasarkan pada penelitian, menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi terbukti pada nilai *P-Value* yaitu 0.044 lebih kecil dari 0.05. Efikasi diri merupakan kepercayaan yang di miliki individu dalam melakukan sesuatu tindakan terkait dengan pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Ekowati.Y., Siti Hidayah, dkk (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi Efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat memahami bahwa variabel Efikasi Diri secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

SIMPULAN

Bedasarkan hasil analisis, tujuan dan pembahasan terkait data sebagai berikut: 1) *Training* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi 2) *Career development* berpengaruh terhadap komitmen organisasi 3) Efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi 4) *Traning* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 5) *Career development* berpengaruh terhadap kinerja karyawan 6) Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan 7) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karaywan 8) *Traning* tidak berpengaruh terhadap kinerja karaywan melalui komitmen organisasi 9) *Career development* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi 10) Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifianti, Ditha Rizky, and Rini Safitri. "Pengaruh career development dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance* 5.2 (2022): 488-498.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 15(1).
- Pinangkaan, F., Adolfini, A., & Walangitan, M. D. (2020). Pengaruh pelatihan karyawan, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada bpjs ketenagakerjaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).
- Pratomo, Ridho. "Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening." *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*

11.04 (2022): 1021-1033.

- Rahmawati, Murni, and Kristin Juwita. "Pengaruh komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur." *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara 2.2* (2019): 63-72.
- Sri W, Utami FL, Zulkifli SM. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul. *Pus Publ Ilmu Manaj.* 2024;2(1):286-301.
- Sutrisno, S, H Herdiyanti, M Asir, and ..., ' *Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature* ', *Management ...*, 3.October (2022), 3476–82
- Sutrisno, S., & Kurniawan, B. (2020). Analisis Kemampuan Adaptasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEMA) Universitas Ngudi Waluyo*, 1(2), 42-49.
- Widyanti, R., Anhar, D., & Basuki, B. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Donindo Kota Banjarmasin). *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(2)
- Wijayanti, T. K., & Nugrohoseno, D. "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitemen Organisasi". *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2014.
- Yunia Ekowati, dkk, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Phapros Tbk Wilayah Jateng Diy". *Jurnal Magisma* Vol. XI No. 1 – Tahun 2022 | 43 Ibid, 45-46.