

DETERMINAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT RAILINK YOGYAKARTA DENGAN KINERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR

Nadia Catherine

Raden Teja Yokanan

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Kristen Immanuel

Email: teja.yokanan@ukrimuniversity.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the effects of perceived organizational support, development, self-efficacy on Job Satisfaction through performance. with sampling done using the Total sampling technique. The sample size for this research was 102 respondents. Data analysis was performed using SmartPLS version 4.0. Based on the findings of the research, providing direct evidence that Perceived Organizational Support and Employee Development has a positive influence on Job Satisfaction. while self-efficacy does not affect Job Satisfaction. Perceived Organizational Support also has a positive impact on Employee Performance, whereas Employee Development does not affect Employee Performance. On the other hand, self-efficacy positively influences Employee Performance, but Employee Performance does not affect Job Satisfaction. Furthermore, Perceived Organizational Support does not directly affect Job Satisfaction through Employee Performance, and Employee Development does not directly affect Job Satisfaction through Employee Performance. Lastly, self-efficacy does not directly affect Job Satisfaction through Employee Performance.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Development, Self-efficacy, Job Satisfaction, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Perceived Organizational Support, Development, *Self-efficacy* terhadap *Job Satisfaction* melalui Performance. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 102 responden. Teknik analisis data menggunakan SmartPLS versi 4.0. Berdasarkan hasil penelitian telah bahwa, *Perceived Organizational Support* dan *Employee Development* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*, *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*, *Employee Development* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*, *self-efficacy* berpengaruh positif *Employee Performance*, *Employee Performance* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*, *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Employee Performance*, *Employee Development* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Employee Performance*, *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* melalui *Employee Performance*.

Kata Kunci: dukungan organisasi, pengembangan, efikasi diri, kepuasan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

PT Railink didirikan pada tanggal 28 September 2006. Kemudian pada April 2022 Railink ditugaskan oleh PT KAI untuk mengelola layanan Airport Service Yogyakarta International. PT Railink merupakan anak Perusahaan hasil kerja sama (Joint Venture) antara dua BUMN, yaitu Kereta Api Indonesia dan Angkasa Pura II. Kegiatan usaha yang dijalankannya yakni pengoperasian, pengelolaan, dan pengusahaan Kereta Api Bandara (KAI Bandara), pengembangan dan pengelolaan stasiun kereta api di Bandara YIA dan di pusat kota Yogyakarta. Adapun visi dan misi yang mendasari tujuan utama PT Railink Cabang Yogyakarta yaitu, Visi: “Menjadi penyedia jasa transportasi Kereta Api Bandara yang berstandar Internasional, sekaligus mendukung perawatan sarana Kereta Api yang berkelanjutan”. Misi: Menyelenggarakan jasa transportasi Kereta Api Bandara, perdagangan besar dan aktivitas penyewaan mesin peralatan dan perlengkapan serta kegiatan usaha lainnya terkait untuk mewujudkan perusahaan yang sehat, tumbuh dan berkembang dengan tujuan:

1. Mewujudkan kepuasan pelanggan.
2. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
3. Memberikan nilai tambah kepada pemegang saham.
4. Memberikan manfaat kepada komunitas dan pelestarian lingkungan dengan menjalankan tata kelola perusahaan yang baik dan memegang teguh etika bisnis.

Perusahaan juga mempraktikkan budaya perusahaan dengan menerapkan 6 (enam) nilai-nilai yang telah diidentifikasi yaitu: amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Suatu kesuksesan merupakan pencapaian tujuan organisasi yang tergantung kepada sumber daya yang dimiliki, yaitu sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya tidak akan berguna dan tentunya kurang bermanfaat untuk mencatat tujuan organisasi. Suatu organisasi bisa dikatakan berhasil jika dalam membangun sumber daya manusia, karyawan-karyawannya bekerja dengan baik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kinerja adalah tindakan nyata yang dapat ditunjukkan oleh setiap individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu Perusahaan tempat ia bekerja (Ary et al., 2019).

Dukungan yang bisa diperoleh untuk mendukung suatu peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dengan adanya perilaku adil antar karyawan, dukungan ini bisa berasal dari manajer, maupun supervisor guna untuk menyejahterakan karyawannya, selain itu suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dengan cara menciptakan kondisi lingkungan sekitar tempat kerja yang aman dan nyaman dapat dirasakan langsung oleh karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu karyawan, yang menjabat supervisor perawatan dan pengendalian mutu menjelaskan bahwa, dirinya memiliki persepsi adanya dukungan organisasi selama bekerja. Dukungan organisasi tersebut dapat dirasakan dengan adanya sifat kolaboratif antar sesama karyawan. Contohnya karyawan yang bekerja dalam tim secara kuat dan saling mendukung secara bersama-sama. Mereka sering bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti meningkatkan kualitas pelayanan kereta api. Perusahaan juga mengadakan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, hal ini tentunya dapat menciptakan peluang bagi karyawan untuk saling belajar bersama dan memperkuat hubungan. Karyawan didorong untuk berkomunikasi secara terbuka, mereka dapat berbagi ide dan berkomentar satu sama lain sehingga mendorong pengembangan kolektif.

