

Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Riau Kepri Syariah di Kota Batam

Muhammad Ade Naufal, Chablullah Wibisono,
Momahad Gita Indrawan, Indrayani, Ngalian

Universitas Batam

Correspondence: tugasade16@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Riau Kepri Syariah di Kota Batam. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan didistribusikan kepada 142 responden. Analisis data statistik menggunakan SEM-PLS (*structural equation modelling partial least square*) dan menggunakan analisis jalur untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, akan tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. *Self efficacy* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, namun tidak memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : pengembangan karir; lingkungan kerja; self efficacy; komitmen organisasi; kepuasan kerja.

Abstract. The aim of this research is to determine and analyze the influence of career development, work environment and self-efficacy on organizational commitment with job satisfaction as an intervening variable at Bank Riau Kepri Syariah in Batam City. Data were collected using a questionnaire and distributed to 142 respondents. Statistical data analysis uses SEM-PLS (*structural equation modeling partial least squares*) and uses path analysis to test relationship patterns that reveal the influence of variables on other variables, both direct and indirect. The research results show that career development directly has a positive and significant effect on organizational commitment, but not significantly on job satisfaction. The work environment directly has a positive and significant effect on job satisfaction, but not significantly on organizational commitment. Self-efficacy directly has a positive and significant effect on job satisfaction and organizational commitment. Job satisfaction directly has a positive and significant effect on organizational commitment, but does not mediate the effect of career development on organizational commitment. Job satisfaction mediates the influence of the work environment and self-efficacy on organizational commitment.

Keywords : career development; work environment; self efficacy; organizational commitment; job satisfaction

PENDAHULUAN

Saat ini dunia perbankan di Indonesia memasuki masa persaingan yang sangat kompetitif. Hal ini dikarenakan banyaknya jumlah bank yang beroperasi di Indonesia, baik yang beroperasi berskala lokal maupun yang beroperasi berskala internasional. Sektor perbankan memiliki peran strategis dalam memberikan sumbangsih terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara. Dewasa ini bank-bank yang mampu bertahan melewati masa krisis moneter maupun bank-bank yang baru beroperasi mulai berlomba-lomba untuk

memberikan layanan yang terbaik kepada nasabahnya melalui berbagai macam produk perbankan seperti produk pinjaman, produk dana atau produk jasa lainnya. Pada pasar kredit perbankan, bank memiliki beberapa jenis kredit yang umum ditawarkan kepada nasabah antara lain kredit korporasi, kredit modal kerja, investasi, kredit konsumtif, dan kredit mikro. Sedangkan pada pasar dana, perbankan menawarkan tabungan, deposito, dan giro. PT. Bank Riau Kepri Kota Batam, dimana Bank ini merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang keuangan yang memberikan kontribusi

pada masyarakat Kota Batam dan berkompentensi agar mampu terus berkembang dimasa depan.

Keefektifan dan keefisienan dalam memanfaatkan sumber daya manusianya menjadi tuntutan agar dapat memenangkan persaingan. Oleh karena itu komitmen organisasi selayaknya mendapat perhatian serius dari Bank tersebut. Karena melalui komitmen tersebut diharapkan pegawai mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Komitmen Organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Maka sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Salah satu aktivitas institusi guna memajukan pegawai adalah pengembangan karir pegawai. Dengan pengembangan karir diharapkan agar pegawai mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerjanya.

Selain pengembangan karir, lingkungan kerja mempengaruhi perilaku kerja individu misalnya dalam pemecahan masalah, proses berfikir, berkomunikasi, observasi, dan pergerakan. Selanjutnya perilaku individu ini akan berdampak pada hasil dalam organisasi (Raymond dkk, 2023). Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *self efficacy*. *Self efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi hambatan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kepuasan kerja memiliki andil dalam kemajuan organisasi. setiap pegawai harus memiliki rasa kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memotivasi pegawai lainnya demi mewujudkan tujuan organisasi terutama dilingkungan Bank Riau Kepri Syariah Di Kota Batam. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang ada pada Bank Riau Kepri Syariah Kota Batam juga dinilai sebagai salah satu faktor yang

berpengaruh terhadap capaian tujuan perusahaan, selain faktor pengembangan karir, lingkungan kerja, *self efficacy* dan kepuasan kerja. Diduga terdapat perbedaan terhadap komitmen organisasional antara karyawan lama dan karyawan baru (Arif, 2010).

