



PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA RUMAH SAKIT TADJUDDIN CHALID MAKASSAR

Fitrah Amalia^{1*}, Akhmad Jafar², Nurmiati³
^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Self Efficacy* dan *Work Environment* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Moderasi pada Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Dengan menggunakan sampel sejumlah 170 melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Rumah sakit tadjuddin chalid makassar. Analisis data dilakukann menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah sakit tadjuddin chalid Makassar. *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah sakit tadjuddin chalid Makassar. Kepuasan kerja memperkuat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dan variabel kepuasan kerja dapat memperlemah pengaruh *work environment* terhadap kinerja pegawai pada Rumah sakit tadjuddin chalid Makassar.

Kata Kunci: *Self efficacy; work environment; kepuasan kerja; kinerja pegawai.*

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Moderating Variable at Tadjuddin Chalid Hospital, Makassar. This study uses a quantitative method with a survey approach. Using a sample of 170 through questionnaires distributed to employees of Tadjuddin Chalid Hospital, Makassar. Data analysis was carried out using the Partial Least Square (PLS) method. The results of the study indicate that self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance at Tadjuddin Chalid Hospital, Makassar. Work environment has a positive and significant effect on employee performance at Tadjuddin Chalid Hospital, Makassar. Job satisfaction strengthens the influence of self-efficacy on employee performance and job satisfaction variables can weaken the influence of the work environment on employee performance at Tadjuddin Chalid Hospital, Makassar.

Keywords: *Self-Efficacy; work environment; job satisfaction; employee performance*



PENDAHULUAN

Didalam suatu instansi pastinya tidak lepas dari orang-orang yang terdapat di dalamnya, salah satunya yaitu sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber manusia yang berkualitas sehingga dapat diandalkan. Oleh karena itu, instansi dituntut mampu mengoptimalkan kinerja, kompetensi, motivasi, termasuk kepuasan kerja pegawainya. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan mempengaruhi peningkatan motivasi dan komitmen terhadap perusahaan dan mereka akan selalu memperbaiki kinerja mereka (Afandi, 2016). Kepuasan kerja karyawan dan sikap tentang kepuasan kerja dapat dinilai sebagai keseluruhan atau dalam hal kepuasan individu. Menurut Robbins sendiri kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Banyak faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beberapa diantaranya yaitu *Self efficacy* dan *Work Environment*.

Self-efficacy menurut Budiyanto (2021) mendefenisikan sebagai keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Semakin tinggi *self- efficacy*, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Faktor kedua adalah *Work Environment* yang merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Suatu kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, 2018). Rumah Sakit Tadjuddin Makassar didirikan pada tanggal 24 Desember 1982, awalnya didirikan dengan nama Rumah Sakit Kusta Ujung Pandang yang sebelumnya diyakini masyarakat sebagai Rumah Sakit yang kotor dan tidak terawat serta dimonopoli oleh pasien yang berpenyakit kusta yang dapat menular dan berbahaya. Seiring berjalannya waktu dan pergantian direktur serta kebijakan kebijakannya, akhirnya rumah sakit ini membuka pelayanan untuk umum secara resmi pada tanggal 18 Oktober 2019. Berdasarkan perubahan kebijakan inilah, pasien-pasien yang akan berdatangan untuk berobat ke Rumah Sakit Tadjuddin Makassar tidak lagi hanya pasien yang menderita penyakit kusta tetapi juga menerima semua golongan masyarakat dengan segala keluhan penyakit. Dan hal ini pastinya akan memberikan beban kerja baru pada para tenaga medis sebab pelaksanaan kebijakan baru yang beralih secara signifikan harus membuat mereka bekerja



