

DETERMINASI KINERJA PEGAWAI: TINJAUAN LITERATUR TENTANG KOMPETENSI, KETERLIBATAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN *SELF-EFFICACY*

Miranti¹, Khuzaini², Zakky Zambrudi³, Syahrial Shaddiq⁴, Prasetyo Yuli Usaid⁵

Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad

Al Banjari Banjarmasin, Indonesia ^{1,2,3}

Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia⁴

Politeknik Murakata, Indonesia⁵

Email: miraadrian021@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 3	<p><i>This study aims to examine the determinants of employee performance through a literature review approach by integrating competence, work engagement, organizational commitment, and self-efficacy. This research employs a qualitative method using a literature review of 13 relevant journal articles selected based on their relevance to the research variables. Data were collected through documentation techniques and analyzed using descriptive qualitative analysis by comparing, classifying, and synthesizing findings from previous studies. The results indicate that competence, work engagement, organizational commitment, and self-efficacy are key factors influencing employee performance. Competence has a direct effect on performance and also contributes to the development of self-efficacy and work engagement. Work engagement consistently shows a positive impact on performance, while organizational commitment emerges as the most stable variable, acting both as a direct determinant and as a mediator. However, the influence of self-efficacy shows inconsistent results, as it may affect performance either directly or indirectly through mediating variables such as organizational commitment or organizational citizenship behavior. This study highlights the need for a more integrated model to better understand the complex relationships among these variables. The findings are expected to contribute theoretically to the development of employee performance models and provide practical implications for organizations in improving human resource performance</i></p> <p>Keyword: <i>Employee Performance; Competence; Work Engagement; Organizational Commitment; Self-Efficacy; Literature Review</i></p>
Nomor : 5	
Bulan : Mei	
Tahun : 2026	
E-ISSN : 3062-9624	

A. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis individu, tetapi juga oleh faktor psikologis dan perilaku kerja yang berkembang dalam lingkungan organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memahami berbagai determinan yang mampu

meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi faktor individual dan organisasional, termasuk kompetensi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy* (Sutrisno, 2019; Roni & Putri, 2024).

Kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, serta berkontribusi dalam meningkatkan kualitas output kerja (Erlania, 2024). Selain itu, kompetensi juga berperan dalam membentuk keyakinan diri (*self-efficacy*) dan keterlibatan kerja pegawai, sehingga memperkuat performa individu dalam organisasi (Tyas & Nurhasanah, 2019). Dengan demikian, kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai faktor teknis, tetapi juga sebagai pendorong psikologis yang mempengaruhi perilaku kerja.

Selanjutnya, keterlibatan kerja (*work engagement*) merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan tingkat energi, dedikasi, dan keterpusatan individu dalam bekerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sutrisno, 2019). Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal karena adanya keterikatan emosional dan kognitif terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, keterlibatan kerja juga dapat berperan sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara faktor psikologis dengan kinerja pegawai melalui peningkatan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan faktor yang secara konsisten terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas dan keterikatan emosional individu terhadap organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku kerja dan hasil kinerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Roni & Putri, 2024). Selain itu, komitmen organisasi juga terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja pegawai (Erawati & Wahyono, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran strategis dalam menjembatani pengaruh variabel individual terhadap kinerja.

Self-efficacy sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas juga menjadi determinan penting dalam kinerja pegawai. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat dan mampu menghadapi tantangan kerja secara efektif. Penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai (Roni & Putri, 2024). Namun demikian, hasil penelitian terkait pengaruh *self-efficacy* menunjukkan adanya inkonsistensi. Beberapa studi menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja, sementara studi lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut terjadi melalui variabel mediasi seperti komitmen organisasi atau perilaku kerja (Rivaldi et al., 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa mekanisme pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja belum sepenuhnya dipahami.

Lebih lanjut, hubungan antara variabel-variabel tersebut tidak selalu bersifat linear. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, tetapi melalui variabel intervening seperti *organizational citizenship behavior* (OCB) (Rivaldi et al., 2023). Di sisi lain, variabel kepuasan kerja yang sering digunakan sebagai mediator atau moderator juga menunjukkan hasil yang tidak konsisten dalam menjelaskan hubungan antara *self-efficacy*, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai (Roni & Putri, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dalam menentukan kinerja pegawai masih bersifat kompleks dan memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif.

