



---

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BENOWO  
DI SURABAYA**

**M. Rizki Misbahul Munir**  
**Universitas Wijaya Putra Surabaya**

---

**INFORMASI ARTIKEL**

**ABSTRAK**

---

*Dikirim : 04 November 2021*  
*Revisi pertama : 06 November 2021*  
*Diterima : 10 November 2021*  
*Tersedia online : 16 November 2021*

---

*Kata Kunci: Komitmen Organisasi,  
Efikasi Diri, Prestasi Kerja*

---

*Email : [mrizkimunir071@gmail.com](mailto:mrizkimunir071@gmail.com)*

---

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan efikasi diri terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Ruang lingkup penelitian ini mengenai komitmen pegawai terhadap instansi, efikasi diri pegawai, dan prestasi kerjanya. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 30 orang. Sampel diambil dengan menggunakan rumus non probability sampel jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan alat bantu software SPSS21.*

*Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji t, diketahui bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan berdasarkan hasil analisis uji F diketahui bahwa secara simultan komitmen organisasi dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 86,8%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Prestasi kerja adalah sesuatu yang sangat penting bagi sebuah organisasi baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta, sehingga organisasi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu hal yang ingin dicapai oleh setiap pekerja. Prestasi setiap pegawai berbeda-beda, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Simanjuntak (dalam Erlina, 2019). Prestasi kerja merupakan tahapan pencapaian dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu. Artinya prestasi kerja merupakan tahap pencapaian sebagai prestasi kerja oleh seorang individu dari organisasi. Prestasi kerja dalam organisasi adalah sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama: dukungan organisasi, kemampuan atau efektivitas manajemen dan prestasi kerja setiap individu yang bekerja di organisasi.

Suatu organisasi juga akan terasa lebih mudah dalam mencapai tujuan dan sasarnya jika pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi. Hal itu bisa menjadi tolak ukur dalam menilai prestasi seseorang pegawai. Rasa komitmen organisasi yang kuat dalam diri pegawai yang menyebabkan ia akan berusaha keras mencapai tujuan organisasinya. Komitmen pada suatu organisasi dinilai mampu menunjukkan suatu keyakinan dan dukungan yang kuat seorang individu terhadap sasaran dan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi juga akan mampu memiliki pandangan positif dan selalu berusaha melakukan yang terbaik demi kepentingan organisasi. Frans, (2020) dalam penelitiannya berjudul, "Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom area Sumatra membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sisannya di pengaruhi variable lain.

Selain tingkat keyakinan terhadap organisasi yang dibuktikan melalui sebuah komitmen, rasa kepercayaan diri (efikasi diri) yang terdapat pada setiap idividu juga akan mampu berpengaruh terhadap peningkatan kualitas dan pengembangan individu. Menurut Andreas dan Daniel (2021) menyatakan bahwa orang dengan kepercayaan diri tinggi dalam kemampuan mereka untuk mencapai tujuan yang menantang juga harus lebih mungkin untuk menetapkan dan mengejar tujuan yang menantang dan kompetitif yang merupakan ekspresi khas dari ambisi. Penelitian lain yang mampu membuktikan pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja adalah Tukiah (2018) yang berjudul "Pengaruh motivasi dan *self efficacy* terhadap prestasi kerja dosen di Universitas Atma Jaya Yogyakarta" membuktikan bahwa hubungan antara efikasi diri dan prestasi kerja yang signifikan dan dapat berpengaruh. Salah satu faktor personal yang berhubungan dengan tekanan pada pekerjaan ataupun jabatan dan stres ialah efikasi diri. Tinggi atau rendahnya efikasi diri yang dimiliki seseorang individu berbeda-beda dalam setiap bidang tertentu.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolok ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan

dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian.

