



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**ANALISIS *SELF EFFICACY* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA LOTUS GARDEN HOTEL KEDIRI**

Oleh:

Dewi Mutiara Rahmadani	2112010234
Dian Kusumaningtyas, M.M	0703108302
Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H, M.M	0715127402

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : “Analisis *Self-Efficacy* dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan pada Lotus Garden Hotel Kediri”
2. Ketua
 - a. Nama Lengkap : Dewi Mutiara Rahmadani
 - b. NPM : 2112010234
 - c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
 - d. Alamat Rumah : Jl. Totok Kerot RT. 05 RW. 01 Menang, Pagu, Kediri
 - e. Telp./HP : 0858-5394-8827
 - f. Email : dewimutiiara@gmail.com
3. Jangka waktu Penelitian : 4 bulan
4. Pembiayaan :
 - a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
 - b. Dari sumber lain : Rp 10.000.000
 - Jumlah Seluruhnya : Rp 10.000.000

Kediri, 02 Juli 2025

Mengetahui
Kaprodi Manajemen



Restin Meilina, S.E, M.M.
NIDN. 0721058605

Ketua,



Dewi Mutiara R.
NPM. 2112010234

Menyetujui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan laporan penelitian ini dengan baik. Laporan penelitian ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Dengan tersusunnya laporan ini, maka penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu dalam memberikan baik kontribusi maupun dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan laporan penelitian ini. Maka dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan YME atas segala berkat dan anugerah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan laporan penelitian ini.
2. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan dukungan penuh kepada penulis untuk dapat menyelesaikan laporan penelitian ini.
3. Bapak Dr. Zainal Afandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
5. Ibu Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Prodi Manajemen.
6. Ibu Dian Kusumaningtyas, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing 1.

7. Bapak Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H., M.M. selaku dosen pembimbing 2.
8. Bapak Djunaidi Abdullah, S. Psi. selaku HRM dan EAM Lotus Garden Hotel Kediri yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh teman-teman yang telah mmeberikan inspirasi dan dukungan kepada penulis agar dapat menyelesaikan penelitian.

Laporan penelitian ini tentunya tidak luput dari kesalahan dan kekurangan dari penulis, maka dari itu penulis pribadi selalu berusaha untuk menuntut diri agar dapat untuk melakukan lebih baik kedepannya dan menyadari bahwa banyak hal yang disampaikan penulis masih jauh kata sempurna. Oleh karena itu, maka kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk dapat menyempurnakan laporan ini sehingga dapat menjadi bahan referensi dan kajian di kemudian hari. Akhirnya, disertai harapan laporan penelitian ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia Pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 5 Juni 2025



Dewi Mutiara Rahmadani

NPM. 2112010234

RINGKASAN

Dewi Mutiara Rahmadani: Analisis *Self Efficacy* dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lotus Garden Hotel Kediri, Laporan Penelitian, Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2025.

Kata kunci: *Self Efficacy*, *Job Satisfaction*, Kinerja Karyawan

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel *Self Efficacy* dan variabel Kepuasan Kerja secara parsial maupun simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Hotel Lotus Garden Kediri. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik kausalitas. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Hotel Lotus Garden Kediri dari berbagai departemen, dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi teoretis dari penelitian ini terletak pada keterbatasan jumlah studi sebelumnya yang membahas pengaruh *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan jasa seperti industri perhotelan. Keunikan penelitian ini adalah penerapan model dalam sektor industri jasa, yang masih jarang dikaji. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan oleh manajemen sumber daya manusia di industri perhotelan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena belum melibatkan banyak variabel independen lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
RINGKASAN	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI.....	6
A. Kinerja Karyawan.....	6
B. <i>Self-Efficacy</i>	8
C. <i>Job Satisfaction</i>	10
BAB III METODE PENELITIAN	12
A. Deskripsi Metode Penelitian.....	12
B. Rincian Proses Pengumpulan Data.....	12
C. Sasaran Penelitian	13
D. Instrumen Penelitian	14
E. Prosedur Analisis Data	15
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	19
A. Hasil Penelitian.....	19
B. Pembahasan	28
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	31
A. Kesimpulan	31
B. Saran	31
DAFTAR PUSTAKA.....	33

