

Peran Efikasi diri dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Kinerja: Sebuah Studi Pada Karyawan Swasta Kota Sorong

¹Reijeng Tabara, ²Phradiansah

¹Universitas Nani Bili Nusantara

²Universitas Sembilanbelas November Kolaka

regentabara@gmail.com, Phradiansah11@gmail.com

Sorong, 98444, Indonesia

Abstract

This research aims to analyze the influence between Normative Commitment, Self-Efficacy and Employee Performance. This research uses SEM-PLS to analyze 95 employees in the private sector service area of Sorong City. The results of the research show that there is a positive and significant influence between Normative Commitment on employee performance, a positive and significant influence between normative commitment and self-efficacy, a positive and significant influence between self-efficacy and employee performance, the relationship between normative commitment and employee performance has a full mediating effect between the variables mentioned. checked. This research provides evidence that self-efficacy is the main factor that plays a mediating role in this research

Keywords: Normative Commitment, Self-Efficacy and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara Komitmen Normatif, Efikasi diri, dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan SEM-PLS untuk menganalisis 95 karyawan yang berada pada area pelayanan sektor swasta kota sorong. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Normatif terhadap kinerja pegawai, pengaruh positif dan signifikan antara komitmen normative dan efikasi diri, pengaruh positif dan signifikan efikasi diri dan kinerja pegawai, hubungan antara komitmen normative dan kinerja pegawai memiliki efek mediasi penuh antara variable yang diperiksa. Penelitian ini memberikan bukti bahwa efikasi diri sebagai factor utama yang berperan sebagai mediasi dalam penelitian ini

Kata Kunci: Komitmen Normatif, Efikasi diri dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam dunia organisasi, kinerja sumber daya manusia merupakan factor kunci yang mendukung kesuksesan dan keberlanjutan organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif (Agha et al., 2011; Banmairuoy et al., 2022). Data dari Gallup (2019), menunjukkan bahwa hanya 15% pekerja diseluruh dunia yang merasa terlibat dan memiliki komitmen terhadap organisasi mereka. Sementara di negara Berkembang Indonesia, angka ini sedikit lebih tinggi, yaitu sekitar 21%. Namun, angka ini masih menunjukkan bahwa Sebagian besar pegawai belum memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi mereka, yang dapat berdampak negative pada pencapaian kinerja organisasi mereka secara keseluruhan. Kinerja Sumber daya Manusia tidak hanya dipengaruhi oleh factor eksternal seperti pasar dan persaingan, tetapi juga oleh factor internal, seperti komitmen normatif dan efikasi diri pegawai (Hermawati, 2020; Mosley, 2002). Dalam konteks ini, Organisasi saat ini beroperasi dalam lingkungan yang semakin kompleks (Barsade & Gibson, 2007). Perubahan teknologi, regulasi serta persaingan yang ketat mendorong banyak organisasi untuk memiliki Sumber daya manusia yang tidak hanya berkompeten (Demir, 2020), tetapi juga memiliki berkomitmen pada tujuan organisasi. Konsep keberlanjutan telah menjadi focus utama bagi banyak organisasi (Barney, 2002). Keberlanjutan tidak hanya berarti keberlanjutan lingkungan, tetapi juga keberlanjutan dalam mencapai kinerja pegawai (Abun et al., 2021). Karyawan yang berkomitmen pada nilai dan tujuan oraganisasi dapat memainkan peran penting dalam mencapai keberlanjutan organisasi yang superior (Krisnayanti & Sriathi, 2022).