Kecamatan Benowo Surabaya merupakan instansi yang sangat menjunjung tinggi pelayanan terbaiknya untuk masyarakat guna mendukung kelancaran dalam memenuhi kebutuhan administrasi masyarakat sekitar. Dimana hal tersebut berpengaruh pada tingkat keberhasilan melakukan sebuah pekerjaan, kepercayaan diri melayani masyarakat, serta perkembangan prestasi kerja baik bagi pegawai atau kepala instansi. Dikarenakan kondisi sekarang terjadi adanya pandemi sehingga pelayanan kepada masyarakat tidak sepenuhnya berjalan normal seperti biasa maka Dispenduk Capil memutuskan memprioritaskan aplikasi yang bernama Klampid. masyarakat diarahkan memilih aplikasi tersebut untuk memproses dokumen melalui online agar lebih mudah dalam pengurusan administrasi dan tidak membuang waktu mengingat untuk saat ini mobilitas masyarakat sangat dibatasi. Dengan adanya kebijakan tersebut Sehingga pelayanan kepada masyarakat secara langsung terus menerus berkurang dan menyebabkan pegawai merasa tidak terbebani dengan perkerjaan sehingga pegawaipun datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, pulang kerja lebih awal dan tidak mengikuti apel pagi. Sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun mempengaruhi SKP yang menjadi penilaian pegawai dalam menentukan prestasi kerja.

### **Rumusan Masalah**

Penyelenggaraan pengembangan suatu instansi tidak lepas dari sumber daya manusianya. Salah satunya usaha yang dilakukan di Kecamatan Benowo ini adalah untuk meningkatkan prestasi pegawai melalui pengukuran terhadap komitmen dan efikasi terhadap pegawainya.

Dengan komitmen dan efikasi diri dalam menyelesaikan tanggung jawab secara tepat, diharapkan para pegawai mampu meraih prestasi kerja sehingga tujuan dalam organisasi optimal.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keadaan komitmen organisasi, efikasi diri dan prestasi kerja pegawai di Kecamatan Benowo ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Benowo ?
3. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Benowo ?
4. Apakah komitmen organisasi dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Benowo ?

### **Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis keadaan komitmen organisasi, efikasi diri dan prestasi kerja pegawai di Kecamatan Benowo

2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri secara persial terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Benowo
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Efikasi Diri secara persial terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Benowo
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan efikasi diri secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Benowo

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannyadalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuanketentuan yang ada di dalam pekerjaan”. Menurut Sikula (dalam Della 2018) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakantugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan

### **Komitmen Organisasional**

Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi.

Meyer dan Allen (dalam Laura, 2021) mendefinisikan komponen komitmen organisasi sebagai kesediaan karyawan untuk melanjutkan sebagai bagian dari organisasi sebagai hasil dari ikatan emosional, perasaan berkewajiban, dan pengakuan dari organisasi.

Komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis dan dimiliki karyawan terhadap suatu organisasi; tingkat organisasi komitmen yang dimiliki seorang karyawan menentukan keterikatan yang mereka miliki terhadap organisasi Scrima, dkk (dalam Ashley 2020). Scrima, dkk (dalam Ashley 2020) menegaskan bahwa mengetahui apa jenis keterikatan, seperti afektif, normatif, dan kelanjutan? keterikatan yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasi merupakan bagian integral untuk menentukan tingkat komitmen yang mereka miliki. Komitmen afektifadalah keterikatan emosional individu dengan organisasi, normatif komitmen adalah perasaan kewajiban terhadap organisasi; dan komitmen berkelanjutan adalah dampak finansial meninggalkan organisasi

Robbins (dalam Eliyana, 2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tahap di mana karyawan mengakui kelompok tertentu dengan tujuan, dan berharap dapat mempertahankan status sebagai anggota kelompok. Lebih-lebih lagi, Luthans (dalam Eliyana, 2019) mendefinisikan sebagai:

1. Kesiapan yang kuat untuk tinggal sebagai sebuah kelompok anggota.
2. Kesiapan untuk bekerja keras sebagai cita-cita organisasi.
3. Kesiapan tertentu untuk menerima nilai dan tujuan dari organisasi.

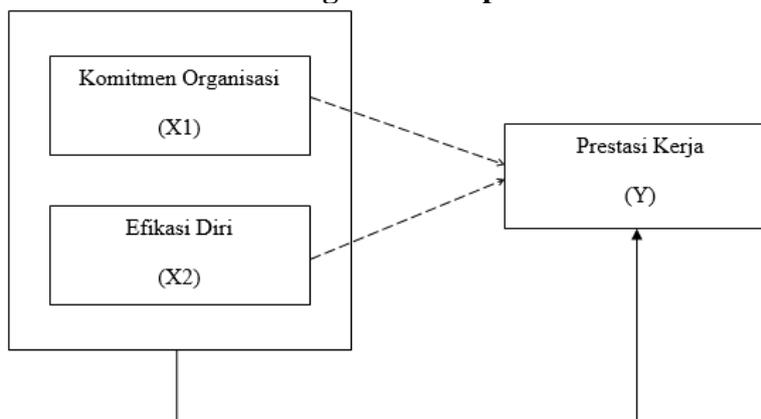
**Pengertian Efikasi Diri**

Menurut Bandura (dalam Wardana, 2020), yang menunjukkan bahwa perilaku individu dirancang oleh beberapa kegiatan, seperti interaksi intrapersonal, keterlibatan individu, dan keadaan. Interaksi antara hal-hal tersebut dapat membentuk keyakinan individu terhadap meliputi kemampuan untuk melakukan perilaku tertentu dalam situasi tertentu dan harapan mereka terhadap hasil perilaku.

