



Pengaruh *Self Efficacy*, Budaya Organisasi, dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Kanca Bengkulu

Yudisky^{1*}, Idham Lakoni², Fauzan³

yudisk031@gmail.com^{1*}, idhamlakoni474@gmail.com², fauzanunihaz@gmail.com³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen

^{1,2,3}Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH

Received: 01 06 2025. Revised: 11 06 2025. Accepted: 16 06 2025.

Abstract : The purpose of this study was to identify the influence of organizational culture, soft skills, and self-efficacy on the performance of employees of Bank BRI Bengkulu Branch Office partially and simultaneously. The research method used is quantitative (explanatory research), namely research that highlights the relationship between variables and tests hypotheses that have been formulated external conflict. The population in this study were all employees of Bank BRI Kanca Bengkulu totaling 80 employees and using saturated sampling techniques. The application of multiple linear regression methods was used because the variables used were more than one that had one dependent variable. This analysis is to determine whether there is an influence of the independent variable on the dependent variable. The results of the study showed that the significance value $<0.10 <0.05$ and t_{count} is greater than t_{table} (2.648 is greater than 1.990), the results of the regression analysis showed that Self Efficacy (X1) had a significant effect on performance (Y). With a sig value of $0.720 > 0.05$ and t_{count} is smaller than t_{table} ((0.360 is smaller than 1.990), organizational culture X2 does not have a significant impact on employee performance. With a sig value $< 0.001 < 0.05$ and t_{count} is greater than t_{table} (6.206 is greater than 1.990), soft skills (X3) have a significant impact on employee performance. Thus, F_{count} 156.031 is greater than F_{table} 2.73. Therefore, the performance of Bank BRI Kanca Bengkulu employees is influenced by soft skills, self-efficacy, and organizational culture.

Keywords : Self Efficacy, Organizational Culture, Soft Skills, Employee Performance.

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi, *soft skill*, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Bengkulu secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif (explanatory research), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah konflik eksternal dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BRI Kanca Bengkulu yang berjumlah 80 orang karyawan dan menggunakan teknik sampling jenuh. Penerapan metode regresi linear berganda digunakan karena variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian bahwa nilai signifikansi $< 0,10 < 0,05$

dan thitung lebih besar daripada ttabel (2,648 lebih besar daripada 1,990), hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *Self Efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan nilai sig 0,720 > 0,05 dan thitung lebih kecil daripada ttabel ((0,360 lebih kecil dari 1,990), budaya organisasi X₂ tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai sig < 0,001 < 0,05 dan thitung lebih besar daripada ttabel (6,206 lebih besar daripada 1,990), *soft skill* (X3) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, Fhitung 156,031 lebih besar daripada Ftabel 2,73. Oleh karena itu, kinerja karyawan Bank BRI Kanca Bengkulu dipengaruhi oleh *soft skill*, *self efficacy*, dan budaya organisasi.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Budaya Organisasi, *Soft Skill*, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor perbankan di Indonesia menunjukkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional, termasuk di Provinsi Bengkulu. Bank Rakyat Indonesia (BRI) sebagai salah satu bank milik negara memiliki kontribusi besar dalam penyediaan layanan keuangan, terutama melalui kantor cabangnya yang tersebar di berbagai wilayah, termasuk BRI Kantor Cabang (Kanca) Bengkulu. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di industri perbankan, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas utama untuk menjaga daya saing dan efektivitas organisasi (Hanif & Irbayuni, 2024). Kinerja yang optimal dari karyawan berperan dalam meningkatkan pelayanan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. *Self Efficacy*, juga dikenal sebagai keyakinan diri, adalah komponen yang memengaruhi kinerja karyawan.

Keyakinan diri yang tinggi mendorong orang untuk menyelesaikan tugas secara mandiri, percaya diri, dan tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan (Anggraini et al., 2021). Bandura dalam teori *Self Efficacy* menekankan bahwa individu yang yakin terhadap kemampuan dirinya akan memiliki motivasi lebih kuat untuk berprestasi. Sebaliknya, karyawan dengan *Self Efficacy* rendah cenderung merasa tidak mampu dan mudah terhambat dalam menyelesaikan tugas (Asisdiq et al., 2017). Selain keefektifan diri sendiri, budaya organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi diwakili oleh norma dan prinsip yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Budaya yang kuat dapat meningkatkan lingkungan kerja, meningkatkan kesetiaan, dan meningkatkan keinginan untuk bekerja (Sapitri & Pancasasti, 2022).