Perusahaan juga menerapkan budaya perusahaan yang mendorong kolaborasi dan kerja sama tim, dengan nilai-nilai seperti kepercayaan, saling mendukung dan kerjasama merupakan bagian integral dari budaya perusahaan. Oleh karena itu, adanya sifat kolaboratif tersebut membuat perusahaan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi seluruh karyawan. Selain itu dukungan organisasi juga dapat dibuktikan melalui sudut pandang manajemen, yaitu ketika karyawan melakukan kesalahan, perusahaan memaafkan karyawan dan tetap memberikan sanksi sesuai dengan kesalahan yang dilakukan baik itu bersifat minor ataupun mayor serta menyesuaikan dengan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan karyawan dalam

melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Setiap pimpinan perusahaan pasti ingin menambahkan keahlian kerja pada tiap karyawannya agar lebih efisien dan produktif, maka dari itu pengembangan karyawan sangat perlu dilakukan secara terencana. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan teknis teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Haryati, 2019). Kegiatan pengembangan karyawan perusahaan meliputi: *frontliner*, pelatihan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K), pelatihan modul dasar gapeka angkatan I, pelatihan *human resource management development program* angkatan I, supervisory management development program angkatan XX PT KAI (persero), coaching and counseling, pembentukan pribadi efektif (diksarwira), tenaga perawatan dan penggerak listrik T.P2, pelatihan metode pengadaan barang dan jasa, pelatihan administrasi perkantoran, *safety documents and internet acces* oleh PT KAI, dan pelatihan GCG (good corporate government). Setelah mengikuti pengembangan karyawan khususnya dalam pelatihan *human resource management development program* angkatan I di perusahaan, tentunya dari pelatihan ini karyawan dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang manajemen sumber daya manusia (SDM). Ini mencakup keterampilan dalam rekrutmen dan seleksi karyawan, pengembangan dan pelatihan, manajemen kinerja, serta penanganan masalah karyawan. Selain itu peserta pelatihan dapat memperoleh wawasan tentang kebijakan HR, perundang-undangan ketenagakerjaan, dan strategi pengelolaan SDM efektif. Semua ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan karir karyawan dan meningkatkan produktivitas serta keberlanjutan bisnis.

Efikasi diri adalah konstruk motivasional yang telah terbukti mempengaruhi individu dalam menentukan aktivitas, penetapan tujuan, ketekunan, dan performa dalam konteks yang luas (Marco Caliendo, 2023). Berdasarkan hasil survei penelitian yang dilakukan oleh penulis secara umum terdapat keyakinan diri karyawan yang tinggi. selain itu, terdapat beberapa faktor yang

dapat mempengaruhi Self Efficacy karyawan. Faktor tersebut seperti dukungan atasan baik itu manager ataupun supervisor terhadap karyawannya sangat baik, tidak hanya itu saja, perusahaan juga memberikan pelatihan kepada karyawannya baik di lapangan maupun non lapangan guna meningkatkan pengembangan terkait kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mampu mengatasi persoalan yang menghambat dalam mencapai tujuan yang diinginkan, serta adanya budaya perusahaan yang berperan untuk mendorong pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang rasional dapat membantu mengembangkan keyakinan diri karyawan ketika menghadapi masalah.

Menurut Robbins & Judge (2022:111) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Karyawan PT Railink yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan produktif dalam pekerjaannya. Kinerja adalah tindakan nyata yang dapat ditunjukkan oleh setiap individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu Perusahaan tempat ia bekerja (Ary et al., 2019). Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan yaitu, faktor internal karyawan dan faktor eksternal karyawan (Intan et al., 2024.).

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan dalam latar belakang masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan?
2. Apakah *development* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan?
3. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan?
4. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *performance* karyawan?
5. Apakah *development* berpengaruh terhadap *performance* karyawan?
6. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *performance* karyawan?
7. Apakah *performance* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan?
8. Apakah *performance* dapat memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* karyawan?

9. Apakah *performance* dapat memediasi pengaruh *development* terhadap *Job Satisfaction* karyawan?
10. Apakah *performance* dapat memediasi pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Job Satisfaction* karyawan?

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian Litertur

Perceived Organizational Support

Dukungan organisasi yang dirasakan (POS) mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana pemberi kerja “menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Kurtessis et al., 2017). POS didefinisikan sebagai “dukungan organisasi yang dirasakan karyawan tentang tingkat dukungan yang mereka terima dari organisasi untuk mencapai tujuan mereka, serta sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka (Baliartati, n.d.)