Berdasarkan kajian literatur yang ada, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan penelitian (*research gap*), yaitu belum adanya model yang mengintegrasikan kompetensi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy* secara simultan dalam menjelaskan kinerja pegawai. Sebagian besar penelitian sebelumnya masih bersifat parsial dengan menguji hubungan antar dua atau tiga variabel, sehingga belum mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai determinan kinerja pegawai. Selain itu, inkonsistensi hasil penelitian terkait peran variabel mediasi dan jalur pengaruh menunjukkan perlunya pengembangan model yang lebih terintegrasi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif determinan kinerja pegawai melalui pendekatan tinjauan literatur dengan mengintegrasikan kompetensi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy* dalam satu kerangka konseptual. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model kinerja pegawai yang lebih komprehensif, serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja berbasis pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur

(*literature review*) yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis berbagai hasil penelitian terkait determinan kinerja pegawai. Kajian literatur dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara kompetensi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy* dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian, baik jurnal nasional maupun internasional. Pemilihan artikel dilakukan secara *purposive* dengan mempertimbangkan kesesuaian topik, relevansi variabel penelitian, serta kontribusi terhadap pembahasan kinerja pegawai. Total artikel yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 13 jurnal yang diperoleh melalui berbagai sumber database ilmiah.

Kriteria inklusi dalam pemilihan literatur meliputi: (1) artikel yang membahas variabel kompetensi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy*, (2) artikel yang mengkaji hubungan variabel tersebut dengan kinerja pegawai, dan (3) artikel yang menggunakan pendekatan empiris sehingga memiliki hasil penelitian yang dapat dibandingkan. Sementara itu, artikel yang tidak relevan dengan fokus penelitian atau tidak memiliki keterkaitan langsung dengan kinerja pegawai tidak dimasukkan dalam analisis.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan, membaca, dan mengkaji artikel jurnal yang telah dipilih. Setiap artikel dianalisis berdasarkan beberapa aspek utama, yaitu tujuan penelitian, variabel yang digunakan, metode penelitian, serta temuan utama yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan dan disusun secara sistematis untuk memudahkan proses analisis.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara membandingkan, mengelompokkan, dan menginterpretasikan hasil-hasil penelitian yang telah dikumpulkan. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu: (1) reduksi data dengan memilih informasi yang relevan, (2) penyajian data dalam bentuk narasi dan sintesis antar penelitian, serta (3) penarikan kesimpulan yang mengarah pada identifikasi pola hubungan antar variabel. Melalui proses ini, diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja pegawai.

Dengan menggunakan pendekatan kajian literatur ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan sintesis yang tidak hanya merangkum hasil penelitian sebelumnya, tetapi juga mengidentifikasi kesenjangan penelitian (*research gap*) serta memberikan arah pengembangan model konseptual yang lebih terintegrasi dalam menjelaskan kinerja pegawai.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

No	Penulis (Tahun)	Variabel Utama	Metode	Temuan Utama
1	Erlania (2024)	Kompetensi, Komitmen, Kinerja	Kuantitatif	Kompetensi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun kompetensi tidak signifikan terhadap komitmen
2	Sutrisno (2019)	Keterlibatan kerja, Komitmen, Kinerja	Kuantitatif	Keterlibatan kerja dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja
3	Almawati (2020)	Kompetensi, Komitmen, Kepuasan kerja	Kuantitatif	Kompetensi dan komitmen meningkatkan kepuasan kerja
4	Syaipul Amri (2024)	<i>Self-efficacy</i> , OCB, Kinerja	Kuantitatif	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja melalui OCB
5	Saadi (2021)	<i>Self-efficacy</i> , Kinerja	Kuantitatif	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh langsung terhadap kinerja namun tidak konsisten
6	Setiono (2025)	<i>Self-efficacy</i> , <i>Engagement</i> , Kepuasan	Kuantitatif	<i>Self-efficacy</i> dan <i>engagement</i> meningkatkan kepuasan kerja
7	Naufan (2023)	<i>Self-efficacy</i> , <i>Engagement</i> , Kinerja	Kuantitatif	<i>Self-efficacy</i> dan <i>engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja, namun mediasi tidak konsisten
8	Citra (2023)	Kepuasan kerja, Komitmen, Kinerja	Kuantitatif	Komitmen memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja
9	Juniar (2024)	<i>Self-efficacy</i> , <i>Engagement</i> , Komitmen	Kuantitatif	<i>Self-efficacy</i> dan <i>engagement</i> meningkatkan komitmen organisasi
10	Tyas Nurhasanah & (2019)	Kompetensi, <i>Self-efficacy</i> , <i>Engagement</i>	Kuantitatif	Kompetensi meningkatkan <i>self-efficacy</i> dan <i>engagement</i>
11	Erawati & Wahyono (2019)	<i>Self-efficacy</i> , Komitmen, Kinerja	Kuantitatif	Komitmen memediasi pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja
12	Rivaldi et al. (2023)	<i>Self-efficacy</i> , OCB, Komitmen	Kuantitatif	<i>Self-efficacy</i> tidak langsung mempengaruhi komitmen, tetapi melalui OCB
13	Roni & Putri (2024)	Komitmen, <i>Self-efficacy</i> , Kinerja	Kuantitatif	Komitmen dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja, moderasi kepuasan kerja tidak signifikan