Menurut Bandura (dalam Viera, 2018) efikasi diri didefinisikan sebagai persepsi bahwa seseorang mampu melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Maksudnya mampu mengetahui apa yang harus dilakukan dan secara emosional mampu melakukannya. Orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat menerima tantangan yang lebih besar, mengeluarkan usaha lebih, dan mungkin lebih berhasil dalam mencapai tujuan sebagai hasil. Orang yang memiliki efikasi diri rendah tidak mendapat promosi ditempat kerja karena tidak melibatkan dirinya untuk memberikan kontribusi yang baik kepada organisasi.

Efikasi diri pada dasarnya memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan.

**Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian**



Keterangan :

1. - - - - -> Pengaruh secara parsial
2. —————> Pengaruh secara simultan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya dan tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta, dan variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, dan analisis data bersifat statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penelitian yang berlangsung secara ilmiah dan sistematis dimana pengamatan yang dilakukan mencakup segala hal yang berhubungan dengan objek penelitian, fenomena serta korelasi yang ada diantaranya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk memperoleh penjelasan dari suatu teori dan hukum-hukum realitas. Penelitian kuantitatif dikembangkan dengan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan atau hipotesis.

Adapun deskriptif menurut Sugiyono (2017) merupakan metode yang berfungsi mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel dimana telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang. Berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau adanya. Juga menurut Nazir (2011) dalam Buku Contoh Metode Penelitian, metode deskriptif merupakan suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Melakukan penetapan lokasi penelitian merupakan tahap awal yang sangat penting dalam melakukan penelitian, sehingga akan mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian dengan objek atau tujuan yang akan diambil. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Benowo Surabaya Jl. Kendung No.47, Sememi, Benowo, Surabaya.

### **Populasi**

Populasi ialah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2017) bahwa populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas semua individu obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan ditarik kesimpulan. Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Benowo Surabaya sebanyak 30 orang.

### **Sampel dan Teknis Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014) “Sampel ialah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jika populasi terlalu besar, maka peneliti mengambil sebagian dari jumlah total populasi. Sedangkan untuk jumlah populasi kecil sebaiknya seluruh populasi digunakan sebagai sumber pengambilan data. Pada penelitian ini, jumlah populasinya 30 pegawai di Kecamatan Benowo

Teknik pengambilan sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila jumlah populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota semua populasi yang dijadikan sampel yaitu Pegawai Kecamatan Benowo dengan jumlah sampel sebanyak 30. Untuk pengisian kuisisioner variabel Efikasi Diri X2 yaitu 29 pegawai dan 1 camat sebagai variabel Komitmen Organisasi X1 dan Prestasi kerja Y

### **Jenis dan Metode Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2016:225) Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Metode pengumpulan data yaitu cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), survei, observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2017:194). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

#### **a. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit (Sugiyono, 2017:137). Pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada Camat dari pegawai Kecamatan Benowo.

#### **b. Survei**

Survei merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai salah satu alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar ataupun kecil, namun data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2018:35). Survei yang saya lakukan menggunakan angket kuesioner yang saya sebar pada Camat dan seluruh pegawai Kecamatan Benowo

### c. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2018:229). Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di Kecamatan Benowo

### Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dari setiap item kuesioner. Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka peneliti melakukan pengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden menyajikan data tiap variabel yang diteliti dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Analisis data digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen X1 Komitmen Organisasi, X2 Eikasi Diri terhadap variabel dependent Y prestasi Kerja.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program spss. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Malhotra, 1999: 282). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	0.643	0.6	Reliabel
Efikasi Diri (X <sub>2</sub> )	0.865	0.6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.749	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), Efikasi Diri (X<sub>2</sub>) dan Prestasi Kerja (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian

#### Hasil Uji Normalitas Data

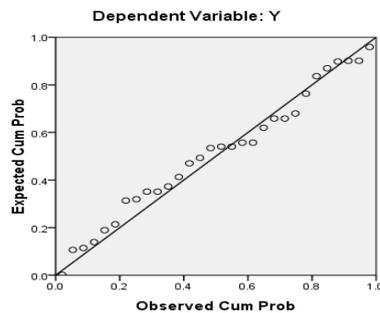
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016).