Development

Pengembangan karyawan adalah proses penting dalam meningkatkan produktivitas dan keterampilan sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini mencakup beragam aspek seperti pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, dan peningkatan keterampilan individu (Robbins & Coulter, 2019). Adapun pengembangan karyawan adalah pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan (Kandou, 2013).

Self-efficacy

Efikasi diri yang dirasakan didefinisikan sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang dapat mempengaruhi peristiwa yang mempengaruhi kehidupannya. Keyakinan efikasi diri menentukan bagaimana seseorang merasa, berpikir, memotivasi, dan berperilaku (Bandura, 1978). Keyakinan tersebut menghasilkan efek yang beragam melalui empat proses utama. Ini termasuk proses kognitif, motivasi, afektif, dan pilihan.

Job Satisfaction

Menurut (Bahri & Nisa, 2017), Setiap orang yang bekerja mengharapkan keputusan dari tempat kerja. Kepuasan kerja akan sangat mempengaruhi produktivitas yang diharapkan manajer, untuk itu manajer perlu memahami apa yang perlu dilakukan untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Karyawan perusahaan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan produktif dalam pekerjaannya

Performance

Anisya et al., (2022) menyakini bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sumber daya kerja dan sumber daya pribadi. Sumber daya kerja mengacu pada aspek yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti faktor fisik, sosial, dan organisasi, sedangkan arti sumber daya pribadi mengacu pada karakteristik psikologis, seperti efikasi diri, ketahanan, dan harga diri. Dalam penelitian ini akan mengkaji salah satu aspek sumber daya pekerjaan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kualitas kehidupan kerja, serta salah satu aspek sumber daya pribadi yaitu harga diri..

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pemikiran dan tujuan penelitian. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan.
- H2: *Development* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan.
- H3: *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan.
- H4: *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Employee Performance* karyawan.
- H5: *Development* berpengaruh terhadap *Employee Performance* karyawan.
- H6: *Self-efficacy* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan.

- H7: *Employee Performance* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan.
- H8: *Employee Performance* mampu memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* karyawan.
- H9: *Employee Performance* mampu memediasi pengaruh *Development* terhadap *Job Satisfaction* karyawan.
- H10: *Employee Performance* mampu memediasi pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Job Satisfaction* karyawan.

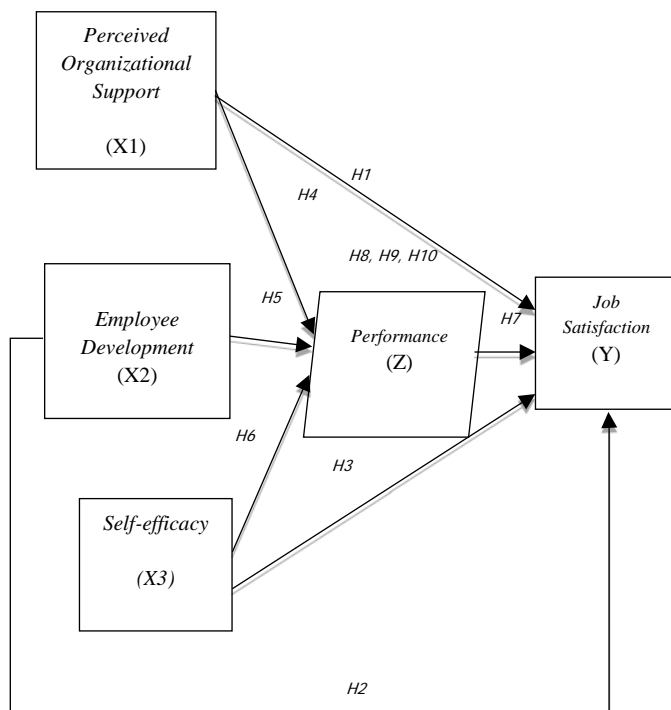
penelitian ini juga menggunakan teknik total sampling. sampel yang diambil dari penelitian ini adalah berjumlah 102 orang.

HASIL

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model adalah hubungan antara variabel manifes dan variabel laten ditentukan oleh relasi luar. Ada dua jenis model pengukuran yang ditentukan yaitu reflektif dan formatif. Yang pertama mengasumsikan bahwa fenomena yang diamati merupakan cerminan dari suatu kontstruksi yang mendasarinya. Yang kedua, manifest variables (MV’S) membentuk variabel laten sebagai gabungan (Cha, 1994).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Uji Validitas

Uji validitas dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya menurut Wahyudi 2020 dalam (Saputra, 2020:2). Oleh karena itu, agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka harus disajikan informasi yang menyangkut validitas dan reliabilitas alat ukur. Pada penelitian ini dilakukan pengujian validitas dengan menggunakan software smartPLS 4.0.