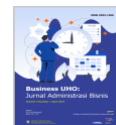


Hadirnya kesadaran akan peran sumber daya manusia dalam dunia bisnis semakin tinggi, Karyawan cenderung berperan dalam melaksanakan dan mengendalikan realisasi keberhasilan suatu organisasi (S. Robbins & Judge, 2009). Sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga dan terpenting yang dimiliki oleh organisasi karena organisasi tersebut sangat ditentukan oleh unsur manusia dalam Lembaga tersebut guna melakukan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pankajakshan, 2011). Organisasi tidak dapat dipisahkan dari tenaga kerja manusia, padahal kegiatan tersebut mempunyai modal yang lebih besar dan teknologi yang modern, karena bagaimanapun canggihnya teknologi tidak ada yang didukung oleh manusia sebagai sumber dayanya, tujuan dari organisasi tentu tidak akan tercapai. Sebuah organisasi merupakan kerangka kerja hubungan yang terstruktur yang berisi wewenang, tanggungjawab, dan pembagian kerja untuk melaksanakan fungsi tertentu (Gibson et al., 2021; Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, 2012; P. S. Robbins & Judge, 2017). Dalam dunia bisnis, berbagai permasalahan yang sering terjadi pada suatu institusi adalah kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai ditentukan berdasarkan orientasi dari pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi. Kinerja pegawai akan tercerminkan oleh beberapa factor yang mempengaruhinya, beberapa factor adalah factor dari pegawai itu sendiri yaitu komitmen dan efikasi diri (Gibson et al., 2021).

Komitmen normative adalah tingkat keterlibatan karyawan dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi (Allen & Meyer, 1996). Karyawan yang memiliki komitmen normative yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih tekun dan berdedikasi untuk mencapai tujuan organisasi (Herscovitch & Meyer, 2002; Meyer et al., 1993). Namun studi terkini menunjukkan bahwa komitmen normative yang tinggi belum tentu mampu dan selalu menghasilkan kinerja sesuai dengan komitmen mereka (Maria et al., 2021). Selanjutnya Efikasi diri adalah keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan (Abun et al., 2021; Kanapathipillai et al., 2021). Karyawan yang merasa efikasi diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan produktif (Abellia Permatasari & Siti Mujanah, 2021; Ali & Wardoyo, 2021).

Selanjutnya Penelitian Al-Aali, (2021); Saleem et al., (2022); Wijaya & Adriyanto, (2022) menemukan Ada hubungan yang kuat antara komitmen normatif dan efikasi diri karyawan. Karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi biasanya memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi, karena mereka melihat bahwa kontribusi mereka memiliki dampak positif pada organisasi (Mosley, 2002; Rennesund & Saksvik, 2010). Bandura (1997) dalam teorinya tentang efikasi diri menyatakan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi lebih mungkin untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi, bertahan dalam menghadapi kesulitan dan mencapai hasil yang baik. Studi kasus di perusahaan di Indonesia menunjukkan bahwa pegawai dengan komitmen normative tinggi dan efikasi diri yang kuat memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang hanya memiliki salah satu dari kedua factor tersebut. Di Perusahaan, program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan efikasi diri pegawai telah berhasil meningkatkan kinerja hingga 25% dalam periode satu tahun (Inam, A., Ho, J. A., Sheikh, A. A., Shafqat, M., & Najam, U. 2023; Pitaloka, E., & Putri, F. M. 2021)

Penelitian kami mencoba untuk menggali lebih dalam tentang hubungan antara komitmen normatif dan efikasi diri karyawan dalam konteks kinerja pegawai dikota sorong. Studi sebelumnya telah menggunakan pendekatan yang berbeda dalam mengukur komitmen normative, efikasi diri dan kinerja pegawai yang dapat memengaruhi hasil dan generalisabilitas temuan. Penelitian kami lebih menggunakan pendekatan yang berbeda dalam pengukuran variable dan metode analisis untuk mengkonfirmasi konsistensi hasil temuan dan memperkuat generalisabilitas temuan terkini telah menunjukkan bahwa memahami dan memanfaatkan kedua faktior ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktifitas retensi dan kesuksesan jangka Panjang



METODE

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan explanatory Research. Sumber data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden yang berisi tanggapan responden terhadap variable penelitian yang telah diuji Validitas dan Reliabilitasnya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan sector swasta di kota sorong, khususnya yang bekerja di organisasi yang bergerak dibidang produksi dan penyedia layanan. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan metode sensus, dimana semua karyawan yang memenuhi kriteria inklusi diundang untuk berpartisipasi, sehingga diperoleh besar sampel 95 karyawan dari organisasi yang berada di area pelayanan (Ferdinand, 2011).