Hal ini dibuktikan dengan fakta bahwa karyawan lama lebih menunjukkan tingkat loyalitas kepada Bank Riau Kepri Syariah Kota Batam yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan baru. Penurunan kinerja karyawan mengakibatkan komitmen organisasional karyawan yang rendah. Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi Bank karena pegawai yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang rendah pula. Berkaitan dengan hal tersebut PT. Bank Riau Kepri Syariah Cabang Kota Batam tentunya juga membutuhkan suatu komitmen organisasi yang bagus dan tepat agar dapat melaksanakan kinerja dengan baik. Dalam hasil wawancara yang dilakukan kepada Pemimpin Seksi Operasional terkait komitmen pada organisasi yang ada, didapatkan hasil bahwa dalam kurun waktu satu tahun kebelakang kinerja pegawai ada beberapa yang meningkat, ada yang stuck, dan ada juga yang menurun. Untuk kinerja yang menurun mungkin ia kurang memiliki komitmen dalam dirinya dan juga kurangnya kepuasan kerja. Tidak hanya karyawan baru saja yang kinerjanya menurun, karyawan lama juga ada beberapa yang menurun. Naik dan turunnya kinerja karyawan di sebabkan oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kemampuan karyawan, lingkungan kerja, dukungan atau dorongan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi perusahaan (Brahmasari dkk, 2008)

Alasan mengapa kinerja pegawai bisa stuck atau menurun yaitu tidak mendapatkan apresiasi yang layak, tekanan kerja terlalu tinggi, gaji yang sering terlambat, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan tidak adanya ruang bagi karyawan untuk mengeluarkan pendapat serta tidak ada pengembangan karir. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Riau Kepri Syariah di Kota Batam.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bank Riau Kepri Syariah di Kota Batam, Metode penelitian ini menggunakan metode survey model kausal dengan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai-pegawai yang bekerja di Kantor Bank Riau Kepri Syariah di Kota Batam yang berjumlah sebanyak 142 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. penelitian ini menggunakan sampel sensus yang pengambilannya dilakukan melalui Teknik Sensus dengan menggunakan proporsional random sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 142 orang yang bekerja di Kantor Bank Riau Kepri Syariah di Kota Batam. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan pengukuran variabel dengan menggunakan instrumen angket (Arikunto, 2006).

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner merupakan data yang bersifat Likert, maka untuk analisis lebih lanjut pengukurannya harus dinaikkan ke skala pengukuran yang lebih tinggi menjadi skala interval. Untuk itu maka digunakan MSI (*Method of Successive Interval*) dari Thurstone. Untuk menilai sejauh mana kualitas data yang diperoleh pada penelitian ini dilakukan melalui pengujian-pengujian seperti uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) yang merupakan Analisis Multivariat dalam generasi kedua menggunakan permodelan persamaan structural (*Structural Equation Model/SEM*). Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS: (1). analisis model pengukuran (*outer model*), (2). analisis model struktural (*inner model*) (Priyatno, 2009).

HASIL

Tabel 1
Analisis Konsistensi Internal

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extrated (AVE)
X1	0.972	0.972	0.976	0.855
X2	0.985	0.986	0.987	0.905
X3	0.937	0.940	0.949	0.729
Z	0.937	0.943	0.947	0.641
Y	0.954	0.955	0.961	0.757

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan bahwa hasil bahwa variabel pengembangan karir (X1) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,976 > 0,600$ maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,987 > 0,600$ maka variabel X2 adalah reliabel, variabel self efficacy (X3) memiliki nilai reliabilitas

komposit sebesar $0,949 > 0,600$ maka variabel X3 adalah reliabel, variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,947 > 0,600$ maka variabel X4 adalah reliabel, variabel komitmen organisasi (Y) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,961 > 0,600$ maka variabel Y adalah reliabel.