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian menyepakati bahwa kompetensi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy* merupakan

determinan utama kinerja pegawai. Kompetensi terbukti memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, serta berkontribusi dalam membentuk *self-efficacy* dan keterlibatan kerja pegawai (Erlania, 2024; Tyas & Nurhasanah, 2019). Selain itu, keterlibatan kerja secara konsisten menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Sutrisno, 2019), serta berperan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi sendiri merupakan variabel yang paling stabil dalam mempengaruhi kinerja, baik secara langsung maupun sebagai mediator (Erawati & Wahyono, 2019; Roni & Putri, 2024). Namun demikian, hasil penelitian terkait *self-efficacy* menunjukkan adanya inkonsistensi. Beberapa penelitian menemukan pengaruh langsung terhadap kinerja, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut harus melalui variabel mediasi seperti komitmen organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB) (Rivaldi et al., 2023).

Berdasarkan hasil kajian literatur terhadap 13 jurnal, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi faktor kompetensi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy*. Keempat variabel tersebut tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga menunjukkan hubungan yang saling terkait dan membentuk suatu mekanisme yang kompleks dalam meningkatkan performa pegawai.

1. Peran Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil kajian menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor fundamental dalam menentukan kinerja pegawai. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif, sehingga secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Erlania (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, kajian ini juga menemukan bahwa pengaruh kompetensi tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga tidak selalu berpengaruh terhadap variabel lain seperti komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi lebih berperan sebagai faktor teknis yang mendukung kinerja individu, dibandingkan sebagai faktor yang membentuk keterikatan emosional terhadap organisasi. Di sisi lain, penelitian Tyas dan Nurhasanah (2019) menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan *self-efficacy* dan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Dengan demikian, kompetensi memiliki peran ganda, yaitu sebagai faktor langsung dan sebagai pemicu variabel psikologis.

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja

Keterlibatan kerja terbukti memiliki pengaruh yang konsisten terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan tingkat energi, dedikasi,

dan fokus yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sutrisno (2019) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, keterlibatan kerja juga berperan dalam memperkuat hubungan antara variabel psikologis dengan kinerja melalui peningkatan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga menjadi jembatan antara kondisi psikologis individu dengan output kerja. Dengan demikian, keterlibatan kerja dapat diposisikan sebagai variabel penting dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

3. Komitmen Organisasi sebagai Variabel Kunci

Salah satu temuan paling konsisten dalam kajian ini adalah peran komitmen organisasi sebagai determinan utama kinerja pegawai. Hampir seluruh penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Roni dan Putri (2024) serta Erawati dan Wahyono (2019) yang menegaskan bahwa komitmen organisasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga berperan sebagai variabel mediasi. Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih optimal, memiliki tanggung jawab yang lebih besar, serta menunjukkan perilaku kerja yang positif. Oleh karena itu, komitmen organisasi dapat dianggap sebagai variabel kunci yang menjembatani pengaruh variabel individual terhadap kinerja.

4. *Self-Efficacy* dan Ketidakkonsistenan Temuan

Self-efficacy merupakan variabel psikologis yang memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan kerja. Namun demikian, hasil kajian menunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja tidak selalu konsisten.

Sebagian penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja (Roni dan Putri, 2024), sementara penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut terjadi melalui variabel mediasi seperti komitmen organisasi (Erawati dan Wahyono, 2019). Bahkan, penelitian Rivaldi et al. (2023) menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, tetapi melalui *organizational citizenship behavior* (OCB). Temuan ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki karakteristik sebagai variabel yang fleksibel, dengan jalur pengaruh yang dapat berbeda

tergantung pada konteks penelitian. Dengan kata lain, *self-efficacy* tidak selalu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi seringkali memerlukan variabel perantara.