Budaya organisasi yang positif memungkinkan adanya kolaborasi antar karyawan, komunikasi efektif, serta kepemimpinan yang mendukung, sehingga berdampak langsung terhadap produktivitas kerja (Tringgani et al., 2024). Budaya organisasi adalah sekumpulan

prinsip dan nilai dasar yang terbentuk melalui pengalaman organisasi dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal. Prinsip ini menjadi pedoman bagi perilaku, pengambilan keputusan, dan cara kerja sumber daya manusia, serta menentukan identitas dan keberlanjutan organisasi.

Faktor penting lainnya yang berperan adalah *soft skill*, yaitu kemampuan interpersonal dan pengelolaan diri yang memungkinkan seseorang berinteraksi dengan baik, mengendalikan diri, dan mencapai hasil optimal, terutama dalam lingkungan kerja. Kemampuan ini sulit diukur secara langsung namun penting untuk mendukung hubungan dan kinerja yang efektif. Dalam dunia kerja modern, *soft skill* menjadi kompetensi wajib di samping *hard skill*. Karyawan dengan *soft skill* yang baik cenderung mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, menyelesaikan konflik, dan memberikan pelayanan optimal kepada nasabah (Marsha, 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian pada pengembangan *soft skill* sebagai upaya meningkatkan kinerja individu dan tim.

METODE PENELITIAN

Pada studi ini, penulis memilih menggunakan metode kuantitatif. Data kuantitatif adalah informasi yang berbentuk angka atau data yang dapat diukur (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, data kuantitatif merujuk pada informasi yang dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh responden dalam bentuk tabulasi, di mana data yang diperoleh terdiri dari angka-angka yang akan dianalisis menggunakan statistik sebagai alat untuk melakukan penghitungan, yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti untuk mencapai sebuah kesimpulan. Sifat penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Semua subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus atau sasaran penelitian disebut sebagai populasi penelitian. Untuk digunakan sebagai sumber data dalam penelitian, sebagian dari populasi yang dipilih dengan cara tertentu disebut sampel penelitian. Agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan, sampel harus mewakili karakteristik populasi. Sampel dalam penelitian ini terdapat 80 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu Kuesioner.

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Menurut (Nurbiyati & Permana, 2024) analisis kuantitatif digunakan untuk mengolah data berbentuk angka secara sistematis dengan pendekatan statistik. Agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun teknik analisis data

dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2023) analisis kuantitatif digunakan untuk mengolah data berbentuk angka secara sistematis dengan pendekatan statistik. Agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *software SPSS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validasi X1

No. Pernyataan	Variabel <i>Self Efficacy</i>			Keterangan
	R _{hitung}	Ket	R _{tabel}	
1	0,790	>	0,220	Valid
2	0,854	>	0,220	Valid
3	0,611	>	0,220	Valid
4	0,794	>	0,220	Valid
5	0,838	>	0,220	Valid
6	0,803	>	0,220	Valid
7	0,788	>	0,220	Valid
8	0,799	>	0,220	Valid
9	0,818	>	0,220	Valid
10	0,804	>	0,220	Valid
11	0,796	>	0,220	Valid
12	0,628	>	0,220	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel untuk variabel (X1) valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel = 0,220 (terlampir). Selain itu, indikator yang menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam kuesioner valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang merupakan ketentuan adalah 0,220.

Tabel 2. Hasil Uji Validasi X2

No. Pernyataan	Variabel Budaya Organisasi			Keterangan
	R _{hitung}	Ket	R _{tabel}	
1	0,786	>	0,220	Valid
2	0,744	>	0,220	Valid
3	0,754	>	0,220	Valid
4	0,663	>	0,220	Valid
5	0,837	>	0,220	Valid
6	0,772	>	0,220	Valid
7	0,839	>	0,220	Valid
8	0,800	>	0,220	Valid
9	0,852	>	0,220	Valid
10	0,802	>	0,220	Valid
11	0,769	>	0,220	Valid

12	0,781	>	0,220	Valid
13	0,747	>	0,220	Valid
14	0,859	>	0,220	Valid
15	0,787	>	0,220	Valid

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, semuanya valid untuk variabel (X2), seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Selain itu, indikator yang menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam kuesioner valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang merupakan ketetapan adalah 0,220.