Convergent Validity

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel dinyatakan valid yang memenuhi standar atau harus > 0,70 maka dikatakan valid untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai loading factor antara 0,60-0,70 untuk penelitian bersifat exploratory (Ghozali, 2016).

Tabel 1. Outer Loading Sebelum Indikator Invalid Dieliminasi

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket.
Perceived Organization al Support (POS)	X1.1	0.749	valid
	X1.2	0.850	valid
	X1.3	0.763	valid
	X1.4	0.810	valid
	X1.5	0.862	valid
	X1.6	0.803	valid
Employee Development (ED)	X2.1	0.873	valid
	X2.2	0.917	valid
	X2.3	0.912	valid
Self	X3.1	0.842	valid

METODA

Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Cendekia et al., 2019). Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, agar dapat mengetahui pengaruh variabel independen *Perceived Organizational Support* (X1), *Employee Development* (X2), *Self-efficacy* (X3) Terhadap variabel dependen *Job Satisfaction* (Y) dengan *Employee Performance* (Z) sebagai variabel Intervening. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sejumlah 102 orang.

<i>Efficacy (SE)</i>	X3.2	0.921	<i>valid</i>	<i>Job Satisfaction (JS)</i>	X3.3	0.859	<i>valid</i>
	X3.3	0.859	<i>valid</i>		X3.4	0.875	<i>valid</i>
	X3.4	0.875	<i>valid</i>		X3.5	0.924	<i>valid</i>
	X3.5	0.924	<i>valid</i>		X3.6	0.823	<i>valid</i>
	X3.6	0.823	<i>valid</i>		Y2.	0.850	<i>valid</i>
	Y1.	0.684	<i>invalid</i>		Y3.	0.835	<i>valid</i>
<i>Job Satisfaction (JS)</i>	Y2.	0.850	<i>valid</i>	<i>Employee Performance (EP)</i>	Y4.	0.790	<i>valid</i>
	Y3.	0.835	<i>valid</i>		Y5.	0.871	<i>valid</i>
	Y4.	0.790	<i>valid</i>		Z1.	0.820	<i>valid</i>
	Y5.	0.871	<i>valid</i>		Z2.	0.883	<i>valid</i>
	Z1.	0.820	<i>valid</i>		Z3.	0.861	<i>valid</i>
<i>Employee Performance (EP)</i>	Z2.	0.883	<i>valid</i>	Z4.	0.815	<i>valid</i>	
	Z3.	0.861	<i>valid</i>	Z5.	0.762	<i>valid</i>	
	Z4.	0.815	<i>valid</i>				
	Z5.	0.762	<i>valid</i>				

Sumber: Output data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2024)

Sumber: Output data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2024)

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai dari outer loading > 0.70 disebut valid dan begitu juga sebaliknya jika nilai outer loading < 0.70 disebut invalid. Pada hasil output data pada tabel di atas terdapat satu indikator pertanyaan yang nilainya tidak valid/invalid yaitu indikator Y1. Oleh karena itu, running kalkulasi PLS Algorithm berikutnya dilakukan dengan cara mengeluarkan satu per satu indikator yang invalid sehingga menghasilkan outer loading yang indikatornya valid. Berikut ini merupakan tabel yang menampilkan data outer loading > 0.70, sehingga setiap indikatornya dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian dan analisis selanjutnya.

Tabel 2. Outer Loading Setelah Indikator Invalid Dieliminasi

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	X1.1	0.749	<i>valid</i>
	X1.2	0.850	<i>valid</i>
	X1.3	0.763	<i>valid</i>
	X1.4	0.810	<i>valid</i>
	X1.5	0.862	<i>valid</i>
	X1.6	0.803	<i>valid</i>
<i>Employee Development (ED)</i>	X2.1	0.873	<i>valid</i>
	X2.2	0.917	<i>valid</i>
	X2.3	0.912	<i>valid</i>
<i>Self-efficacy (SE)</i>	X3.1	0.842	<i>valid</i>
	X3.2	0.921	<i>valid</i>

Discriminant Validity

Validitas diskriminan memiliki tujuan untuk menentukan apakah suatu indikator reflektif benar merupakan pengukur yang baik dari konstruksinya berdasarkan prinsip bahwa setiap indikator harus berkorelasi tinggi terhadap konstruksinya saja. Pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Ghozali, 2015).

Tabel 3. Discriminant Validity

	POS	ED	SE	JS	EP
X1.1	0.749	0.556	0.586	0.622	0.628
X1.2	0.852	0.551	0.507	0.727	0.564
X1.3	0.765	0.507	0.352	0.672	0.409
X1.4	0.813	0.587	0.341	0.695	0.477
X1.5	0.860	0.569	0.513	0.747	0.540
X1.6	0.800	0.614	0.586	0.706	0.569
X2.1	0.542	0.872	0.745	0.551	0.680
X2.2	0.725	0.919	0.605	0.713	0.687
X2.3	0.614	0.912	0.604	0.674	0.634
X3.1	0.466	0.612	0.840	0.442	0.718
X3.2	0.537	0.684	0.921	0.523	0.839
X3.3	0.558	0.523	0.858	0.457	0.719
X3.4	0.500	0.685	0.876	0.503	0.787
X3.5	0.498	0.630	0.924	0.516	0.763
X3.6	0.591	0.627	0.824	0.527	0.764
Y2.	0.734	0.577	0.497	0.871	0.602
Y3.	0.755	0.674	0.634	0.847	0.673
Y4.	0.625	0.563	0.388	0.791	0.437
Y5.	0.798	0.627	0.400	0.885	0.483

Z1.	0.626	0.628	0.772	0.627	0.817
Z2.	0.507	0.626	0.761	0.477	0.883
Z3.	0.498	0.599	0.722	0.493	0.862
Z4.	0.618	0.653	0.736	0.655	0.814
Z5.	0.458	0.543	0.619	0.388	0.763

Sumber: Output data diolah menggunakan SmartPLS 4.0 (2024)

Seperti terlihat pada Tabel 3 diatas, berdasarkan hasil uji validitas diskriminan terhadap 102 responden, nilai koefisien cross loading setiap indikator pada setiap variabel lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien cross loading setiap variabel lainnya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas diskriminan.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE setidaknya-tidaknya > 0,50 dimana nilai ini menggambarkan validitas konvergen yang memadai yang mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatonya dalam rata-rata (Ghozali, 2016).

Tabel 4. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
POS	0.652	> 0,50	Valid
ED	0.812	> 0,50	Valid
SE	0.765	> 0,50	Valid
JS	0.721	> 0,50	Valid
EP	0.687	> 0,50	Valid

Sumber: Output data diolah dari SmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan hasil uji terhadap 102 responden pada Tabel 4 diatas terlihat bahwa setiap variabel mempunyai nilai AVE > 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa variabel apapun dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Wahyudi 2020 dalam (Saputra, 2020:4) suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut

dipergunakan secara berulang akan menunjukkan hasil pengukuran yang sama. Maka dari itu, untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Composite Reliability

Pengujian ini digunakan untuk menentukan reliabilitas dari suatu variabel dengan kriteria harus memiliki nilai > 0,70 meskipun nilai 0,60 masih dapat diterima (Hair Jr et al., 2014). Suatu konstruk dapat dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi jika nilai reliabel kompositnya > 0,70.

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
POS	0.918	> 0,70	Reliabel
ED	0.928	> 0,70	Reliabel
SE	0.951	> 0,70	Reliabel
JS	0.912	> 0,70	Reliabel
EP	0.916	> 0,70	Reliabel

Berdasarkan nilai reliabilitas komposit 102 responden seperti pada Tabel 5, terlihat bahwa setiap variabel memiliki nilai reliabilitas komposit > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel apapun dapat dinyatakan reliabel dan valid.

Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha adalah ukuran keandalan atau konsistensi internal dari suatu kumpulan pertanyaan atau item dalam sebuah kuesioner. Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat reliabel apabila nilai minimal Cronbach's Alpha yaitu harus > 0,70 (Chin, 1998).

Tabel 6. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
POS	0.893	> 0,70	Reliabel
ED	0.884	> 0,70	Reliabel
SE	0.938	> 0,70	Reliabel
JS	0.871	> 0,70	Reliabel
EP	0.886	> 0,70	Reliabel

Sumber: Output data diolah dari SmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan hasil uji 102 responden seperti pada Tabel 6, terlihat bahwa setiap variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel apapun dapat dinyatakan reliabel dan valid

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Inner model hubungan antar variabel laten sebagaimana dikemukakan oleh teori substantif. Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan sebab akibat antara variabel laten dan variabel yang tidak dapat diukur cara langsung. Ada beberapa uji untuk model struktural yaitu seperti:

R-Square

Ghozali dan Latan (2015) memberikan kriteria nilai determian koefisien R² antara lain 0,75 kuat, 0,50 sedang, dan 0,25 lemah. (Chin, 1998) memberikan kriteria nilai R² sebesar 0,67 kuat, 0,33 sedang, dan 0,19 lemah.

Tabel 7. R-square

Variabel	R-square	R-square adjusted
<i>Job Satisfaction</i>	0.804	0.798
<i>Employee Performance</i>	0.774	0.765

Sumber: *Output* data diolah dari *SmartPLS* 4.0 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan R² pada Tabel 7, terdapat variabel *Job Satisfaction* dipengaruhi oleh variabel *Employee Performance* sebesar 80,4% dan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat pada model penelitian. Pengaruh variabel *Perceived Organizational Support, Development, dan Self-efficacy* terhadap *Job Satisfaction* sebesar 0.804 termasuk kategori kuat. Kemudian untuk variabel *Employee Performance* dipengaruhi oleh *Development, dan Self-efficacy* 77,4% dan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat pada model penelitian. Pengaruh *Development, dan Self-efficacy* terhadap *Employee Performance* 0.774 termasuk kategori kuat.

Goodness of Fit

Uji *chi-square* adalah teknik yang berguna untuk menguji apakah data observasi yang

diperoleh cocok dengan distribusi yang dipilih (Kesemen et al., 2018). Adapun kriteria *chi-square* yang nilainya rendah sehingga diperoleh nilai probabilitas > 0,05, GFI dengan nilai < 0,90, RMSEA dengan nilai < 0,10, nilai CFI > 0,90, nilai NFI diharapkan tinggi < 0,90 (Ghozali dan Fuad, 2008).

Tabel 8. Goodness of Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.089	0.089
d_ULS	2.355	2.355
d_G	1.920	1.920
Chi-square	915.180	915.180
NFI	0.666	0.666

Sumber: *Output* data diolah dari *SmartPLS* 4.0 (2024)

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai SRMR sebesar 0.089 sehingga model dapat disimpulkan fit karena nilai SRMR < 0,90. Karena nilai *chi-square* bergantung pada ukuran sampel, jadi tidak dapat menggunakan nilai *chi-square* untuk mengukur kecocokan model secara keseluruhan. Sedangkan untuk nilai NFI sebesar 0.666 < 0,90 artinya nilai NFI akan bervariasi dari 0 (tidak memiliki fit sama sekali) sampai 1,0 (fit secara sempurna). Suatu model dikatakan fit marginal apabila memiliki nilai NFI 0,8 < NFI < 0,9, jadi penulis dapat menyimpulkan bahwa nilai NFI dari penelitian ini adalah fit.

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menguji nilai probabilitas dan t-hitung menggunakan PLS. hipotesis penelitian ini merupakan hipotesis satu sisi. Untuk pengujian menggunakan nilai statistik diperoleh nilai p-value alpha sebesar 5% dan nilai t-tabel sebesar 1,66. Kriteria diterimanya suatu hipotesis adalah apakah t-statistik > t-tabel. Berikut ini hasil pengujian hipotesis menggunakan proses bootstrap menggunakan *SmartPLS* 4.0.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Bootstrapping

	Original sample (O)	Standard deviation (STDEV)	T	P values
ED (X2) -> EP (Z)	0.144	0.107	1.34	0.090
ED (X2) -> JS (Y)	0.233	0.100	2.32	0.010 **
EP (Z) -> JS (Y)	0.146	0.129	1.13	0.128
POS (X1) -> EP (Z)	0.150	0.085	1.76	0.039 **
POS (X1) -> JS (Y)	0.686	0.094	7.33	0.000 **
SE (X3) -> EP (Z)	0.683	0.090	7.55	0.000 **
SE (X3) -> JS (Y)	-0.141	0.118	1.19	0.117

Sumber: Output data diolah dari SmartPLS 4.0 (2024)

Tabel 10. Hasil Pengukuran Pengaruh Indirect

	Original sample (O)	Standard deviation	T	P values
ED (X2) -> EP (Z) -> JS (Y)	0.021	0.028	0.76	0.222
POS (X1) -> EP (Z) -> JS (Y)	0.022	0.027	0.81	0.206
SE (X3) -> EP (Z) -> JS (Y)	0.100	0.088	1.13	0.128

Sumber: Output data diolah dari SmartPLS 4.0 (2024)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 9 dan 10, maka dapat diketahui bahwa masing-masing hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:

H1. Perceived Organizational Support berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction.Berdasarkan Tabel 9, nilai t-satistik untuk variabel *Perceived*

Organizational Support terhadap *Job Satisfaction* adalah sebesar 7.331 > 1.66 (t-tabel) dan p-value 0.000 < 0.05. nilai original sample positif sebesar 0.686 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* adalah positif. Dengan demikian, H1 pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel *Perceived Organizational Support* dengan indikator-indikatornya berpengaruh positif terhadap variabel *Job Satisfaction* dengan indikator-indikatornya.

H2. Employee Development berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction.

Berdasarkan Tabel 9, nilai statistik untuk variabel *Employee Development* terhadap *Job Satisfaction* adalah sebesar 2.325 > 1.66 (t-tabel) dan p-value 0.010 < 0.05. nilai original sample positif sebesar 0.233 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Employee Development* terhadap *Job Satisfaction* adalah positif. Dengan demikian, H2 pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel *Employee Development* dengan indikator-indikatornya berpengaruh positif terhadap variabel *Job Satisfaction* dengan indikator-indikatornya.