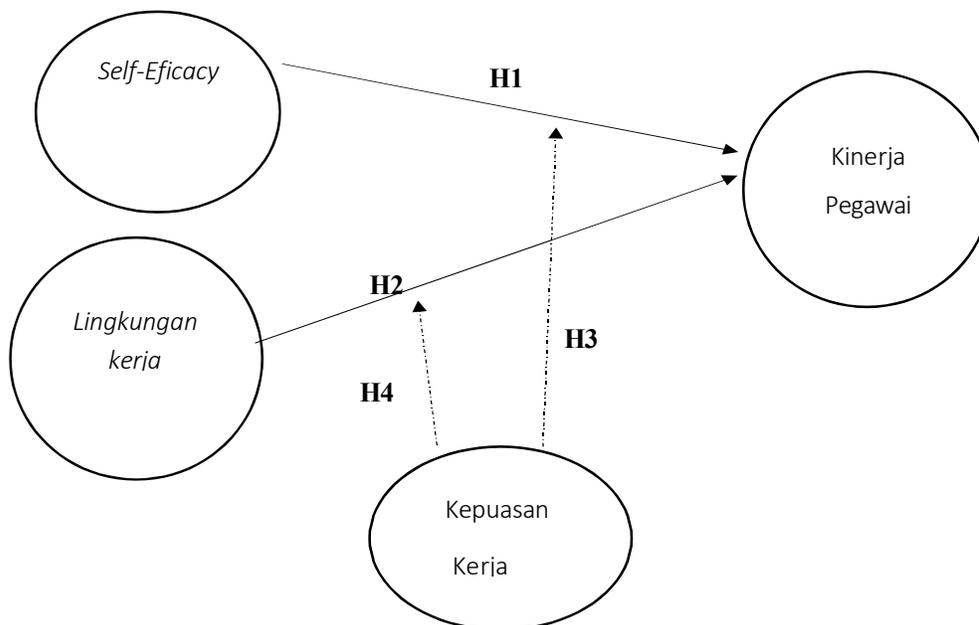
diluar hal-hal yang bertahun-tahun telah mereka lakukan. Dimana jumlah sumber daya manusia di Rumah Sakit ini adalah sebanyak 170 perawat.

Perawat adalah salah satu pihak rumah sakit yang memiliki intensitas berinteraksi langsung yang paling sering dengan pasien. Perawat diharuskan bekerja secara bergantian sesuai gelombang karena sistem pelayanan rumah sakit yang harus terbuka 24 jam bagi masyarakat. Kondisi inilah yang membuat para perawat ini lebih rentan mengalami stres kerja. Stres kerja yang berlangsung secara terus menerus dan dalam waktu yang lama akan sangat berakibat pada kinerja perawat itu sendiri. Hal ini tentunya tidak dapat dipandang sebelah mata oleh manajemen rumah sakit, mengingat bahwa peran perawat juga berkaitan langsung dengan kesehatan dan keselamatan pasien. Perawat kemudian diharapkan untuk memiliki faktor pendukung dari dalam dirinya agar dapat memudahkan penyelesaian hambatan tersebut. Faktor pendukung yang dinilai berpengaruh tersebut dapat berupa *self efficacy* dan lingkungan kerja.

Survei yang dilakukan PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2016, menunjukkan 50,9% perawat yang bekerja di 4 provinsi di Indonesia mengalami stress kerja. Tidak berbeda jauh, hasil data yang dihimpun PPNI pada Mei 2017 di Makassar juga menunjukkan 51 % perawat mengalami stres kerja saat menjalankan tugasnya, dan saat bekerja secara bergantian cenderung mengalami kelelahan karena beberapa faktor, yang pada akhirnya dapat menyebabkan stres kerja. Salah satu faktor utama adalah Beban Kerja yang Tinggi. Perawat yang bekerja secara bergantian mungkin menghadapi beban kerja yang tinggi karena volume pasien yang terus-menerus dan kebutuhan mendesak. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan stres yang berdampak negatif pada kesejahteraan dan kualitas perawatan yang diberikan oleh perawat. Angka ini hanya menunjukkan sebagian kecil dari keseluruhan jumlah perawat yang mengalami stres kerja di beberapa wilayah di Indonesia. Bayangkan, apabila survei dilakukan di seluruh wilayah Indonesia, jumlahnya tentu akan sangat besar. Hal ini dapat berpotensi mengganggu kualitas pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit, terutama oleh perawat itu sendiri. Individu yang tidak berhasil mengatasi stres cenderung menghindar atau menarik diri secara psikologis dari pekerjaannya. Masalah yang timbul kemudian adalah tubuh tidak dapat membangun kembali kemampuannya untuk menghadapi stres. Ketika tubuh tidak memiliki kesempatan untuk pulih dari stres kerja, hal ini dapat menyebabkan penurunan *Self Efficacy*.

Jufri and Indahari (2018) mengemukakan bahwa perawat merupakan salah satu profesi dengan tingkat stres yang tinggi karena sebanyak 90% dari pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah pelayanan keperawatan sehingga stres kerja dianggap sebagai hal yang lazim pada profesi perawat. Berdasarkan hasil

penelitian Russeng, Usman, (2021) terhadap 63 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Makassar dilaporkan bahwa 60,3% perawat mengalami stres kerja. Sehingga, Jika seseorang merasa tidak mampu mengatasi stres kerja, maka *Self Efficacy* dapat menurun. Luthans (2016) menemukan bahwa pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, yang artinya jika karyawan mempunyai *Self efficacy* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa bahwa dirinya optimis dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Apabila karyawan merasa optimis dalam mengerjakan pekerjaan, maka pekerjaan yang dilakukan selesai dengan hasil yang baik dan membuat kinerja karyawan tersebut semakin baik, dan didukung oleh (Osman, 2007) bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PNL (Persero) Area Medan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo, dengan hasil penelitian bahwa *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para pegawai yang dalam menyelesaikan tugasnya.



Gambar Kerangka konseptual

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif atau hubungan. Pada penelitian ini populasi sekaligus sampel sebanyak 170 meliputi para pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Tadjuddih chalid Makassar, yang ditarik dengan menggunakan

teknik *non probability sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antara variabel independen (*self efficacy*) dan *work environment* dan variabel dependen (kinerja pegawai), serta menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel moderating.

HASIL

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *Composite reliability* lebih besar dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2016)

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan t-statistiknya. Untuk nilai probabilitas, Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan Hipotesa adalah ketika t-statistik > t-tabel.

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/OSTDEV)</i>	<i>P Value</i>	<i>Significance Levels</i>
Self Efficacy->Kinerja pegawai	0,357	0,359	0,069	5.141	0,000	Signifikan
Lingkungan kerja ->Kinerja pegawai	0,343	0,349	0,076	4.540	0,000	Signifikan
Kepuasan kerja->kinerja karyawan	0,228	0,228	0,067	3.404	0,000	Signifikan
Kepuasan kerja x self efficacy->kinerja karyawan	-0,259	-0,256	0,097	2.673	0,004	Signifikan
Kepuasan kerjax lingkungan kerja ->kinerja karyawan	0,117	0,111	0,074	1.597	0,056	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah SmartPLS.4,2024

DISKUSI

1. Pengujian hipotesis 1 (Diduga *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah sakit Tadjuddin Chalid Makassar).

Hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa diduga *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t-statistik yang lebih besar dari nilai t-tabel ($5.141 > 1,96$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Hal ini berkontribusi positif terhadap kinerja mereka di Rumah Sakit Tadjuddin Makassar, menunjukkan bahwa keyakinan diri sangat penting untuk efektivitas profesional di lingkungan kesehatan. (Kustini, 2022). Didukung oleh Teori Efikasi diri yang menjelaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan tertentu. Menurut teori ini semakin tinggi keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya, semakin besar kemungkinan mereka untuk berhasil dalam berbagai situasi, termasuk dalam menghadapi tantangan dan mengatasi hambatan (Baron & Byrne, 2004).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *self-efficacy* mempengaruhi kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Makassar. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yustiana, et al. (2023) memperoleh hasil pengujian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian hipotesis 2 (Diduga *Work Environement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah sakit Tadjuddin Chalid Makassar).

Hipotesis dua (H2) yang menyatakan bahwa *work environment* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t statistik lebih besar dari nilai t-tabel ($4.540 > 1,96$), dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman dengan pencahayaan yang memadai, suhu yang nyaman, kebersihan terjaga, dan hubungan baik antar pegawai, ini dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tadjuddin Makassar. Didukung oleh *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Edwin Locke (Ratna Hatami, 2023). menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang spesifik dan terukur untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan fisik yang mendukung membantu pegawai fokus pada pekerjaan, sehingga mereka lebih mudah menetapkan tujuan yang jelas. Hal ini sejalan dengan *Affective Event Theory* menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat



menciptakan peristiwa positif yang memicu emosi positif pada pegawai, Emosi positif ini berkontribusi pada peningkatan kinerja, ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja pegawai (Artoyo & Pasaribu 2022).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, *work environment* mempengaruhi kinerja pegawai pada Rumah Sakit Tadjuddin Chalid Makassar. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Apriyani & Iriyanto (2020) menemukan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengujian hipotesis 3 (Diduga *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada Rumah sakit Tadjuddin Chalid Makassar).

Hipotesis tiga (H3) yang menyatakan bahwa diduga *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating, diperoleh nilai t-statistik yang lebih besar dari tabel ($2.673 > 1,96$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja mampu memperkuat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai,

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki keyakinan diri yang tinggi, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja, dengan demikian ada siklus positif di mana kepuasan kerja mendukung kinerja pegawai. Didukung oleh *Motivational Theory*, yang menyatakan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan *self efficacy*. Ketika pegawai percaya pada kemampuan diri mereka, mereka cenderung berusaha lebih keras, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja, ini dapat menciptakan siklus positif di mana kepuasan kerja dan kinerja saling mendukung (Manoppo et al, 2021). Hal ini sejalan dengan *Social cognitif theory* menekankan bahwa ketika pegawai puas dengan pekerjaannya, mereka lebih termotivasi untuk menggunakan kemampuan mereka secara maksimal, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja (Manoppo et al, 2021).

