

Pengaruh *Self Efficacy* dan *Psychological Capital* Terhadap Kinerja Pegawai di mediasi Komitmen Organisasional pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Batang

Septa Andi Wibowo¹, Lie Liana²

Universitas STIKUBANK, Semarang, Indonesia

septaandi7028@mhs.unisbank.ac.id, lieliana@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze efforts to improve employee performance through self-efficacy and psychological capital mediated by organizational commitment. The population in this study was 310 employees of the Batang Regency Regional Secretariat, with a sample size of 110 drawn using the Roscoe formula (1975). Sampling was conducted using purposive sampling with the criterion of employee tenure of more than one year. Data were processed using SPSS version 22 software. Data analysis techniques included respondent descriptions, variable descriptions, validity tests, reliability tests, F-tests, R2-tests, t-tests, and mediation tests using path analysis. The results indicate that self-efficacy has a positive effect on organizational commitment, psychological capital has a positive effect on organizational commitment, self-efficacy has a positive effect on employee performance, psychological capital has a negative effect on employee performance, organizational commitment has a positive effect on employee performance, organizational commitment mediates the effect of self-efficacy on employee performance, and organizational commitment mediates the effect of psychological capital on employee performance.

Keywords: *Self-Efficacy; Psychological Capital; Organizational Commitment; Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis upaya peningkatan kinerja pegawai melalui *self efficacy* dan *psychological capital* dimediasi *komitmen organisasional*. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Batang berjumlah 310 dengan jumlah sampel 110 diambil dengan menggunakan rumus Roscoe (1975). Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria masa kerja pegawai lebih dari 1 tahun. Data diolah menggunakan *software SPSS* versi 22. Teknik analisis data meliputi deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji R², uji t dan uji mediasi menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, *psychological capital* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, *psychological capital* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi memediasi pengaruh *pshycological capital* terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Self Efficacy; Psychological Capital; Komitmen Organisasional; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Pemerintah daerah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi. Arah kebijakan pemerintah pusat saat ini membuat Aparatur Sipil Negara di pemerintah daerah dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas dan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas pokok dan profesinya. Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dalam hal pembangunan daerah dan pelayanan terhadap masyarakat sangat tergantung pada kemampuan dan kinerja pegawai dari aparatur negara khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN). Di dalam pemerintah daerah instansi yang mempunyai tugas membantu mengimplementasikan kebijakan yaitu Sekretariat Daerah yang juga berperan dalam mengkoordinasikan tugas pokok dan fungsi instansi-instansi pemerintah daerah.

Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Batang sudah baik, namun perlu untuk ditingkatkan seiring dengan perkembangan zaman dan era digitalisasi yang harus dapat melakukan upaya-upaya penyesuaian dengan cepat dan tepat. Upaya untuk mewujudkan sumber daya aparatur yang kompeten dan profesional pada Sekretariat Daerah sangat erat kaitannya dengan beberapa faktor dalam peningkatan kinerja pegawai yang dapat dicapai melalui berbagai pendekatan, salah satunya dengan memahami faktor-faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui kondisi individual pegawai, yaitu *self-efficacy*, *psychological capital*, dan komitmen organisasional.

Bandura (1991) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan mengeksekusi tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih percaya diri, gigih, dan memiliki motivasi intrinsik yang kuat dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Noel et al. 2003; Greenberg & Baron, 2003). Dalam lingkungan birokrasi, *self-efficacy* menjadi penentu dalam membentuk sikap kerja proaktif, inovatif, dan resilien terhadap tekanan administratif.

Selain *self-efficacy*, *psychological capital* juga menjadi variabel kunci yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Luthans et al. (2007) menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan kondisi psikologis positif yang dapat dikembangkan, yang terdiri atas empat komponen utama, yaitu harapan (*hope*), efikasi diri (*self-efficacy*), optimisme (*optimism*), dan daya tahan (*resilience*). Individu yang memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung mampu menghadapi tantangan kerja dengan lebih baik, mempertahankan motivasi tinggi, dan menunjukkan ketekunan dalam menyelesaikan tugas (Avey et al. 2011). *Psychological capital* ini memiliki implikasi signifikan dalam sektor publik, terutama di tengah tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks.

Namun demikian, berbagai studi menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *psychological capital* belum tentu secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai tanpa adanya peran dari faktor antara, salah satunya adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional merefleksikan sejauh mana individu

merasa terikat secara emosional dan moral terhadap organisasinya. Meyer dan Allen (1996) membagi komitmen ini menjadi tiga dimensi utama: komitmen afektif (ikatan emosional), komitmen berkelanjutan (kesadaran biaya), dan komitmen normatif (kewajiban moral). Pegawai dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan keinginan untuk berkontribusi secara optimal kepada organisasi (Heriawan, 2010).

Komitmen organisasional menjembatani hubungan antara karakteristik psikologis individu dengan kinerja. Artinya, individu dengan *self-efficacy* dan *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, dan hal inilah yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan peran mediasi ini. Misalnya, penelitian oleh Luthans et al. (2008) menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerja. Penelitian lain oleh Ghazali (2011) juga menegaskan pentingnya mengintegrasikan variabel mediasi dalam menjelaskan pengaruh tidak langsung antar variabel psikologis dan perilaku kerja.