Tabel 2
Validitas Diskriminan

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1					
X2	0.962				
X3	0.901	0.880			
Z	0.904	0.903	0.869		
Y	0.987	0.968	0.871	0.894	

Sumber: data olahan

Tabel 2 menjlaskan bahwa hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,962 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,901 korelasi

variabel X1 dengan Z sebesar 0,904 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,987. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi $> 0,900$, dengan

demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan tidak valid. Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh hasil korelasi variabel X2 dengan X3 sebesar 0,880 korelasi variabel X2 dengan Z sebesar 0,903 korelasi variabel X2 dengan Y sebesar 0,968. Variabel X2 dengan X3 memiliki nilai korelasi karena $< 0,900$, sedangkan variabel X2 dengan Z dan variabel X2 dengan Y tidak memiliki korelasi. Juga dapat dilihat dari tabel di atas diperoleh hasil juga korelasi variabel X3

dengan Z sebesar 0,869 korelasi variabel X3 dengan Y sebesar 0,871, dapat disimpulkan seluruh variabel memiliki nilai korelasi $< 0,900$, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Terakhir dari tabel di atas juga diperoleh hasil bahwa korelasi variabel Z dengan Y sebesar 0,894. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi $< 0,900$ dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

Tabel 3
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				4.279	4.547
X2				3.701	4.200
X3				4.376	10.689
Z					13.816
Y					

Sumber: data olahan

Tabel 3 dapat dideskripsikan sebagai berikut: a) VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $4,547 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas); b) VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $4,200 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas); c) VIF untuk korelasi X3 dengan

Y Pelanggan adalah $10,689 > 5,00$ (terjadi masalah kolinearitas); d) VIF untuk korelasi Z dengan Y adalah $13,816 > 5,00$ (terjadi masalah kolinearitas) Dengan demikian, rata-rata model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinearitas.

Tabel 4
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
X1 -> Z	0.139	0.135	0.093	1.530	0.133
X1 -> Y	0.164	0.167	0.073	2.239	0.025
X2 -> Z	0.190	0.181	0.079	2.391	0.017
X2 -> Y	0.089	0.107	0.097	0.918	0.359
X3 -> Z	0.676	0.689	0.123	5.516	0.000
X3 -> Y	0.414	0.395	0.140	2.947	0.003
Z -> Y	0.330	0.325	0.138	2.392	0.017

Sumber: data olahan

Tabel 4 menjelaskan bahwa:

1. Pengaruh langsung variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 1,503 (positif), maka peningkatan nilai variabel pengembangan karir akan diikuti peningkatan variabel kepuasan kerja. Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai p-values sebesar $0,133 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja adalah tidak signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel pengembangan karir terhadap variabel komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 2,239 (positif), maka peningkatan nilai variabel pengembangan karir akan diikuti peningkatan variabel komitmen organisasi. Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap komitmen organisasi memiliki nilai p-values sebesar $0,025 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara pengembangan karir terhadap komitmen organisasi adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja

mempunyai koefisien jalur sebesar 2,391 (positif), maka peningkatan nilai variabel lingkungan kerja akan diikuti peningkatan variabel kepuasan kerja. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai p-values sebesar $0,017 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.

4. Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap variabel komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,918 (positif), maka peningkatan nilai variabel lingkungan kerja akan diikuti peningkatan variabel komitmen organisasi. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai p-values sebesar $0,359 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi adalah tidak signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel self efficacy terhadap variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 5,516 (positif), maka peningkatan nilai variabel self efficacy akan diikuti peningkatan variabel kepuasan kerja. Pengaruh variabel self efficacy terhadap kepuasan kerja

memiliki nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara self efficacy terhadap kepuasan kerja adalah signifikan.

6. Pengaruh langsung variabel self efficacy terhadap variabel komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 2,947 (positif), maka peningkatan nilai variabel self efficacy akan diikuti peningkatan variabel komitmen organisasi. Pengaruh variabel self efficacy terhadap komitmen organisasi memiliki nilai p-values sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara self efficacy terhadap komitmen organisasi adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap variabel komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 2,392 (positif), maka peningkatan nilai variabel kepuasan kerja akan diikuti peningkatan variabel komitmen organisasi. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai p-values sebesar $0,017 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah signifikan.