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (*error terms*). Sebagaimana telah diketahui bahwa

faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (parsial) dapat dilakukan. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik, dapat dilihat pada gambar 2.

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas menggunakan P-Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2021)

Pada gambar 2 Hasil uji normalitas pada gambar grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, Sedangkan berdasarkan Tabel 2 hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov keseluruhan variabel pada Asymp. Signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,879 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal sehingga dapat digunakan dalam penelitian

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43361999
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.081
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.588
Asymp. Sig. (2-tailed)		.879

a. Test distribution is Normal.

b. calculated from data

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2021)

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X<sub>1</sub>), efikasi diri (X<sub>2</sub>) dalam model regresi. Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil *scatterplot* yang didapatkan dari output spss.

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedesitas ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	154.414	2	77.207	382.299	.000 <sup>a</sup>
Residual	5.453	27	.202		
Total	159.867	29			

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2021)

**Coefficients<sup>a</sup>**

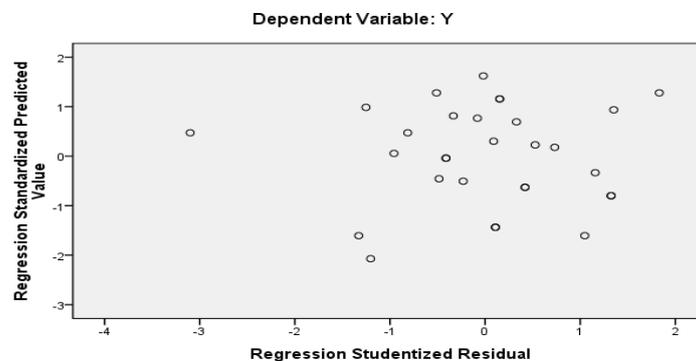
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.260	1.143		-.228	.821					
X <sub>1</sub>	1.073	.067	.662	16.016	.000	.899	.951	.569	.739	1.354
X <sub>2</sub>	.395	.035	.463	11.186	.000	.801	.907	.398	.739	1.354

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2021)

**Gambar 3. Hasil Gambar Scatterplot**

Scatterplot



Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2021)

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu komitmen organisasi(X<sub>1</sub>), efikasi diri (X<sub>2</sub>). Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10, maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X <sub>1</sub>	0,739	1,354
X <sub>2</sub>	0,739	1,354

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4 di atas, nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami *multikolinieritas* antar variabel bebas.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan spss diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.260	1.143		-.228	.821
X <sub>1</sub>	1.073	.067	.662	16.016	.000
X <sub>2</sub>	.395	.035	.463	11.186	.000

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = -0.260 + 1.073 X_1 + 0.395 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Prestasi kerja
- a : -0,260
- β<sub>1</sub> : 1,073
- β<sub>2</sub> : 0,935

Interpretasi :

**Konstanta (a) = -0,260**

Konstanta (a) menunjukkan nilai sebesar -0, 260, yang artinya bahwa jika Variabel Komitmen Organisasi (X1), Efikasi Diri (X2), bernilai 0 (Nol), maka nilai Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) akan bernilai sebesar -0,260.

**b1 = 1.073**

Koefisien regresi Variabel Komitmen Organisasi (X1), menunjukkan nilai positif yaitu antara Variabel Komitmen Organisasi (X1), dengan Variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki hubungan yang searah, yang artinya bahwa jika nilai Komitmen Organisasi (X1), meningkat maka nilai Variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien regresi Variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar (1.073), yang artinya bahwa jika nilai Variabel Komitmen Organisasi (X1), mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai Variabel Prestasi Kerja (Y) akan mengalami perubahan sebesar (1.073) dikali 1 (satu) satuan, dengan asumsi nilai Variabel X lainnya tetap.