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert	14
Tabel 3. 2 Kisi-Kisi Indikator	15
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas.....	16
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas	17
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	19
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	20
Tabel 4. 3 Departemen Tempat Bekerja.....	21
Tabel 4. 4 Lama Bekerja	22
Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas.....	23
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	23
Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	26
Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi	27
Tabel 4. 9 Hasil Uji t.....	27
Tabel 4. 10 Hasil Uji F.....	28

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Grafik Scatterplot.....	25
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Output SPSS	37
Lampiran 1. 2 Surat Ijin Penelitian	42
Lampiran 1. 3 Surat Balasan dari Perusahaan	43
Lampiran 1. 4 Instrumen Penelitian	44
Lampiran 1. 5 Tabulasi Angket.....	48
Lampiran 1. 6 Dokumentasi	50
Lampiran 1. 7 Artikel yang Dipublikasi	51
Lampiran 1. 8 Berita Acara Bimbingan	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Selama beberapa tahun terakhir, sektor perhotelan dan pariwisata telah mengalami ekspansi yang luar biasa. Dimana dikatakan oleh (Arista et al., 2022) sektor perhotelan menjadi salah satu pilar utama yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan peningkatan daya tarik wisata di berbagai daerah. Seiring dengan meningkatnya jumlah wisatawan domestik maupun mancanegara, kebutuhan akan pelayanan berkualitas di sektor perhotelan menjadi semakin mendesak. Hal ini memaksa manajemen hotel untuk fokus pada peningkatan daya saing dan kualitas pelayanan yang dihasilkan oleh karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan tamu dan keberhasilan jangka panjang perusahaan (Virdanty et al., 2022). Dengan fokus perusahaan pada peningkatan kualitas pelayanan diharapkan pula dapat menyokong reputasi sektor industri perhotelan terutama di kota Kediri.

Kinerja karyawan merupakan aspek terpenting dalam perusahaan terutama yang bergerak pada bidang pelayanan/jasa seperti halnya perhotelan. Untuk tetap bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang dinamis serta memenuhi ekspektasi pelanggan yang terus berkembang, hotel ini harus memastikan bahwa karyawan memiliki kinerja optimal dalam setiap aspek operasional (Arista et al., 2022). Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berarti memenuhi standar operasional, tetapi juga kemampuan untuk memberikan layanan yang melebihi harapan tamu, menunjukkan inisiatif, dan berperan aktif dalam menjaga reputasi hotel (Prastica & Silitonga, 2022). Maka dari itu, kinerja karyawan sangat perlu untuk diperhatikan guna menjaga kepuasan dan loyalitas pelanggan terhadap perusahaan.

Salah satu faktor terpenting dalam pelayanan yang tentunya berpengaruh terhadap kelancaran operasional adalah kinerja karyawan yang sesuai dengan standart. Kinerja karyawan tidak hanya mempengaruhi kelancaran operasional hotel, tetapi juga citra perusahaan di mata pelanggan (Dewi, 2022). Kinerja

karyawan berperan penting dalam menciptakan pengalaman positif bagi pelanggan dan memastikan keberlangsungan bisnis. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ini perlu dikaji lebih dalam, termasuk salah satunya adalah *self-efficacy* dan *job satisfaction* yang dialami karyawan dalam menjalankan tugas mereka (Pujiati & Sumiati, 2023). Dua faktor tersebut menjadi indikator yang nantinya akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Dalam beberapa penelitian ditemukan pula permasalahan terkait kinerja karyawan yang sering muncul akibat rendahnya motivasi, beban kerja yang berlebihan, atau ketidakjelasan dalam pembagian tugas (Ulfiana & Soedjoko, 2023). Kinerja yang buruk dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi reputasi hotel secara keseluruhan. Menurut penelitian (Suprpto & Soedjoko, 2021), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan lingkungan kerja yang saling terkait. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, namun juga termasuk salah satunya dari beberapa faktor psikologis seperti motivasi, kepercayaan diri, serta tentunya kepuasan kerja.