Total kuesioner terdiri dari tiga belas item. Seluruh item diukur menggunakan skala likert dengan 5 titik skala. Variable kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur melalui tujuh indikator yaitu kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, inisiatif kerja, dan kerjasama (P. S. Robbins & Judge, 2017). Variabel komitmen Normatif diukur melalui tiga indikator yaitu kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan, identifikasi dengan nilai dan budaya perusahaan, loyalitas jangka panjang terhadap perusahaan (Allen & Meyer, 1996; N. Allen & J. Meyer, 1990). Variabel efikasi diri diukur melalui tiga indikator yaitu ketekunan, pengambilan inisiatif dan kepuasan terhadap prestasi (Gibson, Ivancevich, 2010). Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan Smart PLS 2.0 M3. Analisis jalur (path analysis) juga dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (Hair et al., 2019; Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, 2006; Hair, J. F.; Black, W. C.; Babin, B. J.; Anderson, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran variable laten didasarkan substansi konten yaitu dengan membandingkan besarnya relative loadings dan melihat signifikansi ukuran loadings tersebut (Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, 2006). Evaluasi model pengukuran setiap variable laten dijelaskan pada table 1.

Tabel 1. Evaluasi Model Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel/ Indikator	Outer Loadings	T-statistik
Kinerja Pegawai		
Kuantitas	0.713	11.44
Kualitas	0.747	15.04
Waktu	0.773	19.24
Biaya	0.792	14.02
Orientasi Pelayanan	0.810	21.10
Inisiatif kerja	0.818	23.85
Kerjasama	0.849	25.86
Efikasi diri		
Ketekunan	0.779	23.50

Pengambilan Inisiatif	0.799	25.43
Kepuasan Terhadap prestasi	0.769	17.70
Komitmen Normatif		
Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan	0.834	40.60
Identifikasi dengan nilai dan budaya perusahaan	0.765	13.51
Loyalitas jangka panjang terhadap perusahaan	0.863	30.83

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Pada tabel 1 Nampak bahwa seluruh indicator yang merefleksikan variable Kinerja, Komitmen Normatif dan efikasi diri secara statistic dinyatakan signifikan karena nilai T_{Hitung} lebih besar dari T_{Tabel} (1,98). Berdasarkan nilai *Outer Loadings* diketahui bahwa seluruh indikator yang digunakan. Sangat dominan dalam membentuk variable kinerja, komitmen normative dan efikasi diri.

Selanjutnya pengujian terhadap model structural dilakukan dengan melihat nilai *predictive relevance* (*R-square*) yang merupakan uji *goodness fit model*. Adapun nilai *R-square* disajikan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja	0,690
Efikasi diri	0,432

Sumber: Data Primer, diolah 2023

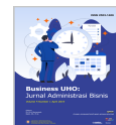
Model Pengaruh Komitmen Normatif terhadap efikasi diri memberikan nilai *R-Square* sebesar 43,2%. Nilai *R-Square* Komitmen Normatif dan Efikasi diri terhadap kinerja pegawai sebesar 0,690 yang dapat dijelaskan bahwa konstruk kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komitmen normative dan efikasi diri sebesar 69%, sedangkan sisanya sebesar 31% dijelaskan oleh variable lain diluar model.

Selanjutnya untuk melihat permasalahan dan hipotesis yang diajukan dilakukan analisis jalur (path analysis). Hasil perhitungan analisis jalur disajikan pada tabel 3 berikut

Tabel 3. Analisis Jalur (Uji Signifikansi)

Variable penelitian	Koefisien jalur	T-Statistik	P-value	Keterangan
Pengaruh Langsung				
Komitmen Normatif→ Kinerja Pegawai	0,199	2,550	0,012	signifikan
Komitmen Normatif→ Efikasi diri	0,658	10,486	0,000	signifikan
Efikasi diri→Kinerja Pegawai	0,412	8,075	0,000	signifikan
Pengaruh Tidak Langsung				
Komitmen Normatif→Efikasi diri→Kinerja Pegawai	0,271	6,428	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2023