Berdasarkan adanya penelitian terdahulu dan *research gap* yang terdapat didalamnya terkait hubungan antara *self-efficacy*, *psychological capital*, komitmen organisasional dan kinerja pegawai, maka akan dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *psychological capital* terhadap kinerja pegawai dengan mediasi Komitmen Organisasional.

TINJAUAN LITERATUR

Self Efficacy

Noe et al. (2003) mendefinisikan *self efficacy* adalah tingkat kepercayaan karyawan, bahwa mereka dapat berhasil mempelajari isi program pelatihan. *Self Efficacy* adalah persepsi atau keyakinan tentang kemampuan diri sendiri. Bandura (1991) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tujuan. *Self- efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya melakukan sesuatu atau pekerjaan spesifik yang menjadi tanggung jawabnya.

Psychological Capital

Luthans et al. (2007) mendefinisikan *psychological capital* sebagai suatu kapasiti dan potensi sumber daya manusia yang dapat dibangun dan ditingkatkan. Ia juga merujuk kepada kekuatan psikologi positif dan terdiri dari pada empat elemen sifat positif yang membentuk akronim HERO, yaitu harapan (*hope*) yang disifatkan sebagai kesungguhan untuk mencapai matlamat, Efikasi sendiri (*Self Efficacy*) yaitu mempunyai keyakinan untuk berjaya, resilien atau daya ketahanan diri (*Resiliency*) yaitu kesanggupan berhadapan dengan kesusahan dan cabaran, dan Optimis (*Optimism*) yaitu pemikiran positif terhadap kejayaan masa hadapan. Luthans & Youssef (2004) dan Luthans et al. (2007) mendefinisikan indikator yang digunakan untuk mengukur *psychological capital* yaitu terdiri dari niat, kesungguhan, keyakinan,

ketahanan, pemikiran positif, komitmen, tingkah laku inovatif, harapan kejayaan dan hasrat pekerja kekal dalam organisasi.

Komitmen Organisasional

Heriawan (2010) mendefinisikan komitmen organisasional merupakan rasa identifikasi (ketertarikan dan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi menjadikan hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apa pun bentuk organisasinya. Allen dan Meyer (1997) mengungkapkan bahwa terdapat 3 komponen dari komitmen organisasi yaitu komitmen afektif yang merujuk kepada ikatan perasaan kaki tangan untuk terus mengekalkan penglihatan mereka dalam organisasi, komitmen berterusan adalah kesadaran kaki tangan bahwa kos operasi di dalam organisasi yang berkaitan dengan keputusan mereka untuk terus kekal berkhidmat atau meninggalkan organisasi tersebut, komitmen normatif merupakan perasaan untuk kekal berdasarkan nilai dan tanggung jawab moral yang menjadi norma dan nilai kerja dalam organisasi tersebut.

Kinerja Pegawai

Prawirosentono (2008) mendefinisikan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu ataupun sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hasibuan (2008) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dari definisi di atas peneliti menyimpulkan definisi dari kinerja karyawan adalah kontribusi tiap karyawan terhadap hasil akhir yang diperoleh sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan tugas masing-masing karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasional

Penelitian Julius samuel opolot, Charles Lagat, Stanley Kipkwelon Kipsang dan Yonah Katto Muganzi (2024) Kujtim hameli dan Guven ordun (2022) Bakae Aubrey Mokoena dan Manilall Dhurup (2019) Nancy Minjire Waweru, John Mwaniki Kihoro dan Hazel Gachoka Gachunga (2021) dan Zhu Zhong Ming (2018) mendapatkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

H1: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional.

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Komitmen Organisasional

Penelitian Hossein Aminikhah, Tahereh Moghanian khaneghah, dan Mehdi Naghdian(2016), Kreshona Pillay, Johanna H. Buitendach dan Herbert Kanengoni (2014), Chunhui Huo, Muhammad Waheed Akhtar, Muhammad Arslan Safdar, Muhammad Kashif Aslam, Khurram Abbas, Muhammad Hasan Rafiq dan Kamran Iqbal (2020), Qadar Bakhsh Baloch, Asia Zaman dan Faryal Raheem (2021), Nahid Sharifi dan Badri Shahtalebi (2014), Mengistu dan Worku (2020), Sari dan Indrawan (2023), Sitorus et al. (2018), Shabir dan Gani (2019), dan Hasan dan Muafi (2022) mendapatkan hasil bahwa *Psychological Capital* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

H2 : *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian Abdul Rahman Rahim dan Andi Jam'an (2018), Muhammad Irfani Hendri (2019), Mochamat Arif Andriansyah, Achmad Sudiro dan Himmiyatul Amanah Jiwa Juwita (2023), dan Francis Osei, Alfred Owusu, Collins Kankam Kwarteng dan Gertrude Agyemang (2023) mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian Prasetyo Hadi (2023), Dinda Lusiferina Amalia Utami, Achmad Sudiro dan Noermijati (2023), Farida Saleem, Muhammad Imran Malik dan Awais Qasim (2022), Wika Kurniadi Ahmad (2016), dan Muhamad Fajri Rafsanjani (2020) mendapatkan hasil bahwa *Self efficacy* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

H4 : *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian Bongani Ngwenya dan Theuns Pelser(2020), Michael Gunawan, Retno Wijayanti, Febri Nila Chrisanty, Budi W. Soetjipto, Ani Wahyu Rachmawati dan Santi Rahmawati (2021), Henryawan Sigit dan Muafi Muafi (2022), Shubha Dubey, Namita Rupareland dan Rajneesh Choubisa. (2020), dan Chinta Ayuning Putri dan Anang Kistyanto (2019) mendapatkan hasil bahwa *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H5 : *Psychological Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasional.