**b2 = 0,935**

Koefisien regresi Variabel Efikasi Diri (X2) menunjukkan nilai positif yaitu antara Variabel Efikasi Diri (X2) dengan Variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki hubungan yang searah, yang artinya bahwa jika nilai Variabel Efikasi Diri (X2), meningkat maka nilai Variabel Efikasi Diri (Y) akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien regresi Variabel Eikasi Diri (X2) sebesar (0,935), yang artinya bahwa jika nilai Variabel Efikasi Diri (X2) mengalami perubahan sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai Variabel Prestasi Kerja (Y) akan mengalami perubahan sebesar (0,935) dikali 1 (satu) satuan, dengan asumsi nilai Variabel X lainnya tetap.

**Hasil Analisa Koefisien Determinasi Berganda**

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan pengaruh variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R2. Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisiensi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 <sup>a</sup>	.966	.963	.449

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2021)

Dari tabel 6 di diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,966 artinya variabel bebas (komitmen organisasi dan efikasi diri) mampu menjelaskan variabel terikat (prestasi kerja) sebesar 96,6%. Sedangkan nilai Adjusted R Square menunjukkan nilai 0,963 atau 96,3% yang berarti bahwa variabel terikat (prestasi kerja) mampu menjelaskan atau dengan kata lain dapat dipengaruhi oleh variabel – variabel bebas (komitmen organisasi dan efikasi diri). Sedangkan sisanya

3,4% variabel terikat (prestasi kerja) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan di penelitian ini.

**Hasil Uji F (Simultan)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini komitmen organisasi (X<sub>1</sub>), efikasi diri (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y).

**Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Silmultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.414	2	77.207	382.299	.000 <sup>a</sup>
	Residual	5.453	27	.202		
	Total	159.867	29			

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), Efikasi Diri (X<sub>2</sub>), terhadap Prestasi Kerja.

**Hasil Uji t (Parsial)**

Uji statistik t dipergunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  atau 5%.

**Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Persial Variabel)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.260	1.143		-.228	.821
	Komitmen organisas	1.073	.067	.662	16.016	.000
	Efikasi Diri	.395	.035	.463	11.186	.000

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2021)

Pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerjakaryawan Formula uji hipotesis:

Hasil uji t dapat diperhatikan pada Tabel 8 bahwa, diketahui nilai signifikan pada variabel Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,00 > 0,05 maka hasil dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Pada Efikasi Diri (X<sub>2</sub>) didapatkan nilai sebesar 0,00 > 0,05 maka hasil dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan terhada pPrestasi Kerja.

## Pembahasan

komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keyakinan yang kuat dari pekerja untuk tetap berada dalam profesinya dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya, serta tetap berjalan dalam visi dan misi suatu organisasi ataupun perkerjaan dan mudah mendapatkan sebuah prestasi. Sedangkan untuk efikasi diri adalah keyakinan kita pada kemampuan diri sendiri untuk bisa memainkan peran penting dalam cara kita untuk berpikir, bertindak. Sebuah komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan sebuah apresiasi yang berupa prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannyadalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.

Hasil penelitian ini berdasarkan karakteristik responden dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden, berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini, sebagian besar dari responden memiliki pendidikan SMA, yaitu dengan presentase sebesar 50% atau sebanyak 15 orang. Sedangkan untuk karakteristik lama berkerja, mayoritas responden lama berkerja selama dengan > 5 Tahun sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase 53.3%

### 1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja

Dengan melihat deskripsi variable rata-rata Komitmen Organisasi sebesar 4,507 ( $\sum$  mean :  $\sum$  pernyataan = 18.03 : 4). Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (4,507) dikategorikan sangat tinggi ( $3,68 < a \leq 5,00$ ). Artinya pegawai di Kecamatan Benowo Surabaya terhadap Komitmen Organisasi yang sangat tinggi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan untuk koefisien regresi Variabel Komitmen Organisasi (X1), menunjukkan nilai positif yaitu antara Variabel Komitmen Organisasi (X1), dengan Variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki hubungan yang searah, yang artinya bahwa jika nilai Komitmen Organisasi (X1), meningkat maka nilai Variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil tersebut sesuai dengan uji t bahwa, diketahui nilai signifikan pada variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar  $0,00 > 0,05$  maka hasil dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Pada indikator kesetiaan pernyataan X1.2 yaitu sebesar 4.60 mengenai pernyataan "Pegawai ingin tetap menjadi bagian dari instansi dan bersedia bekerja secara maksimal" Pada indikator kesetiaan tersebut hal ini membuktikan bahwa responden memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam loyalitas terhadap instansi dan mengerjakan tugas yang diberikan dengan profesional dan totalitas. Sehingga dengan demikian adanya hubungan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja sangat signifikan. Apabila komitmen organisasi pegawai meningkat dengan cara loyalitas terhadap instansi dan mengerjakan tugas yang diberikan profesional dan totalitas maka dapat dipastikan prestasi kerja pegawai tersebut akan meningkat.