Pada table 3 diketahui bahwa nilai koefisien jalur pengaruh komitmen normative terhadap kinerja pegawai sebesar 0,199 dengan nilai $T_{\text{Statistik}} 2,550 > T_{\text{Tabel}} 1,98$ (Hipotesis 1 diterima). Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Efikasi diri dengan nilai koefisien sebesar 0.658 dan $T_{\text{Statistik}} 10,486 > T_{\text{Tabel}} 1,98$ (Hipotesis 2 diterima). Pengaruh Efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0.412 dan $T_{\text{Statistik}} 8,075 > T_{\text{Tabel}} 1,98$ (Hipotesis 3 diterima). Selanjutnya peran Efikasi diri dalam memediasi pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.271 dan $T_{\text{Statistik}} 6,428$ dan P_{Value} sebesar 0.000 (Hipotesis ke 4 diterima)

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja diperlukan komitmen normatif yang tinggi yang dibangun oleh indikator Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan, Identifikasi dengan nilai dan budaya perusahaan, Loyalitas jangka panjang terhadap perusahaan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa bila seorang pegawai yang berada dalam sebuah perusahaan memiliki komitmen normatif yang baik maka akan berdampak pada kinerjanya, sebab seorang pegawai akan senang bekerja, termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang semakin tinggi yang diharapkan bila memiliki komitmen normatif dalam dirinya terutama tentang pekerjaannya dip perusahaan.

Studi kami menemukan bahwa pegawai dengan komitmen normatif baik cenderung menjaga kinerja yang konsisten seiring waktu. Mereka tidak hanya berkinerja baik pada saat-saat tertentu, tetapi juga berusaha untuk mempertahankan kualitas kinerja mereka secara konsisten karena merasa terikat pada norma-norma organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayati et al., (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen normatif berkontribusi pada kinerja karyawan dengan menciptakan motivasi intrinsik untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Lebih lanjut penelitian Qurrotul 'Ain, (2020) Menemukan hasil yang signifikan antara komitmen dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Badrianto & Astuti, (2023); Ginanjar & Berliana, (2021); Yasa et al., (2021) dimana komitmen normatif mempunyai hubungan yang signifikan pada kinerja pegawai. Namun, penelitian ini juga menyoroti pentingnya faktor-faktor eksternal, seperti budaya organisasi dan dukungan sosial yang dapat memengaruhi hubungan komitmen normatif dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komitmen normatif adalah faktor kunci, konteks organisasi yang lebih luas juga harus dipertimbangkan.

Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Efikasi diri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang merasa kuat dalam komitmen mereka terhadap nilai-nilai dan norma organisasi cenderung memiliki tingkat efikasi diri yang lebih baik. Studi kami menemukan bahwa pegawai merasa terikat secara normatif terhadap perusahaan, mereka lebih cenderung bertahan dalam menghadapi tantangan dan hambatan karena adanya tanggungjawab moral untuk mengatasi masalah dan memecahkan masalah yang muncul. Ketika pegawai berhasil mengatasi hambatan-hambatan ini, dapat meningkatkan efikasi diri pegawai karena mereka mendapatkan pengalaman positif dalam mengatasi kesulitan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Krajcsák, (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan pada efikasi diri, dimana pegawai yang merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi cenderung memiliki keyakinan yang lebih tinggi dalam kemampuan mereka. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Fatima et al., (2020); Goo et al., (2014) dimana komitmen normatif mempunyai hubungan yang signifikan pada efikasi diri karyawan. Luthan et al (2008) menjelaskan dalam *Psychological Capital* yang mencakup efikasi diri sebagai salah satu komponennya ditemukan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi, termasuk komitmen normatif berhubungan positif dengan tingkat efikasi diri. Pegawai



yang merasa bertanggungjawab kepada organisasi cenderung lebih percaya diri dalam kemampuan mereka untuk mencapai ujian kerja.