Faktor psikologis yang paling memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan salah satunya yaitu *self-efficacy*. Kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan *jobdesk* tertentu sangat memengaruhi bagaimana cara mereka melakukan suatu pekerjaan (Ali & Wardoyo, 2021). Selain itu, *job satisfaction* memainkan peran kunci dalam menentukan seberapa optimal karyawan berkontribusi pada perusahaan. Produktivitas karyawan bergantung pada bagaimana rasa puas mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan, lebih sedikit membuat kesalahan, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Mardika Y Muslih B Soedjoko D, 2022). Dapat dikatakan bahwa 2 faktor tersebut adalah indikator yang dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Self-efficacy tertuju kepada seorang individu dimana ia yakin terhadap kemampuan atau kompetensi yang ia miliki untuk menyelesaikan suatu tugas atau mencapai suatu tujuan tertentu (Bandura, 1997). Karyawan dengan *self-*

efficacy yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka (Prastica & Silitonga, 2022). Penelitian (Prastica & Silitonga, 2022) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, di mana karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung mencapai performa yang lebih baik karena mereka yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

Selain itu, *self-efficacy* tentunya juga berkaitan erat dengan faktor lainnya yaitu *job satisfaction*. Karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi umumnya merasa lebih percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya dan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka (Ali & Wardoyo, 2021). Lingkungan kerja yang positif, yang mendukung rasa percaya diri karyawan, juga dapat memperkuat *job satisfaction*. Sebaliknya pula, *job satisfaction* yang tinggi cenderung memperkuat *self-efficacy* karena menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut penelitian (Lestari et al., 2020), *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerja, hubungan antar-rekan, dan imbalan yang diterima cenderung menunjukkan performa yang lebih baik. Namun, kurangnya *job satisfaction* dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover dan menurunnya kinerja (Tanuwijaya, 2023). Dengan kata lain bahwa *job satisfaction* merupakan indikator penting untuk menunjang kinerja karyawan kedepannya. Sehingga karyawan yang memiliki tingkat *job satisfaction* yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerjanya dalam melakukan pelayanan kepada tamu.

Penelitian ini mencoba mengisi gap yang ada dengan menggabungkan pengaruh *self-efficacy* dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri perhotelan. Beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Puskesmas

Mekarmuti Cikarang Utara” oleh (Siregar & Novi Fitria Hermiati, 2023) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun *job satisfaction* tidak terbukti sebagai variabel mediasi. Sementara itu, penelitian oleh (Nduru et al., 2024) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Job Satisfaction* Dimediasi *Self Efficacy* di PT. Bahana Unindo Teknik” lebih menekankan pentingnya *job satisfaction* dalam meningkatkan kinerja, tetapi tidak mengaitkannya secara eksplisit dengan *self-efficacy*. Dan juga selanjutnya penelitian oleh (Pujiati & Sumiati, 2023) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Titra Lestari Kabupaten Tuban" menemukan bahwa kedua variabel ini saling berhubungan, namun fokusnya adalah pada sektor pengelolaan dan distribusi, sehingga penelitian ini memberikan perspektif baru dalam konteks industri perhotelan.

Salah satu permasalahan yang muncul di lokasi yang akan dijadikan sebagai objek penelitian yaitu Hotel Lotus Garden Kediri, berkaitan dengan fluktuasi kinerja karyawan, di mana pada beberapa periode tertentu terjadi penurunan dalam hal ketepatan waktu layanan dan penanganan pelanggan. Meskipun hotel ini memiliki reputasi yang baik di Kediri, ada beberapa keluhan dari pelanggan terkait lambatnya respon karyawan dalam memenuhi permintaan layanan kamar dan fasilitas lainnya. Selain itu, beberapa karyawan juga melaporkan adanya beban kerja yang berlebihan, yang dapat memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Hotel Lotus Garden Kediri bersaing dengan beberapa hotel lain di kota Kediri, seperti Hotel Grand Surya dan Bukit Daun Hotel & Resort, yang juga menawarkan layanan dan fasilitas serupa. Oleh karena itu, sangat penting bagi Hotel Lotus Garden untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap kompetitif di pasar. Penelitian ini menjadi sangat relevan karena membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam sektor industri pariwisata dan perhotelan. Berdasarkan informasi latar belakang diatas penulis tertarik untuk menganalisis terkait pengaruh *self efficacy* dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan. Karena itu penulis