Hasil ini penelitian ini sesuai dengan Frans, (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasi signifikan terhadap prestasi kerja disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat menunjukkan tujuan organisasi instansi sepaham dengan pegawai sehingga pegawai berkeinginan kuat untuk terus bekerja dalam organisasi.

## 2. Pengaruh efikasi diri terhadap prestasi kerja

Dengan melihat deskripsi variable rata-rata Efikasi diri sebesar 4,46 ( $\sum$  mean :  $\sum$  pernyataan = 31.22 : 7). Maka dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri (4,46) dikategorikan sangat tinggi ( $3,68 < a \leq 5,00$ ). Artinya pegawai di Kecamatan Benowo Surabaya mempunyai keyakinan untuk menyelesaikan tugas dari atasan ataupun pelayanan masyarakat secara spesifik dan tepat waktu. Sedangkan untuk koefisien regresi Variabel Pada Efikasi Diri (X2) menunjukkan nilai positif yaitu antara Variabel Efikasi Diri (X2) dengan Variabel Prestasi Kerja (Y) memiliki hubungan yang searah, yang artinya bahwa jika nilai Variabel Efikasi Diri (X2), meningkat maka nilai Variabel Efikasi Diri (Y) akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil tersebut sesuai dengan uji t Efikasi Diri (X2) didapatkan nilai sebesar  $0,00 > 0,05$  maka hasil dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Pada indikator kesetiaan dan motivasi pernyataan "saya selalu yakin jika pekerjaan saya menguntungkan saya", "saya selalu yakin jika pekerjaan saya selesai pada waktunya", dan "dalam menghadapi pekerjaan saya lebih memikirkan cara untuk menyelesaikannya" dengan nilai rata-rata 4,43. Pada ketiga pernyataan tersebut hal ini membuktikan bahwa responden memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan keterbatasan waktu yang telah ditetapkan tidak membuat responden melalaikan tugasnya dan membuat pegawai termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Sehingga dengan demikian adanya hubungan efikasi diri terhadap prestasi kerja sangat signifikan. Apabila efikasi diri pegawai meningkat dengan cara mengerjakan tugas yang diberikan tepat pada waktunya dan dapat menyelesaikan dengan baik maka dapat dipastikan prestasi kerja pegawai tersebut akan meningkat.

Hasil ini sesuai dengan Januar (2018) Jadi apabila karyawan tidak percaya terhadap dirinya sendiri dalam menyelesaikan suatu tugas dalam pekerjaannya, maka karyawan akan mengurangi usahanya sehingga tingkat prestasinya akan menurun. Padahal apabila kepercayaan diri karyawan kuat maka dapat meningkatkan toleransi yang berdampak pada hasil tugas lebih baik.

## 3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan dari hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.16 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi  $H_0 > H_a$  yaitu  $0,05 > 0,000$ ; maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara Komitmen Organisasi, Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja

pada pernyataan "pegawai tersebut selalu menenuhi target pekerjaan yang diberikan kepadanya" dengan nilai rata-rata 4,60. Dengan demikian, pada indikator variabel X1 dan X2 sebelumnya yaitu komitmen organisasi dan efikasi diri dengan variabel Y yaitu prestasi kerja dapat berpengaruh secara simultan. Responden memiliki komitmen yang tinggi untuk ingin menjadi bagian dari instansi dan bekerja secara maksimal dan disertai penyelesaian tugas yang baik dan tepat sehingga menghasilkan prestasi kerja dengan cara memenuhi target