Selanjutnya Avey et al (2008) juga mengeksplorasi dalam penelitiannya berbagai jenis komitmen organisasi terhadap efikasi diri dimana hasilnya menunjukkan bahwa komitmen normatif, melalui rasa tanggungjawab dan kewajiban moral, secara positif mempengaruhi efikasi diri pegawai. Pegawai dengan komitmen normatif tinggi merasa lebih yakin dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Studi Wang dan Hwang (2012) menambahkan bahwa hubungan komitmen organisasi termaksud komitmen normatif dan efikasi pada pegawai sektor pendidikan menemukan bahwa komitmen normatif berkontribusi signifikan terhadap peningkatan efikasi diri pegawai, dengan pegawai yang memiliki komitmen normatif tinggi menunjukkan tingkat efikasi diri yang lebih tinggi.

Pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri merujuk pada keyakinan seorang pegawai terhadap kemampuannya untuk mengeksekusi tugas-tugasnya diperusahaan. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai yang merasa percaya diri dalam kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan, dapat meningkatkan motivasi dan usaha yang mereka investasikan dalam pekerjaannya. Tentunya hal ini berdampak positif pada peningkatan kinerja. Temuan ini menggaris bawahi bahwa penting mengembangkan dan memelihara efikasi diri pegawai dalam konteks perusahaan. Tentunya ini dapat dicapai melalui pelatihan, dukungan manajemen, umpan balik positif dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Ketika pegawai merasa percaya diri dan kompeten dalam tugas mereka, mereka akan cenderung bekerja lebih efisien dan efektif yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan secara keseluruhan.

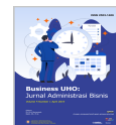
Hasil penelitian Stajkovic dan Luthan (1998) menemukan bahwa efikasi diri memiliki korelasi positif yang kuat dengan kinerja kerja. Mereka menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi meningkatkan kinerja kerja sekitar 28% diberbagai konteks pekerjaan. Lebih lanjut temuan Bandura dan Locke (2003) yang mengidentifikasi bahwa efikasi diri tidak hanya meningkatkan kinerja kerja, tetapi juga memperbaiki tujuan-tujuan kerja, ketekunan, dan pengaturan diri. Mereka menekankan bahwa efikasi diri adalah predictor penting dari berbagai hasil kerja positif. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mukrodi et al., (2018) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Gunawan et al., (2023); Lubis et al., (2022); Pratomo, (2022); Pulungan & Rivai, (2021); Sulastri & Uriawan, (2020); Yusra, (2021) dimana efikasi diri mempunyai hubungan yang signifikan pada kinerja pegawai.

Temuan Hadi (2023) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Efikasi diri tidak hanya langsung mempengaruhi kinerja tetapi juga dimediasi oleh motivasi kerja dan keterlibatan kerja. Ashfaq (2021) sebelumnya menemukan bahwa efikasi diri mempengaruhi komitmen organisasi dan pencapaian pribadi yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja kerja. Dengan demikian pengembangan efikasi diri adalah kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Peran Efikasi diri dalam memediasi Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berperan memediasi pengaruh Komitmen Normatif terhadap kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan komitmen normative yang tinggi mendorong peningkatan efikasi diri yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan adanya mediasi efikasi diri dalam hubungan komitmen dan kinerja yang mana dalam hubungan tersebut menekankan pentingnya memahami dan mengelola factor-faktor psikologis dan motivasional dalam lingkungan kerja. Ketika seorang pegawai merasa komitmen normative yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja, ini dapat mempengaruhi tingkat efikasi diri mereka. Pegawai akan merasa lebih yakin tentang kemampuan mereka untuk berhasil dalam perusahaan tersebut karena mereka memiliki kewajiban moral untuk memberikan terbaik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cherian & Jacob, (2013); Zhang et al., (2021) yang menemukan bahwa efikasi diri dapat berperan sebagai variabel kontrol parsial dalam hubungan komitmen dan kinerja