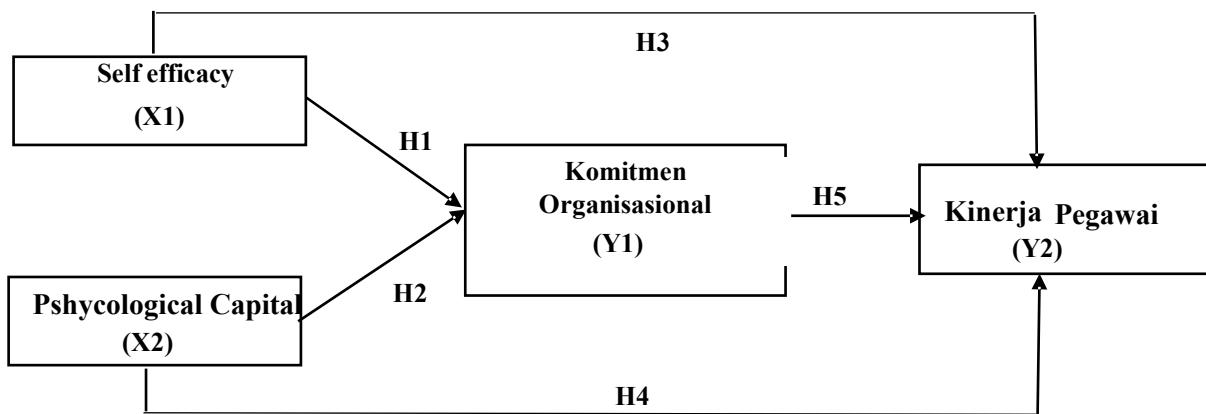
Penelitian Stajkovic & Luthans (1998) dan Judge & Bono,(2001) mendapatkan hasil bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diturunkan :

H6: *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh dengan mediasi Komitmen Organisasi

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Kinerja Pegawai dengan mediasi Komitmen Organisational

Penelitian Avey et al. (2011) dan Luthans et al. (2008) menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diturunkan:

H7: *Psychological Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh dengan Mediasi Komitmen Organisational.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *explanatory research*. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis upaya peningkatan kinerja pegawai melalui *self efficacy* dan *psychological capital* dimediasi komitmen organisasional. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Batang berjumlah 310 dengan jumlah sampel 110 diambil dengan menggunakan rumus Roscoe (1975). Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria masa kerja pegawai lebih dari 1 tahun dan pegawai. Data diolah menggunakan *software SPSS* versi 22. Teknik analisis data meliputi deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji R², dan uji t. Hasil penelitian menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, *psychological capital* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, *psychological capital* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi memediasi *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi memediasi *psychological capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi responden

	Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	56	50,9
Umur	20-30 tahun	40	36,4
Pendidikan	Sarjana (S1)	51	46,4
Masa kerja	1-5 tahun	40	36,4

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat ditunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki 50,9% dengan rentang umur 20-30 tahun (36,4%), mayoritas latar belakang pendidikan Sarjana (S1) (46,4%), serta memiliki masa kerja 1-5 tahun (36,4%).

Deskripsi Variabel

Nilai mean 4,07 pada *Self-Efficacy* (X1) menunjukkan bahwa responden cenderung menyatakan setuju terhadap 9 indikator. Nilai mean 4,08 pada variabel *Psychological Capital* (X2) menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan setuju terhadap 9 indikatornya. Nilai mean 3,68 pada variabel Komitmen Organisasional (Y1) menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan setuju terhadap 22 indikatornya. Selanjutnya nilai mean 4,10 pada variabel Kinerja Pegawai (Y2) menunjukkan bahwa responden cenderung setuju terhadap 11 indikatornya.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel		
	KMO	Componen Matrix
<i>Self efficacy</i>	0,885	>0,4
<i>Psychological capital</i>	0,568	>0,4
Komitmen Organisasional	0,874	>0,4
Kinerja Pegawai	0,842	>0,4

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat ditunjukkan KMO dari *self efficacy*, *Psychological capital*, komitmen organisasional dan kinerja pegawai besarnya $> 0,5$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecukupan sampel terpenuhi. Nilai *component matrix* dari 9 indikator *self efficacy*, 9 indikator *psychological capital*, dan 11 indikator kinerja pegawai $> 0,4$ dengan demikian dapat disimpulkan semua indikator valid. Lalu dari 23 indikator komitmen organisasional terdapat 6 indikator nilai *component matrix* $< 0,4$ yaitu Y1.3, Y1.7, Y1.10, Y1.13, Y1.14, Y1.19 sehingga indikator tersebut dihapus. Pada 17 indikator yang valid dilakukan lagi uji validitas tahap 2 dan hasil uji validitas tahap 2 didapatkan hasil semuanya valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel			Kriteria
	Alpha Cronbach		
<i>Self efficacy</i>	0,907		>0,7
<i>Psychological capital</i>	0,877		>0,7
Komitmen Organisasional	0,918		>0,7
Kinerja Pegawai	0,845		>0,7