H3. Self-efficacy Tidak berpengaruh terhadap Job Satisfaction.

Berdasarkan Tabel 9, nilai t-satistik untuk variabel *Self-efficacy* terhadap *Job Satisfaction* adalah sebesar 1.190 > 1.66 (t-tabel) dan p-value 0.117 < 0.05. nilai original sample positif sebesar 0.141 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Self-efficacy* terhadap *Job Satisfaction* adalah negatif. Dengan demikian, H3 pada penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel *Self-efficacy* dengan indikator-indikatornya tidak berpengaruh terhadap variabel *Job Satisfaction* dengan indikator-indikatornya.

H4. Perceived Organizational Support berpengaruh positif terhadap Employee Performance.

Berdasarkan Tabel 9, nilai t-satistik untuk variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance* 1.766 adalah sebesar > 1.66 (t-tabel) dan p-value 0.039 < 0.05. nilai original sample positif sebesar 0.150

yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Performance* adalah positif. Dengan demikian, H4 pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel *Perceived Organizational Support* dengan indikator-indikatornya berpengaruh positif terhadap variabel *Employee Performance* dengan indikator-indikatornya.

H5. *Employee Development* tidak berpengaruh terhadap *Employee Performance*.

Berdasarkan Tabel 9, nilai t-statistik untuk variabel *Employee Development* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar $1.340 > 1.66$ (t-tabel) dan p-value $0.090 < 0.05$. nilai original sample positif sebesar 0.144 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Employee Development* terhadap *Employee Performance* adalah negatif. Dengan demikian, H5 pada penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel *Employee Development* dengan indikator-indikatornya tidak berpengaruh terhadap variabel *Employee Performance* dengan indikator-indikatornya.

H6. *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*.

Berdasarkan Tabel 9, nilai t-statistik untuk variabel *Self-efficacy* terhadap *Employee Performance* adalah sebesar $7.558 > 1.66$ (t-tabel) dan p-value $0.000 < 0.05$. nilai original sample positif sebesar 0.683 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Self-efficacy* terhadap *Employee Performance* adalah positif. Dengan demikian, H6 pada penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel *Self-efficacy* dengan indikator-indikatornya berpengaruh positif terhadap variabel *Employee Performance* dengan indikator-indikatornya.

H7. *Employee Performance* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*.

Berdasarkan Tabel 9, nilai t-statistik untuk variabel *Employee Performance* terhadap *Job Satisfaction* adalah sebesar $1.134 > 1.66$ (t-tabel) dan p-value $0.128 < 0.05$. nilai original sample positif sebesar 0.146 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel

Employee Performance terhadap *Job Satisfaction* adalah negatif. Dengan demikian, H7 pada penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini variabel *Employee Performance* dengan indikator-indikatornya tidak berpengaruh terhadap variabel *Job Satisfaction* dengan indikator-indikatornya.

H8. *Employee Performance* tidak memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction*.

Berdasarkan Tabel 10, nilai t-statistik untuk variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Employee Performance* adalah sebesar $0.819 > 1.66$ (t-tabel) dan p-value $0.206 < 0.05$. nilai original sample positif sebesar 0.022 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* dengan indikator-indikatornya terhadap *Job Satisfaction* dengan indikator-indikatornya melalui *Employee Performance* dengan indikator-indikatornya tidak berpengaruh. Maka dengan demikian H8 pada penelitian ini ditolak.

H9. *Employee Performance* tidak memediasi pengaruh *Employee Development* terhadap *Job Satisfaction*.

Berdasarkan Tabel 10, nilai t-statistik untuk variabel *Employee Development* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Employee Performance* adalah sebesar $0.765 > 1.66$ (t-tabel) dan p-value $0.222 < 0.05$. nilai original sample positif sebesar 0.021 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Employee Development* dengan indikator-indikatornya terhadap *Job Satisfaction* dengan indikator-indikatornya melalui *Employee Performance* dengan indikator-indikatornya tidak berpengaruh. Maka dengan demikian H9 pada penelitian ini ditolak.

H10. *Employee Performance* tidak memediasi pengaruh *Self-efficacy* terhadap *Job Satisfaction*.

Berdasarkan Tabel 10, nilai t-statistik untuk variabel *Self-efficacy* terhadap *Job Satisfaction* melalui *Employee Performance* adalah sebesar $1.136 > 1.66$ (t-tabel) dan p-value $0.128 < 0.05$. nilai original sample positif sebesar 0.100 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel *Self-efficacy* dengan indikator-indikatornya terhadap *Job Satisfaction* dengan indikator-

indikatornya melalui *Employee Performance* dengan indikator-indikatornya tidak berpengaruh. Maka dengan demikian H10 pada penelitian ini ditolak.