mengangkat judul: “Analisis *Self Efficacy* dan *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Lotus Garden Kediri”.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lotus Garden Kediri.
2. Mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lotus Garden Kediri.
3. Mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan *job satisfaction* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lotus Garden Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>
- Arista, D. A. D., Mendra, I. W., & Purnamawati, N. L. P. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd'S Inn Bali Di Seminyak. *Economic Education Analysis Journal*, Vol 3(1), 151–159. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3996>
- Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, Vol 2(3), 61–77. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i3.255>
- Dewi, S. C. S. (2022). Efikasi Diri, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta. *Jurnal Indonesia Sehat*, Vol 1(2), 102–108. <https://jurnal.samodrailmu.org/index.php/jurinse/article/view/41>
- Haj, Z. N., & Anggiani, S. (2023). Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational Identification, Job Embeddedness, dan Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol 7, 18102–18109. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/9230%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/9230/7543>
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Makalah Ilmiah - Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 2. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10997>
- Jannah, R., Husen, T. I., & Rafiie, S. A. K. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat. *Jurnal Pelita Nusantara*, Vol 1(3), 393–409. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.288>
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 3(2), 529–536.
- Mardika Y Muslih B Soedjoko D. (2022). Analisis lingkungan, kepuasan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pt telkom indonesia cabang kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi Fakultas*, Vol 7, 855–861.

- Nduru, R., Malau, W. R., & Setyaningrum, R. P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Self Efficacy di PT. Bahana Unindo Teknik. *Prosiding SEMANIS: Seminar Nasional Manajemen Bisnis, Volume 2*, (2002), 505–511.
- Prasiska, Y. (2022). Analisis Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Adi Prima Kediri. *Makalah Ilmiah - Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 1–26.
- Prastica, E. J., & Silitonga, P. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Manhattan Hotel Jakarta. *Jurnal Human Capital Developement, Vol 9, 9*. <http://ejournal.stein.ac.id/index.php/hcd>
- Pujiati, W. A., & Sumiati. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban. *Economic and Business Management International Journal Januari 2023 |, Vol 5(01)*, 2715–3681.
- Self-efficacy: the exercise of control. (1997). In *Choice Reviews Online* (Vol. 35, Issue 03, pp. 35-1826-35–1826). <https://doi.org/10.5860/choice.35-1826>
- Siamita, N., & Ismail, I. (2021). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Karyawan UD Indah Collection). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM), Vol 1(2)*, 178–183. <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i2.11599>
- Siregar, P. B., & Novi Fitria Hermiati. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Puskesmas Mekarmuti Cikarang Utara. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), Vol 9(3)*, 727–735. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1127>
- Suprpto, P., & Soedjoko, D. K. H. (2021). Analisis Gaji Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aba Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi Fakultas, Vol 6*, 339–346.
- Tanuwijaya, C. P. H. J. (2023). Citizenship Behavior , Employee Performance Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Jimea | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi) Vol., Vol 7(3)*, 365–382.
- Ulfiana, A., & Soedjoko, D. K. H. (2023). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ar Bakery Baron Nganjuk. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri, Vol 8*, 261–270.

Virdanty, S. D., Nadra, N. M., Sudarmini, N. M., Astuti, N. W. W., & Erawati, N. M. R. (2022). Human resources efforts to improve employee performance at JW Marriott Surabaya. *Journal of Applied Sciences in Travel and Hospitality*, Vol 5(1), 10–19. <https://doi.org/10.31940/jasth.v5i1.10-19>