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat ditunjukkan nilai alpha cronbach *Self efficacy*, *Psychological capital*, komitmen organisasional dan kinerja pegawai besarnya > 0,7 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Tabel 4. Regresi Linear berganda

Model	Variabel Independen	Adjusted R ²	Anova		Standardized Coefficients		Keterangan
			F	Sig	Beta	Sig	
Model 1: Y1 = 0,311X1 + 0,606X2 + e1							
Model I: Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Psychological capital</i> Terhadap Komitmen Organisational	<i>Self efficacy</i>	0,355	31.055	0,000	0,598	0,000	Hipotesis 1 Diterima
	<i>Psychological capital</i>				0,077	0,319	Hipotesis 2 Ditolak
Model 2: Y2 = 0,145X1 + 0,200X2 + 0,573 Y1 + e2							
Model II: Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Psychological capital</i> , dan Komitmen Organisational terhadap kinerja	<i>Self efficacy</i>	0,802	147.715	0,000	0,270	0,000	Hipotesis 3 Diterima
	<i>Psychological capital</i>				0,042	0,327	Hipotesis 4 Ditolak
	Komitmen Organisational				0,713	0,000	Hipotesis 5 Diterima

Sumber: Data diolah tahun 2025

Hasil Uji Model 1:

- a. Pada hasil uji F, nilai *sig* $0,000 < 0,05$, artinya model *fit* atau layak untuk dianalisis lebih lanjut.
- b. Pada hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,355 yang berarti variabel *Self efficacy* dan *Psychological capital* mampu menjelaskan sebesar 35,5% terhadap variabel komitmen organisasional sedangkan sisanya 64,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

H1: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional

Nilai *sig* $0,001 < 0,05$ dan nilai beta sebesar 0,598 positif, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian H1 diterima.

H2: *Psychological capital* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Nilai *sig* $0,319 > 0,05$ artinya *Psychological capital* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian H2 ditolak.

Hasil Uji Model 2:

- a. Pada hasil uji F, nilai *sig* $0,000 < 0,05$, artinya model *fit* atau layak untuk dianalisis lebih lanjut.
- b. Pada hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,802 yang berarti variabel *Self efficacy*, *Psychological capital* dan komitmen organisasi mampu menjelaskan sebesar 80,2% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya 19,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

H3: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Nilai *sig* $0,000 < 0,05$ dan nilai beta sebesar 0,270 positif, artinya *Self efficacy* positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H3 diterima.

H4: *Psychological capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

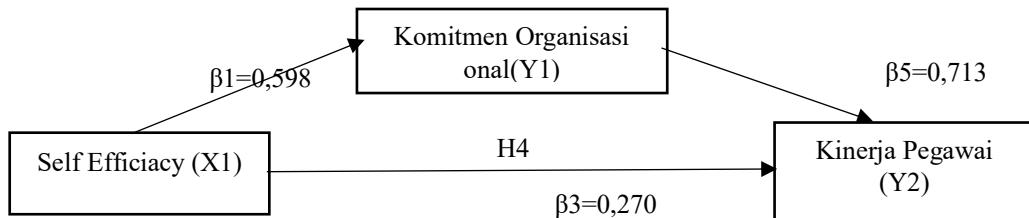
Nilai *sig* $0,327 > 0,05$ artinya *Psychological capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H4 ditolak.

H5: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Nilai *sig* $0,000 < 0,05$ dan nilai beta sebesar 0,713 positif artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H5 diterima.

Hasil Uji Mediasi

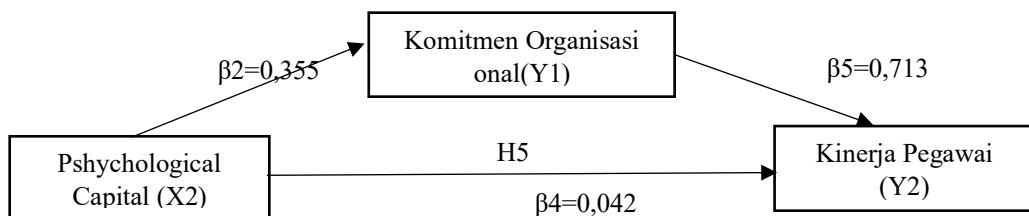
H6: Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasional



Gambar 2. Uji Mediasi 1

Nilai $\beta_1 \times \beta_5 = 0,598 \times 0,713 = 0,426$ dan nilai $\beta_3 = 0,270$. Karena $\beta_1 \times \beta_5$ lebih besar dari β_3 atau nilai $0,426 > 0,270$ artinya komitmen organisasi memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H6 diterima.

H7: Pengaruh *Pshycological Capital* terhadap kinerja pegawai dimediasi Komitmen Organisasional



Gambar 3. Uji Mediasi 2

Nilai $\beta_2 \times \beta_5 = 0,355 \times 0,713 = 0,252$ dan nilai $\beta_3 = 0,042$. Karena $\beta_2 \times \beta_5$ lebih besar dari β_3 atau nilai $0,252 > 0,042$ artinya komitmen organisasi memediasi pengaruh *pshycological* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H7 diterima.

Pembahasan

Self-Efficacy berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan data karakteristik responden, mayoritas pegawai yang menjadi sampel penelitian adalah laki-laki, yaitu sebanyak 56 orang. Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang 20–30 tahun sebanyak 40 orang, menunjukkan bahwa responden didominasi oleh generasi muda yang berada pada tahap awal kariernya. Sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 51 orang, yang mengindikasikan tingkat pendidikan mereka cukup memadai untuk memahami dan melaksanakan tugas dengan baik. Dari sisi masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 1–5 tahun, yang menandakan bahwa mereka masih dalam fase adaptasi dan pengembangan komitmen terhadap organisasi. Karakteristik ini memberikan gambaran bahwa tingkat *self-efficacy* dan komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh faktor usia, pendidikan, dan masa kerja yang relatif masih awal.

Temuan ini sejalan dengan teori bahwa *self-efficacy*, atau keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan, memainkan peran penting dalam membangun komitmen terhadap organisasional. Pegawai dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki motivasi lebih besar untuk mencapai tujuan kerja, mampu mengelola stres dengan lebih baik, serta lebih percaya diri dalam menghadapi hambatan. Hal ini pada akhirnya meningkatkan keterikatan emosional dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Mereka merasa lebih kompeten dan berharga, yang mendorong mereka untuk bertahan dan berkontribusi lebih baik demi kesuksesan organisasi.

Selain itu, *self-efficacy* yang tinggi juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Individu yang percaya pada kemampuan mereka sendiri akan lebih mudah merasa puas karena mereka mampu mengatasi tantangan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja yang tinggi ini berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasional. Pemimpin yang mampu menumbuhkan rasa percaya diri pada anggota timnya melalui pelatihan, dukungan, dan umpan balik positif dapat memperkuat komitmen pegawai. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan *self-efficacy* sebagai strategi untuk mempertahankan tenaga kerja yang loyal dan produktif.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Julius Samuel Opolot, Charles Lagat, Stanley Kipkwelon Kipsang, dan Yonah Katto Muganzi (2024), Kujtim Hameli dan Guven Ordun (2022), Bakae Aubrey Mokoena dan Manilall Dhurup (2019), Nancy Minjire Waweru, John Mwaniki Kihoro, dan Hazel Gachoka Gachunga (2021), serta Zhu Zhong Ming (2018), yang semuanya menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, penelitian ini semakin memperkuat bukti empiris bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan diri sendiri merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

***Psychological Capital* tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional**

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 56 orang. Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok usia 20–30 tahun dengan jumlah 40 orang, yang menandakan bahwa sebagian besar pegawai berada pada tahap awal karier. Pendidikan terakhir responden mayoritas adalah Sarjana (S1) sebanyak 51 orang, sehingga mereka memiliki pemahaman akademis yang cukup untuk mendukung kinerja. Sementara itu, masa kerja terbanyak adalah 1–5 tahun, juga sebanyak 40 orang, yang berarti sebagian besar masih dalam proses membangun pengalaman dan adaptasi di lingkungan organisasi. Karakteristik ini memberi konteks bahwa tingkat kematangan karier dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi bagaimana *psychological capital* mereka berdampak pada komitmen organisasional.

Ini mengindikasikan bahwa *psychological capital*, yang meliputi dimensi harapan, efikasi, resiliensi, dan optimisme, belum sepenuhnya mampu meningkatkan komitmen pegawai secara nyata pada konteks penelitian ini. Hal ini mungkin disebabkan oleh karakteristik responden yang sebagian besar masih dalam tahap

awal karier, sehingga faktor-faktor lain seperti stabilitas pekerjaan, kepuasan kerja, atau pengalaman kerja lebih memengaruhi komitmen mereka. *Psychological capital* yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, namun jika tidak didukung oleh pengalaman organisasi yang mendalam atau budaya organisasi yang kuat, pengaruhnya terhadap komitmen belum terasa signifikan.

Walaupun pengaruhnya tidak signifikan, *psychological capital* tetap memberikan dampak positif secara konseptual terhadap keterikatan pegawai. Pegawai yang memiliki optimisme, resiliensi, dan keyakinan pada masa depan organisasi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik. Namun, dalam penelitian ini, pengaruh tersebut belum cukup kuat karena kemungkinan adanya variabel mediasi lain, seperti kepuasan kerja atau motivasi intrinsik, yang lebih dominan menentukan komitmen organisasional. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas *psychological capital* dalam membangun komitmen, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan peluang pengembangan karier, serta memperkuat hubungan emosional pegawai dengan organisasi.

Hasil ini berbeda dengan sebagian besar penelitian sebelumnya yang menemukan pengaruh positif dan signifikan *psychological capital* terhadap komitmen organisasional. Misalnya, penelitian oleh Hossein Aminikhah et al. (2016), Kreshona Pillay et al. (2014), Chunhui Huo et al. (2020), Qadar Bakhsh Baloch et al. (2021), dan beberapa studi lain menunjukkan hasil signifikan. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa konteks organisasi, budaya kerja, dan karakteristik responden dapat memoderasi hubungan antara *psychological capital* dan komitmen. Dengan demikian, penelitian lanjutan diperlukan untuk menggali faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kekuatan hubungan ini, seperti variabel mediasi dan moderasi yang relevan dalam lingkungan organisasi.