SIMPULAN, KETERBATASAN, SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Employee Development*, *Self Efficacy* terhadap *Employee Performance* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening. Dengan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*, hasil penelitian memberikan kesimpulan bahwa hasil uji hipotesis pertama menunjukkan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, hasil uji hipotesis kedua menunjukkan *Employee Development* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*, hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*, dan hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa *Employee Development* tidak berpengaruh *Employee Performance*.

Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*, hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *Employee Performance* tidak berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*, hasil uji hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa *Employee Performance* tidak memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction*, hasil uji hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa *Employee Performance* tidak memediasi pengaruh *Employee Development* terhadap *Job Satisfaction*, dan hasil uji hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa *Employee Performance* tidak memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Satisfaction*.

Saran

Bagi perusahaan, adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan, yaitu yang pertama, peningkatan dukungan organisasi. Manajemen perlu terus meningkatkan dukungan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam hal

komunikasi, fasilitas, maupun pengakomodasian kebutuhan karyawan. Hal ini dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kedua, program pengembangan karyawan perlu terus ditingkatkan dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan pasar. Manajemen dapat melakukan evaluasi rutin terhadap program-program pelatihan yang ada untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya.

Ketiga, memberikan dukungan dan pembinaan kepada karyawan untuk meningkatkan keyakinan diri mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi. Hal ini dilakukan melalui pemberian *feedback* yang konstruktif dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka. Terakhir, manajemen perlu terus memantau tingkat kepuasan kerja karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan tersebut. Tindakan perbaikan dan peningkatan dapat dilakukan berdasarkan hasil evaluasi tersebut. Hal ini bertujuan untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan *high performance work system* secara *services excellent*. Sehingga karyawan akan memiliki kemampuan secara konsisten mencapai hasil yang luar biasa dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki.

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti selanjutnya dapat memperluas pengetahuan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri transportasi. Mereka dapat mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi, pengembangan karyawan, efikasi diri, dan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat memperbaiki dan mengembangkan metode penelitian yang digunakan dalam studi ini. Mereka dapat mengevaluasi kelebihan dan kekurangan metode yang digunakan sebelumnya serta mencoba pendekatan penelitian baru untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam. Dengan memahami lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan, peneliti selanjutnya dapat memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Hal ini berdampak positif pada hubungan kerja dan lingkungan kerja yang lebih baik.

Bagi akademisi, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada literatur akademis

terkait manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik dalam bidang yang sama untuk melengkapi dan memperluas pengetahuan yang ada. Penelitian ini juga dapat membantu dalam pengembangan teori dan kerangka konseptual yang berkaitan dengan

faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan organisasi, peneliti akademis dapat menggunakan teori-teori baru atau memperbaharui teori yang sudah ada.

DAFTAR REFERENSI

- Anisya, D., Muttaqien, Z., & Dewi, A. S. (2022). *Quality Of Work Life Dan Self-Esteem Pada Kinerja Karyawan. Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*.
<https://api.semanticscholar.org/corpusid:252976226>
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). 8(1), 6990–7013.
<https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V8.I1.P2>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Baliartati, B. O. (N.D.). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti.
- Bandura, A. (1978). Reflections On Self-Efficacy. *Advances In Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 237–269.
- Cendekia, M. S., Dr. Drs. Ismail Nurdin, M. S., Dra. Sri Hartati, M. S., & 228/Jti/2019, A. I. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial. Media Sahabat Cendekia*.
<https://books.google.co.id/books?id=Tretdwaaqbaj>
- Cha, J. (1994). Partial Least Squares. *Adv. Methods Mark. Res.*, 407, 52–78.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach To Structural Equation Modeling. *Modern Methods For Business Research*, 295(2), 295–336.
- Ghozali, L. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, L. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. (8th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem): An Emerging Tool In Business Research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Visi Sukses Bersama Jakarta.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/widyacipta>
- Intan, P., Pulungan, S., Rivai, H. A., Studi, P., Manajemen, M., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel intervening Pada Pt Semenpadang.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Air Manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 2(3).
- Kesemen, O., Tiryaki, B. K., & Uluyurt, T. (2018). Chi-Square Goodness Of Fit Test For Bivariate Distributions In Polygonal Area. *Int. J. Sci. Technol. Res.*, 4(10), 528–540.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal Of Management*, 43(6), 1854–1884.
<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>

- Marco Caliendo, A. S. K. D. R. & Claudia S. (2023). Efikasi Diri Dan Kinerja Kewirausahaan Start-Up. Springerlink.
- Robbins & Coulter. (2019). Manajemen. Robbins, S. P., & Judge, T. (2022). Organizational Behavior (18th Ed.). Pearson.
- Saputra, A. (2020). Cami: Aplikasi Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.