pekerjaan pada setiap pegawai. Dalam hal ini apabila pegawai bekerja secara maksimal pada bagian instansinya dan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan dapat dipastikan kinerja pegawai tersebut sangat baik. Jika kinerja pegawai baik maka prestasi kerja pegawai tersebut juga tidak diragukan lagi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan metode kuantitatif terhadap pegawai kecamatan Benowo Surabaya yang berjumlah 30 orang, maka peneliti mendapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan jawaban dari responden, Kecamatan Benowo Surabaya ditetapkan praktik-praktik komitmen organisasi yang dapat dilihat dari peran aktif pegawai untuk mampu berkomunikasi dan bekerja sama dalam upaya pelayanan masyarakat yang efektif. Pada efikasi diri terdapat praktik- praktik peran aktif pegawai dalam pelayanan masyarakat dengan baik dan ramah serta menyelesaikan tugas yang ada seefektif mungkin.
2. Variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil ini penelitian ini sesuai dengan Frans,(2020) yang menyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasi signifikan terhadap prestasi kerja disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat menunjukkan tujuan organisasi instansi sepaham dengan pegawai sehingga pegawai berkeinginan kuat untuk terus bekerja dalam organisasi.
3. Variabel efikasi diri ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini terbukti dari. Hasil ini sesuai dengan Januar (2018) bahwa sebuah efikasi diri dapat meningkatkan kepercayaan pegawai dalam menjalankan tugasnya.
4. Variabel komitmen organisasi( $X_1$ ), efikasi diri ( $X_2$ )secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan apabila sebuah komitmen organisasi pegawai terhadap suatu instansi kuat dan juga disertai kepercayaan diri pegawai untuk tetap terus bekerja dengan baik bagi instansi maka hal ini akan lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai.

### **Saran**

Saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan berdasar pembahasan yang ada adalah sebagai berikut :

1. Kecamatan Benowo Surabaya perlu meningkatkan rasa komitmen organisasi yang ada pada pegawai yaitu pada indikator kebanggaan pegawai pada organisasi. Meski sudah baik namun masih tergolong rendah dibanding indikator komitmen kesetiaan dan komitmen kemauan. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat pegawai merasa memiliki dan dibutuhkan organisasinya, yaitu dengan memberi otonomi karyawan dalam menata ruang kerjanya, mengikut sertakan pegawai dalam keputusan penting mengenai pengefektifan kinerja subseksi, strategi perusahaan untuk tetap eksis dan peningkatan operasi dalam event penting seperti lebaran. Selain itu membuat karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan, yaitu menghargai hasil kerjanya dengan pemberian penghargaan, promosi jabatan.

2. Kecamatan Benowo Surabaya perlu meningkatkan rasa efikasi diri yang ada pada pegawai yaitu pada indikator motivasional. Meski sudah baik namun masih tergolong rendah dibanding indikator keyakinan, afeksi diri dan seleksi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara pemimpin mendengarkan dan menghargai pendapat atau ide dari pegawai. Tentunya setiap orang ingin pendapatnya didengarkan, tidak terkecuali pegawai serta memberikan Apresiasi sekecil apapun kinerja yang dihasilkan pegawai seperti pujian atas kinerjanya dalam menyelesaikan tugas.
3. Bagi peneliti lain dapat memperdalam penelitian dengan menambah variabel penelitian yaitu faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebab besarnya kontribusi motivasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui nilai koefisien determinasi. menggunakan  $R^2$  sebesar 0,966 atau 96,6% selebihnya 3,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Beberapa faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, kepemimpinan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, Daniel. 2021. *Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment*, University of Bern, Institute for Psychology, Fabrikstrasse 8, CH-3012 Bern, Switzerland
- Anis Eliyana, S, M. 2019. *Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance*, Universitas Airlangga, Jalan Airlangga No. 4 - 6, Airlangga, Surabaya, East Java, Indonesia
- Ashley. S, H. 2020. *The effects of organizational commitment and harmonious passion on voluntary turnover among social workers: A mixed methods study*, University of Southern Mississippi, 730 East Beach Blvd, NAB RM 243, Long Beach, MS 39560, United States
- Della, 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (PT. Sari Melati Kencana). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, wijaya putra, Surabaya.
- Frans, D. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB) Volume 20 Nomor 2* , 163-173.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. . Semarang: imam.
- Januar, D. 2018. Analisis Pengaruh Efikasi Diri dan Stres kerja Terhadap Prestasi Kerja. 16-40.
- Laura, L, J. 2021. *I've had it! Factors associated with burnout and low organizational commitment in Canadian teachers during the second wave of the COVID-19 pandemic*, University of Winnipeg, 515 Portage Avenue, Winnipeg, MB R3B 2E9, Canada <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100023>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. . Bandung: Alfabeta.
- Wardana, Dkk. 2020. *The impact of entrepreneurship education and students' entrepreneurial mindset: the mediating role of attitude and self-efficacy*, Faculty of Economics, Universitas Negeri Malang, Indonesia