Self-Efficacy berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah laki-laki, yaitu sebanyak 56 orang. Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok umur 20–30 tahun sebanyak 40 orang, yang mencerminkan generasi muda yang berada pada tahap awal karier. Tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah Sarjana (S1) dengan jumlah 51 orang, sehingga mereka memiliki latar belakang akademik yang cukup baik untuk mendukung pemahaman dan pelaksanaan tugas. Dari sisi masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 1–5 tahun, juga sebanyak 40 orang, yang menunjukkan bahwa sebagian besar masih berada pada fase pengembangan karier. Profil ini memberi gambaran bahwa keyakinan diri (*self-efficacy*) dapat berperan penting dalam mendorong kinerja, khususnya pada pegawai dengan pengalaman kerja yang belum terlalu lama.

Self-efficacy yang tinggi membuat pegawai lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai target kerja. Pegawai dengan keyakinan diri yang kuat tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan, melainkan menganggapnya sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. Mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras, mengambil inisiatif, dan mencoba pendekatan

baru dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, *self-efficacy* membantu pegawai mengelola stres dan tekanan di tempat kerja, sehingga tetap mampu mempertahankan kinerja optimal meskipun berada dalam situasi yang menuntut.

Keyakinan diri yang tinggi juga mendorong pegawai untuk terus mengembangkan kompetensi mereka melalui pembelajaran dan pelatihan, sehingga kemampuan profesional mereka semakin meningkat. Dengan demikian, *self-efficacy* tidak hanya berdampak langsung pada kinerja saat ini, tetapi juga memengaruhi pengembangan potensi jangka panjang. Pegawai yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih resilien terhadap kegagalan; mereka mampu bangkit kembali dan mencoba strategi baru hingga berhasil mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan kinerja pegawai. Penelitian oleh Prasetyo Hadi (2023), Dinda Lusiferina Amalia Utami, Achmad Sudiro, dan Noermijati (2023), Farida Saleem, Muhammad Imran Malik, dan Awais Qasim (2022), Wika Kurniadi Ahmad (2016), serta Muhamad Fajri Rafsanjani (2020) juga mendukung hasil ini. Konsistensi temuan ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu faktor psikologis penting yang dapat dimanfaatkan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat menumbuhkan dan memperkuat *self-efficacy*, seperti melalui pemberian umpan balik positif, pelatihan, *mentoring*, dan pemberian tantangan kerja yang sesuai.

***Psychological Capital* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah laki-laki, yaitu sebanyak 56 orang. Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok umur 20–30 tahun sebanyak 40 orang, yang menandakan sebagian besar berada pada tahap awal karier. Tingkat pendidikan responden mayoritas adalah Sarjana (S1) dengan jumlah 51 orang, sehingga mereka memiliki latar belakang pendidikan formal yang baik. Dari sisi masa kerja, 40 responden memiliki pengalaman 1–5 tahun, yang mengindikasikan sebagian besar responden masih berada pada fase adaptasi di organisasi. Profil ini penting karena tingkat pengalaman kerja dan kematangan profesional dapat mempengaruhi bagaimana *psychological capital* berdampak pada kinerja pegawai.

Ini menunjukkan bahwa *psychological capital*, yang mencakup dimensi harapan, optimisme, efikasi, dan resiliensi, tidak memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pada konteks penelitian ini. Ada kemungkinan bahwa karakteristik responden yang sebagian besar masih muda dan memiliki masa kerja yang relatif singkat membuat *psychological capital* mereka belum berkembang secara optimal. Selain itu, faktor eksternal seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, beban kerja, atau gaya kepemimpinan mungkin memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan faktor psikologis individu. Dengan demikian, pengaruh negatif yang muncul bisa bersifat sementara akibat ketidakcocokan konteks organisasi dengan pemanfaatan *psychological capital*.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, secara teoritis *psychological capital* tetap dianggap memiliki potensi positif dalam mendukung kinerja. Pegawai yang memiliki harapan tinggi, optimisme, ketangguhan, dan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri biasanya lebih gigih, mampu menghadapi tekanan, dan lebih adaptif terhadap perubahan. Namun, jika lingkungan kerja tidak mendukung atau jika *psychological capital* tidak diimbangi dengan pengalaman kerja yang memadai, maka pengaruhnya terhadap kinerja tidak akan terlihat secara nyata. Oleh karena itu, pengembangan *psychological capital* perlu diikuti dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar potensi positifnya dapat muncul secara maksimal.

Hasil ini berbeda dengan sejumlah penelitian sebelumnya yang menemukan pengaruh positif dan signifikan *psychological capital* terhadap kinerja pegawai. Misalnya, studi oleh Bongani Ngwenya dan Theuns Pelser (2020), Michael Gunawan et al. (2021), Henryawan Sigit dan Muafi (2022), Shubha Dubey et al. (2020), serta Chinta Ayuning Putri dan Anang Kistyanto (2019) menunjukkan hasil signifikan. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa efek *psychological capital* pada kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor kontekstual, seperti budaya organisasi, dukungan pimpinan, serta tingkat pengalaman pegawai. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan untuk menggali variabel mediasi atau moderasi yang dapat memperkuat hubungan *psychological capital* dengan kinerja dalam berbagai konteks organisasi.

Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah laki-laki sebanyak 56 orang, dengan usia dominan pada rentang 20–30 tahun yaitu 40 orang. Tingkat pendidikan terbanyak adalah Sarjana (S1) sebanyak 51 orang, sedangkan masa kerja terbanyak berada pada kategori 1–5 tahun sebanyak 40 orang. Profil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden masih berada pada tahap awal karier, yang berarti tingkat komitmen mereka terhadap organisasi dan dampaknya pada kinerja dapat dipengaruhi oleh proses adaptasi, lingkungan kerja, dan pengalaman yang sedang berkembang.

Komitmen organisasional memainkan peran penting dalam mendorong kinerja pegawai karena pegawai yang merasa terikat secara emosional dan memiliki kesamaan nilai dengan organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja optimal. Mereka cenderung memiliki loyalitas tinggi, semangat kerja yang lebih besar, dan kesediaan untuk berkontribusi melebihi tuntutan minimal pekerjaan. Selain itu, pegawai yang melihat masa depan mereka di dalam organisasi akan berinvestasi lebih banyak dalam pengembangan diri dan karier, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja mereka. Loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi juga mendorong pegawai untuk mempertahankan standar kerja yang tinggi demi keberhasilan bersama.

Hasil ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Abdul Rahman Rahim dan Andi Jam'an (2018), Muhammad Irfani Hendri (2019), Mochamat Arif Andriansyah et al. (2023), serta Francis Osei et al. (2023), yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Taufiqurrahman, Noermijati, dan

Desi Tri Kurniawati (2021) menemukan hasil berbeda, di mana komitmen organisasional tidak memengaruhi kinerja secara signifikan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau sistem penghargaan. Meski demikian, temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa meningkatkan komitmen pegawai tetap menjadi strategi penting untuk mendukung pencapaian kinerja optimal di organisasi.

Self efficacy berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh dimediasi Komitmen Organisasional

Penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah laki-laki, yaitu 56 orang atau 50,9%. Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok umur 20–30 tahun sebanyak 40 orang (36,4%), yang menunjukkan bahwa mayoritas berada pada tahap awal karier. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 51 orang (46,4%), sehingga dapat diasumsikan bahwa mereka memiliki kapasitas akademik yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas. Dari sisi masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman 1–5 tahun, yaitu sebanyak 40 orang (36,4%), yang mengindikasikan mereka masih dalam fase pengembangan loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Karakteristik ini penting karena *self-efficacy*, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tingkat pengalaman dan kedekatan pegawai dengan organisasi.

Pegawai dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai tujuan, lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, dan tidak mudah menyerah saat menghadapi tantangan. Keyakinan diri ini menumbuhkan rasa keterikatan emosional dan keselarasan nilai dengan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka. Pegawai yang berkomitmen akan bekerja lebih giat, lebih loyal, dan memiliki orientasi jangka panjang terhadap keberhasilan organisasi. Dengan demikian, *self-efficacy* berkontribusi pada kinerja tidak hanya melalui peningkatan kompetensi individu, tetapi juga dengan membangun hubungan yang lebih erat antara pegawai dan organisasi.

Selain itu, komitmen organisasional menjadi penghubung penting antara kepercayaan diri individu dan hasil kerja. Pegawai yang memiliki rasa memiliki terhadap organisasi lebih bersemangat untuk memberikan kinerja terbaiknya karena mereka merasa keberhasilan organisasi adalah juga keberhasilan pribadi. *Self-efficacy* yang tinggi akan memperkuat rasa optimisme pegawai terhadap kontribusi mereka di organisasi, sehingga mereka lebih bersedia berinvestasi dalam pengembangan diri, mengikuti pelatihan, dan meningkatkan keterampilan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses ini menciptakan siklus positif di mana *self-efficacy* meningkatkan komitmen, dan komitmen tersebut meningkatkan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Prasetyo Hadi (2023), Dinda Lusiferina Amalia Utami, Achmad Sudiro, dan Noermijati (2023), Farida Saleem, Muhammad Imran Malik, dan Awais Qasim (2022), Wika Kurniadi Ahmad (2016), serta Muhamad Fajri Rafsanjani (2020), yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini

memberikan tambahan wawasan bahwa pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika dimediasi oleh komitmen organisasional. Hal ini menegaskan pentingnya organisasi untuk tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri pegawai melalui pelatihan dan pengembangan, tetapi juga membangun budaya organisasi yang mendukung loyalitas dan keterikatan emosional pegawai agar kinerja mereka dapat dioptimalkan.

Pshycological Capital berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Komitmen Organisasional

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah laki-laki sebanyak 56 orang (50,9%). Dari segi usia, kelompok terbesar berada pada rentang 20-30 tahun, yaitu 40 orang (36,4%), yang mengindikasikan mayoritas responden masih berada pada tahap awal karier profesional. Sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 51 orang (46,4%), yang berarti mereka memiliki bekal akademik yang cukup baik untuk mendukung pengembangan kinerja. Dari segi masa kerja, mayoritas memiliki pengalaman kerja 1-5 tahun sebanyak 40 orang (36,4%), menunjukkan bahwa sebagian besar masih dalam fase adaptasi dan pembentukan komitmen terhadap organisasi. Profil ini penting karena *psychological capital* dan komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh tingkat kedewasaan karier dan pengalaman kerja.