Tabel 5
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Syandar Deviasi	T Statistik	P Value
X1 -> X4 -> Y	0.063	0.060	0.037	1.676	0.094
X2 -> X4 -> Y	0.046	0.042	0.033	1.396	0.163
X3 -> X4 -> Y	0.223	0.224	0.111	2.014	0.044

Sumber: data olahan

Tabel 5 menjelaskan bahwa:

1. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar $1,676 < 2,239$ (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi.
2. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar $1,396 > 0,918$ (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja.
3. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar $2,014 >$

$2,947$ (pengaruh langsung X3 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh antara Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasi.

Promosi jabatan memiliki pengaruh bagi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, hal tersebut menyebabkan tidak tercapainya kepuasan kerja pegawai di brk syariah. Hal lain yang menyebabkan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dikarenakan gaji yang dimiliki setara dengan pinsi (pemimpin divisi) antara BRK Syariah dengan bank sejenisnya memiliki perbedaan sehingga sering terjadi pejabat brk syariah memilih bekerja di tempat lain dikarenakan gaji yang didapatkan lebih tinggi. Lingkungan kerja berperan penting untuk

menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi (Andamdewi, 2013).

Self-efficacy adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. *Self-efficacy* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2003). Setiap organisasi memiliki lingkungan profesionalnya sendiri dan hal ini berdampak pada komitmen organisasi karyawan. Untuk meningkatkan komitmen kerja, efisiensi, produktivitas, dan efektifitas karyawan, setiap organisasi harus menurunkan tingkat stres dan meningkatkan pengembangan karir dan kepuasan kerja dikalangan karyawan (Pramandika, 2011); (Rani, 2009).

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Tetapi tidak signifikan. Dalam menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya, maka kinerja pegawai juga akan ditentukan oleh sejauh mana pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasional. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Amri, 2015). Lestari (2013) mengatakan bahwa tingkat komitmen organisasi dipengaruhi oleh *self efficacy* dimana dengan adanya efikasi diri akan memberikan acuan untuk individu dalam bertingkah laku secara rajin, ulet yang akan membangun komitmen karyawan terhadap organisasi (Prihandayani, 2017).

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula komitmen organisasional mereka. Seperti halnya di BRK Syariah promosi jabatan memiliki pengaruh bagi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, hal ini menyebabkan pegawai brk syariah tidak tercapainya kepuasan kerja.

Hal lain yang terjadi, gaji setara dengan pinsi (pemimpin divisi) antara BRK Syariah dengan bank sejenis memiliki perbedaan, sehingga sering terjadi pejabat brk syariah memilih bekerja di tempat lain. BRK Syariah, persaingan antar pegawai cenderung tinggi dan yang terjadi adalah saling menjatuhkan, ditambah dengan sarana dan prasarana yang kurang memadai, menjadikan lingkungan kerja di BRK Syariah cenderung kurang dan mengakibatkan kurangnya komitmen organisasi bagi pegawai (Heriyanti, 2007).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan karir secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, akan tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. *Self efficacy* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, namun tidak memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, Khaerul. 2015, Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. *Skripsi*, UIN Sunan KaliJaga. 2015.
- Ananto Pramandika, 2011, Motivasi Kerja dalam Islam (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan), *Skripsi* Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Andamdewi, S. 2013, Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai bagian sekretariat dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Jawa barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*
- Arif, Rusdan. 2010, Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang). *Skripsi*, Universitas Diponegoro Semarang

Muhammad Ade Naufal et al., *Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Riau Kepri Syariah di Kota Batam*

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Priyatno, Dwi. 2009, *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta : Gava Media
- Heriyanti, D., 2007, *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening: Studi PT PLN (Persero) APJ Semarang*, *Tesis*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Prihandayani, Hetty. 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pd. Bkk Se-Kabupaten Wonogiri)*. Surakarta.
- Rani Mariam, 2009, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*, *Tesis*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J., 2023. Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *Jursima (Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen)*, 11(1), 129-133.
- Robbins, S.P. 2003, *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversial-Aplikasi*, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo