

RINGKASAN

Penelitian ini berjudul Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Tamansiswa Purwokerto. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh *Self efficacy*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SMK Tamansiswa Purwokerto. Hipotesis yang diajukan yaitu:

1. *Self efficacy* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Untuk menguji hipotesis pertama sampai ketiga digunakan perhitungan uji t.

Berdasarkan hasil uji t dari analisis regresi berganda, diperoleh t_{hitung} variabel *Self efficacy* sebesar 2,761, t_{hitung} Komitmen organisasi yaitu 2,472, t_{hitung} variabel Kepuasan kerja yaitu 2,876, dan t_{hitung} variabel motivasi kerja yaitu 2,212. Secara keseluruhan nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} sebesar 1,6991 yang artinya bahwa *self efficacy*, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama sampai dengan keempat dapat diterima.

Implikasi dari penelitian bahwa kinerja pada karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan pada karyawan bekerja secara mandiri dengan harapan mampu menunjukkan hasil pencapaian yang baik. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan komitmen pada karyawan sehingga merasa bahwa permasalahan yang terjadi dalam organisasi adalah permasalahan pribadi, dan memiliki ikatan terhadap organisasi. Tingginya komitmen pada karyawan juga akan membuatnya merasa khawatir jika berhenti dari pekerjaan tempat dimana bekerja sekarang, dan merasa banyak hal terganggu jika memutuskan ingin meninggalkan organisasi. Kinerja dapat meningkatkan apabila karyawan merasakan puas terhadap pekerjaannya. Untuk itu manajemen SMK Taman Siswa Purwokerto dapat melakukan dengan memberikan beban pekerjaan sesuai tanggung jawab dalam job deskripsi pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat tercapai apabila pimpinan dalam kepemimpinannya mampu membuat karyawan merasa puas selama bekerja dan menjadi bawahannya, dan karyawan merasa bahwa pekerjaan yang ditekuni sesuai dengan bakat dan kemampuan yang di miliki. Peningkatan kinerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat ditingkatkan dengan memberikan rasa aman pada karyawan selama bekerja di SMK Tamansiswa Purwokerto.

Kata kunci : *Self efficacy*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

SUMMARY

This study entitled The Effect of Self Efficacy, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Work Motivation on Employee Performance at SMK Tamansiswa Purwokerto. The purpose of the study was to analyze the effect of self-efficacy, organizational commitment, job satisfaction, and work motivation on the performance of SMK Tamansiswa Purwokerto employees. The proposed hypothesis is:

- 1. Self efficacy has a significant positive effect on employee performance.*
- 2. Organizational commitment has a significant positive effect on employee performance.*
- 3. Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance.*
- 4. Work motivation has a significant positive effect on employee performance.*

The analytical tool used is multiple linear regression analysis. To test the first to third hypotheses used t test calculations.

Based on the results of the t-test from multiple regression analysis, it was obtained that the self-efficacy variable t-count was 2.761, t-counting organizational commitment was 2.472, t-counting the job satisfaction variable was 2.876, and t-counting the work motivation variable was 2.212. Overall, the t-count value is greater than the t-table value of 1.6991, which means that self-efficacy, organizational commitment, job satisfaction and work motivation have a positive influence on performance, so the first to fourth hypotheses can be accepted.

The implication of the research is that employee performance can be improved by providing opportunities for employees to work independently in the hope of showing good results. Employee performance can be improved by increasing commitment to employees so that they feel that the problems that occur in the organization are personal problems, and have ties to the organization. The high commitment to employees will also make him feel worried if he quits the job where he works now, and feels many things are disturbed if he decides to leave the organization. Performance can improve if employees feel satisfied with their work. For this reason, the management of SMK Taman Siswa Purwokerto can do it by providing a workload according to the responsibilities in the job description. Job satisfaction can also be achieved if the leader in his leadership is able to make employees feel satisfied while working and become his subordinates, and employees feel that the work they do is in accordance with their talents and abilities. Performance improvement can be increased by paying attention to employee work motivation. This can be improved by giving employees a sense of security while working at SMK Tamansiswa Purwokerto.

Keywords: Self efficacy, organizational commitment, job satisfaction, work motivation, employee performance