Psychological capital memainkan peran penting dalam membentuk pola pikir positif pegawai. Pegawai yang optimis, memiliki harapan tinggi, dan mampu bertahan dari tekanan cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Namun, ketika *psychological capital* ini diperkuat oleh komitmen organisasional, pengaruhnya pada kinerja menjadi lebih signifikan. Komitmen organisasional membantu mengarahkan energi positif dari *psychological capital* ke dalam perilaku kerja yang lebih produktif, seperti loyalitas, keinginan untuk bekerja melebihi target, dan orientasi pada keberhasilan bersama. Tanpa adanya komitmen organisasi, *psychological capital* mungkin hanya mendorong kinerja pada level individu, namun belum tentu selaras dengan tujuan organisasi.

Peran mediasi komitmen organisasional terlihat ketika pegawai yang memiliki *psychological capital* tinggi merasa lebih terhubung dengan nilai, tujuan, dan visi organisasi. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi, tetapi juga untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Komitmen tersebut mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi yang lebih besar, meningkatkan kualitas kerja, serta menjaga konsistensi kinerja meskipun menghadapi tantangan. Dengan demikian, *psychological capital* menjadi fondasi keyakinan diri dan ketahanan mental, sedangkan *komitmen organisasional* bertindak sebagai jembatan yang mengarahkan potensi tersebut pada peningkatan kinerja pegawai yang lebih optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Bongani Ngwenya dan Theuns Pelser (2020), Michael Gunawan et al. (2021), Henryawan Sigit dan Muafi (2022), Shubha Dubey et al. (2020), serta Chinta Ayuning Putri dan Anang Kistyanto (2019), yang menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian ini memberikan tambahan wawasan bahwa

pengaruh tersebut menjadi lebih kuat ketika dimediasi oleh komitmen organisasional. Hal ini menegaskan pentingnya organisasi tidak hanya membangun *psychological capital* melalui pelatihan *soft skills*, tetapi juga memperkuat budaya organisasi, sistem penghargaan, dan hubungan interpersonal untuk meningkatkan komitmen pegawai sehingga kinerja dapat dimaksimalkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya *Self-efficacy* yang tinggi membuat pegawai lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai target kerja. Pegawai dengan keyakinan diri yang kuat tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan, melainkan menganggapnya sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. *Psychological Capital* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya bahwa *psychological capital* yang mencakup dimensi harapan, optimisme, efikasi, dan resiliensi, tidak memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pada konteks penelitian ini. Ada kemungkinan bahwa karakteristik responden yang sebagian besar masih muda dan memiliki masa kerja yang relatif singkat membuat *psychological capital* mereka belum berkembang secara optimal. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya jika komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai berpengaruh dimediasi komitmen organisasional dan *pshycological capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasional. Nilai Beta menunjukkan besarnya pengaruh relatif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada model I, *self efficacy* lebih dominan meningkatkan komitmen organisasional dibandingkan *pshycological capital*. Sementara pada model II, komitmen organisasional memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan *self efficacy* dan *pshycological capital*.

DAFTAR PUSTAKA

- ADE, A. A. (2022). *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248–287.

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Barus, K. Y., & Novandalina, A. (2025). Efikasi Diri dan Keterlibatan dalam Mendorong Kinerja Karyawan. *Solusi*, 23(2), 221-240.
- BUDIARTI, N. A. (2025). *Pengaruh Self Efficacy dan Psychological Capital terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Madiun).
- Ghozali, I. (2011). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Analisis Multivariate dan Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 26*. Semarang: UNDIP Press.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriawan, D. (2010). Peran Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 2(1), 45–52.
- Joo, B. K. (2010). Organizational commitment for knowledge workers: The roles of perceived organizational learning culture, leader-member exchange quality, and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 69–85.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1).
- Kim, S. (2002). Participative management and job satisfaction: Lessons for management leadership. *Public Administration Review*, 62(2), 231–241.
- Lisniawati, K. I. *Pengaruh perceived organizational support dan psychological capital terhadap komitmen organisasi karyawan generasi milenial* (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Lusiyani, A., & Helmy, I. (2020). Pengaruh psychological capital terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 155-165.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209–221.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541–572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Meilia, C. H. P., & Setyowati, W. (2016). Pengaruh Modal Psikologi Dan Peran Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen, 13*(1).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Noel, T. W., Evans, D. A., & Forbes, D. P. (2003). The effect of entrepreneurial self-efficacy on entrepreneurial intentions and actions. *Frontiers of Entrepreneurship Research, 23*(8), 73–87.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- RIZAL, A. T. (2025). *Pengaruh Quality of Work Life dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Kepuasan Kerja* (Studi Pada Pegawai KPP Madya Dua Semarang) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Sari, E. K. (2023). Sikap Perubahan Dalam Memediasi Pengaruh Efikasi Diri dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business Aseanomics, 8*(2), 031-046.
- Silen, A. P. (2016). Pengaruh modal psikologi dan keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, 9*(3), 161-175.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 124*(2), 240–261.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwarno, J. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai dengan Mediasi Self Efficacy* (Study di Kantor Perwakilan Xaverius Muara Bungo, Jambi).