karyawan. Lebih lanjut penelitian Hayuni dan Muhdiyanto (2023) menemukan bahwa efikasi diri memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Efikasi diri juga memediasi hubungan antara komitmen normatif dan kinerja, menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi cenderung memiliki efikasi diri yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Temuan Ashfaq (2021) menekankan bahwa efikasi diri memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja kerja. Pegawai yang merasa bertanggung jawab kepada organisasi dan percaya pada kemampuan mereka sendiri menunjukkan kinerja yang lebih baik, menunjukkan peran efikasi diri. Selanjutnya temuan hadi (2023) menegaskan bahwa efikasi diri memediasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Efikasi diri membantu mengarahkan pengaruh komitmen normatif terhadap hasil kerja yang lebih baik dengan meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara komitmen normatif, efikasi diri, dan kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen normatif pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja mereka. Selain itu, efikasi diri juga ditemukan memainkan peran sebagai mediator dalam hubungan antara komitmen normatif dan kinerja pegawai, hasil studi ini mengindikasikan bahwa keyakinan individu akan kemampuannya sendiri mempengaruhi seberapa kuat hubungan antara komitmen normatif dan kinerja.

Hasil penelitian memiliki implikasi manajerial yang penting bagi manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. *Midle* Manajemen atau Pimpinan Unit dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperkuat komitmen normatif mereka terhadap organisasi. Ini dapat dilakukan melalui strategi-strategi seperti meningkatkan kepercayaan dan kesetiaan pegawai terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi pegawai, *Midle* Manajemen juga dapat memperkuat efikasi diri pegawai dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Dukungan dari manajemen dan rekan kerja juga dapat membantu dalam memperkuat efikasi diri pegawai, Manajemen perlu memahami peran mediasi efikasi diri dalam hubungan antara komitmen normatif dan kinerja pegawai. Dengan memperkuat efikasi diri pegawai, manajemen dapat memperkuat efek komitmen normatif terhadap kinerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Penelitian ini memberikan landasan untuk penelitian lanjutan dalam bidang ini. Beberapa saran untuk penelitian masa depan termasuk Menginvestigasi pengaruh variabel kontekstual, seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan, terhadap hubungan antara komitmen normatif, efikasi diri, dan kinerja pegawai dalam konteks yang lebih luas dan Membandingkan hubungan antara komitmen normatif, efikasi diri, dan kinerja pegawai di berbagai industri untuk memahami bagaimana dinamika tersebut bervariasi di antara konteks industri yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abellia Permatasari, & Siti Mujanah. (2021). The Effect of Self Ability, Compensation, and Self Efficacy on Employee Performance At Rizqy Jaya Mulia Sidoarjo Company. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*, 2(1). <https://doi.org/10.37802/jamb.v2i1.156>
- Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(7). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1470>
- Agha, S., Alrubaiee, L., & Jamhour, M. (2011). Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n1p192>
- Al-Aali, L. (2021). The Effect of Human Resource Practices and Organizational Commitment on Employee Performance. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 3(2). <https://doi.org/10.33166/acdmhr.2021.02.002>



- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (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). <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand 's new S- curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3). <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.09.001>
- Barney, J. B. (2002). Gaining and sustaining competitive advantage. In *Gaining and sustaining competitive advantage* (Vol. 104).
- Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (2007). Why does affect matter in organizations? *Academy of Management Perspectives*. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.24286163>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2020(85). <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Fatima, M., Riaz, A., Mahmood, H. Z., & Usman, M. (2020). Linking employees' change-related self-efficacy, change readiness and commitment to change. *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*, 14(1).
- Ferdinand, A. (2011). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan disertai Ilmu Manajemen. In Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gallup. (2019). *State of the Global Workplace*. Gallup. Retrieved from.
- Gibson, Ivancevich, D. (2010). Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses. In *Organizational Behavior*.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr, J. H., & Konopaske, R. (2021). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (Fourteenth Edition). In McGraw-Hill.
- Ginanjar, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4). <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11278>
- Goo, J., Yim, M. S., & Kim, D. J. (2014). A path to successful management of employee security compliance: An empirical study of information security climate. In *IEEE Transactions on Professional Communication* (Vol. 57, Issue 4). <https://doi.org/10.1109/TPC.2014.2374011>
- Gunawan, F. M., Frendika, R., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Ansori Jaya Cikarang Selatan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6724>
- Hair, J. F.; Black, W. C.; Babin, B. J.; Anderson, R. E. (2014). Multivariate Data Analysis. In *Statistica Neerlandica*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9574.1962.tb01184.x>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Multivariate data analysis. In *vectors*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review* (Vol. 31, Issue 1). <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hermawati, F. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Efficacy dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8).
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.474>
- Inam, A., Ho, J. A., Sheikh, A. A., Shafqat, M., & Najam, U. (2023). How self leadership enhances normative commitment and work performance by engaging people at work?. *Current Psychology*, 42(5), 3596-3609.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2007). (2012). *Organization Behaviour and Management*. In McGraw-Hill.
- Kanapathipillai, K., Shaari, A. B., & Mahbob, N. N. (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). <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i3.1188>
- Krajcsák, Z. (2020). Solving intra-group conflicts by supporting employees' identification and commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(4). <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2138>



- Krisnayanti, N. P. P., & Sriathi, A. A. (2022). The Role of Organizational Commitment in Mediation of the Influence of Self-Efficacy on Performance of Employees. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1431>
- Lubis, A. F., Rasyid, M., & Heri, H. (2022). MEDIASI EFIKASI DIRI PADA PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Biopsikososial: Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta*, 6(1). <https://doi.org/10.22441/biopsikososial.v6i1.14684>
- Maria, S., Lestari, D., Rochaida, E., Darma, D. C., & Rahmawati, H. R. (2021). SELF-EFFICACY, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND EMPLOYEE PERFORMANCE – FROM PUBLIC OFFICE. *CACTUS*, 1. <https://doi.org/10.24818/cts/3/2021/1.01>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Mosley, D. C. (2002). The influence of person-job fit, person-organization fit, and self-efficacy perceptions on work attitudes, job performance, and turnover. *Diss. Abstr. Int. Sect. A Humanit. Soc. Sci.*
- Mukrodi, D., Reza, M., Kunci, K., Diri, E., & Karyawan, D. K. (2018). PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EXPRESS KENCANA LESTARI (EXPRESS GROUP). *Oktober*, 5(1).
- N. Allen, & J. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63.
- Pankajakshan, V. (2011). Organisational Citizenship- Engaging Employees towards Superior Performance. *Aweshkar Research Journal*, 12(2).
- Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The impact of employee engagement and organizational commitment on employee performance. *Business Management Journal*, 17(2), 117-133.
- Pratomo, R. (2022). PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(04). <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i04.16752>
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SEMEN PADANG. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1). <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539>
- Qurrotul 'Ain, N. 'Aidah. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Iqtisaduna*, 6(1). <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v6i1.13793>
- Rennesund, Å. B., & Saksvik, P. Ø. (2010). Work performance norms and organizational efficacy as cross-level effects on the relationship between individual perceptions of self-efficacy, overcommitment, and work-related stress. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6). <https://doi.org/10.1080/13594320903036751>
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. In Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. In Development.
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qasim, A. (2022). Supervisor Support, Self-Efficacy, and Employee Performance: The Mediating Role of Office De-Clutter. *Administrative Sciences*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/admsci12040177>
- Sulastrri, L., & Uriawan, W. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI ERA INDUSTRI 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1). <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8288>
- Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1). <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Wijaya, H., & Adriyanto, A. T. (2022). THE EFFECT OF INTRINSIC MOTIVATION AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK DEMAND AS INTERVENING VARIABLE. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i1.3862>
- Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Sugianingrat, I. A. P. W., Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). Peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2).
- Yusra, N. N. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. In *Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Zhang, Y., Liu, G., Zhang, L., Xu, S., & Cheung, M. W. L. (2021). Psychological Ownership: A Meta-Analysis and Comparison of Multiple Forms of Attachment in the Workplace. *Journal of Management*, 47(3). <https://doi.org/10.1177/0149206320917195>