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Mukhtar Abdul Kader (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam memoderasi *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Begitu juga hasil penelitian Mochalasin (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam memoderasi *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.



4. Pengujian hipotesis 4 (Diduga *Work Environment* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderating pada Rumah sakit Tadjuddin Chalid Makassar).

Hipotesis empat (H4) yang menyatakan bahwa diduga *Work Environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, karena dapat diperoleh nilai t-statistik yang lebih kecil dari nilai t-tabel ($1,597 < 1,96$) dengan tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,056 > 0,05$). Hal ini berarti bahwa dengan kepuasan kerja tidak mampu memperkuat pengaruh *Work environment* terhadap kinerja pegawai.

Hal ini mungkin terjadi karena lingkungan kerja yang baik sudah cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, tanpa tergantung pada tingkat kepuasan kerja mereka. Meskipun kepuasan kerja tidak berkontribusi secara signifikan, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sudah mampu meningkatkan kinerja pegawai secara efektif.

Di dukung oleh *Two Factor Theory* yang di kemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini membedakan antara faktor yang meningkatkan kepuasan kerja (faktor motivasi) dan faktor yang tidak menyebabkan ketidakpuasan (faktor higiene). Menunjukkan lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai dan hubungan harmonis merupakan faktor higiene. Meskipun faktor-faktor ini penting untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman, mereka tidak secara langsung meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, meskipun lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja itu sendiri tidak berkontribusi pada hubungan tersebut, sesuai dengan *Two Faktor Theory* (Hamadi et al, 2020).

Hal ini sejalan dengan *Expectancy Theory*, yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh harapan mereka terhadap hasil dari usaha mereka. Jika pegawai merasa lingkungan kerja yang baik memungkinkan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan. Mereka akan termotivasi untuk bekerja dengan baik, meskipun mereka tidak merasa puas secara emosional. Lingkungan yang mendukung dapat memberikan keyakinan bahwa upaya mereka akan membuahkan hasil, sehingga meningkatkan kinerja, terlepas dari tingkat kepuasan kerja dirasakan (Nadia et al, 2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepuasan kerja tidak secara signifikan mempengaruhi keterkaitan antara pengaruh *work environment* dengan kinerja pegawai. Sehingga kepuasan kerja memperlemah pengaruh *work environment* terhadap kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sitti Aisyah & Bowo (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi *Work Environment* terhadap kinerja pegawai.



REFERENSI

- Affandi, P. (2016). *Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(1), 1-17.
- Artoyo & Pasaribu (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pelatihan Teknis terhadap Kinerja Pegawai Teknis di Dinas ESDM Sumatera Utara dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*
- Budiyanto, A. (2021). *Pengaruh Self Esteem , Self Efficacy , Kepuasan Kerja Dan Neotekno Nusantara*. *Jurnal Management Bisnis*, 24(3), 310–329.
- Hamadi et al, (2020). *The Application of Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation to Job Satisfaction in Clinical Laboratories in Omani Hospitals*.
- Jufri and Indahari. (2018). *hubungan stress kerja dengan prilaku presenteeism perawat rumah sakit makassar*. *Adminitrasi*.
- Kustini & Arifa Febriana (2022). *Dampak kompensasi dan beba kerja terhadap Loyalitas karyawan pada PT. berlian Multi Sejahtera*. *Scientific Journal Of Reflection : Economic,Accounting, Management and Businiess*, 5(3),656- 664.
- Mochalasin. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi self-efficacy terhadap kinerja pegawai*.
- Muchtar, A., & Kadir, A. (2020). *Pengaruh kekuatan kerja dalam memoderasi self-efficacy terhadap kinerja pegawai*.
- Osman, M. K. et al. (2007). *The Impact of Self-Efficacy on Job Outcomes of Hotel Employees*". *International. Journal of Hospitality & Tourism Administration*.
- Ratna Hatami (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan kerja: studi menggunakan Goal Setting Theory*.
- Siti Aisyah, & Bowo. (2024). *Kepuasan kerja memoderasi pengaruh ruang instrumen terhadap kinerja pegawai*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 123-135.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*,.
- Yustiana, D., Nur, S., & Jordan, S. (2023). *Pengaruh Efikasi Diri , Kompetensi , Dan Komunikasi Organisasi*. 7(1), 1042–1047.