5. Kompleksitas Hubungan Antar Variabel

Kajian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy* tidak bersifat linear sederhana. Sebaliknya, hubungan tersebut bersifat kompleks dan melibatkan berbagai mekanisme mediasi. Variabel seperti komitmen organisasi dan OCB berperan sebagai penghubung antara faktor individual dan kinerja pegawai.

Selain itu, variabel kepuasan kerja yang sering digunakan sebagai mediator atau moderator dalam penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak semua variabel memiliki peran yang sama kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, pendekatan yang lebih terintegrasi diperlukan untuk memahami hubungan antar variabel secara komprehensif. Model yang menggabungkan faktor kompetensi dan faktor psikologis secara simultan dinilai lebih mampu menjelaskan kinerja pegawai dibandingkan pendekatan parsial.

Secara teoritis, hasil kajian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan model kinerja pegawai yang lebih komprehensif. Penelitian ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis (kompetensi), tetapi juga oleh faktor psikologis (*self-efficacy* dan keterlibatan kerja) serta faktor organisasional (komitmen organisasi). Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, yaitu:

1. Meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan,
2. Mendorong keterlibatan kerja melalui lingkungan kerja yang kondusif,
3. Memperkuat komitmen organisasi melalui kebijakan yang mendukung loyalitas pegawai,
4. Serta meningkatkan *self-efficacy* melalui pemberian motivasi dan kepercayaan terhadap pegawai.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur terhadap 13 jurnal, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh kombinasi kompetensi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy* yang saling berinteraksi dalam suatu mekanisme yang kompleks. Kompetensi berperan sebagai faktor teknis yang mendorong kinerja secara

langsung sekaligus membentuk *self-efficacy* dan keterlibatan kerja, sedangkan keterlibatan kerja menunjukkan pengaruh yang konsisten dalam meningkatkan performa pegawai. Komitmen organisasi terbukti sebagai variabel yang paling stabil dan berperan penting baik sebagai determinan langsung maupun sebagai mediator dalam hubungan antar variabel. Sementara itu, *self-efficacy* menunjukkan pengaruh yang tidak konsisten, dimana dalam beberapa penelitian berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun dalam penelitian lain memerlukan variabel perantara seperti komitmen organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, tetapi oleh integrasi faktor teknis, psikologis, dan organisasional secara simultan.

Berdasarkan hasil kajian literatur, disarankan bagi organisasi untuk mengembangkan strategi peningkatan kinerja pegawai secara komprehensif dengan memperhatikan integrasi antara kompetensi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy*. Organisasi perlu meningkatkan kompetensi melalui program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong keterlibatan kerja pegawai. Selain itu, penguatan komitmen organisasi perlu dilakukan melalui kebijakan yang mendukung loyalitas dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Di sisi lain, peningkatan *self-efficacy* dapat dilakukan dengan memberikan kepercayaan, dukungan, serta motivasi kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model empiris yang menguji secara simultan keempat variabel tersebut, serta mempertimbangkan variabel mediasi seperti OCB atau variabel lain yang relevan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja pegawai

E. DAFTAR PUSTAKA

- Almawati. (2020). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(2), 120–130.
- Amri, S. (2024). Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior* (OCB). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45–55.
- Citra. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 210–220.
- Erawati, A., & Wahyono. (2019). Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai. *Economic*

Education Analysis Journal, 8(1), 288–300.

Erlania. (2024). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 15–25.

Juniar. (2024). Pengaruh self-efficacy dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 60–70.

Naufan. (2023). Pengaruh self-efficacy dan work engagement terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 145–155.

Rivaldi, R., Putra, R. B., Dika, R. P., Mulyani, S. R., & Putra, R. A. (2023). Pengaruh self leadership dan self-efficacy terhadap komitmen organisasi dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 4(2), 231–240.

Roni, & Putri, E. R. (2024). Pengaruh komitmen organisasional dan self-efficacy terhadap kinerja perangkat nagari dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4(2), 567–580.

Saadi, S. D. (2021). Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 6(2), 98–108.

Setiono, B. (2025). Pengaruh self-efficacy dan employee engagement terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Modern*, 11(1), 33–42.

Sutrisno. (2019). Pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 75–85.

Tyas, A. A. W. P., & Nurhasanah, N. (2019). Model keterkaitan lingkungan kerja dan kompetensi terhadap keterikatan kerja melalui self-efficacy. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 50–60.