Tabel 3. Hasil Uji Validasi X3

No. Pernyataan	Variabel <i>Soft Skill</i>			Keterangan
	R hitung	Ket	R tabel	
1	0,897	>	0,220	Valid
2	0,836	>	0,220	Valid
3	0,898	>	0,220	Valid
4	0,850	>	0,220	Valid
5	0,918	>	0,220	Valid
6	0,900	>	0,220	Valid
7	0,845	>	0,220	Valid
8	0,673	>	0,220	Valid
9	0,922	>	0,220	Valid
10	0,892	>	0,220	Valid
11	0,805	>	0,220	Valid
12	0,615	>	0,220	Valid
13	0,832	>	0,220	Valid
14	0,657	>	0,220	Valid
15	0,761	>	0,220	Valid

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, semua variabel (X3) valid, tabel di atas menunjukkan bahwa semuanya valid untuk variabel (X3). Nilai r tabel, yang merupakan ketetapan, adalah 0,220, sedangkan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validasi Y

No. Pernyataan	Variabel Kinerja Karyawan			Keterangan
	R hitung	Ket	R tabel	
1	0,861	>	0,220	Valid
2	0,918	>	0,220	Valid
3	0,900	>	0,220	Valid
4	0,794	>	0,220	Valid
5	0,877	>	0,220	Valid
6	0,761	>	0,220	Valid
7	0,853	>	0,220	Valid
8	0,791	>	0,220	Valid
9	0,836	>	0,220	Valid

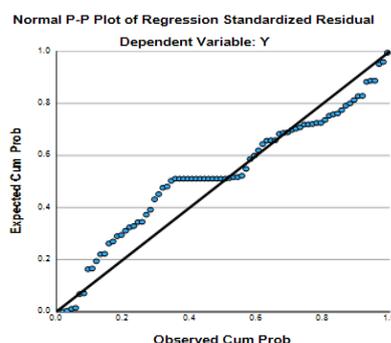
10	0,837	>	0,220	Valid
11	0,824	>	0,220	Valid
12	0,811	>	0,220	Valid
13	0,759	>	0,220	Valid
14	0,780	>	0,220	Valid
15	0,784	>	0,220	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel (Y) valid karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel = 0,220 (terlampir). Selain itu, indikator yang menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam kuesioner valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang merupakan ketetapan adalah 0,220.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics			Keputusan
	Cronbach's Alpha	Ket	Alpha Kritis	
<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	0.928	>	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0.950	>	0.6	Reliabel
<i>Soft Skill</i> (X ₃)	0.956	>	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.961	>	0.6	Reliabel

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel X (self efficacy, budaya organisasi, dan soft skill) dan Y (kinerja karyawan) reliabel karena hasil pengolahan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha tiap variabel lebih besar dari 0,6.



Gambar 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Dari gambar Normal P–P Plot di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar titik berada cukup dekat dengan garis diagonal, yang menunjukkan hubungan antara probabilitas kumulatif yang diamati dan yang diharapkan jika residual berdistribusi normal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan atau deviasi kecil pada beberapa titik, terutama di bagian tengah, namun secara keseluruhan pola titik tidak menunjukkan adanya penyimpangan ekstrem atau pola lengkung yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa sebaran residual lebih dekat ke distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas

residual dalam model regresi telah terpenuhi, dan model regresi dapat digunakan untuk analisis tambahan.

Tabel 6. Hasil Uji Mutikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	.230	4.339
	Budaya Organisasi (X ₂)	.144	6.929
	<i>Soft Skill</i> (X ₃)	.153	6.526

Pada table di atas, hasil uji multikoliniersitas menunjukkan bahwa nilai toleransi pada variabel X1 (self efficacy), X2 (budaya organisasi), dan X3 (soft skill) lebih tinggi (> 0.1) dan nilai VIF pada variabel X1 (self efficacy), X2 (budaya organisasi), dan X3 lebih rendah (< 10). Ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel *self efficacy*, budaya organisasi, dan *soft skill*.

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	5.060	2.359		2.145	.035
<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	-.199	.069	-.637	-2.894	.005
Budaya Organisasi (X ₂)	.006	.079	.021	.076	.940
<i>Soft Skill</i> (X ₃)	.100	.086	.314	1.165	.248

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel independen adalah X1 0,005, X2 0,940, dan X3 0,248. Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser ditunjukkan dalam Tabel di atas. Dari ketiga variabel tersebut, hanya satu, X1, memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sementara dua variabel lainnya, X2 dan X3, memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Ini menunjukkan bahwa hanya satu variabel, X1, menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sementara dua variabel lainnya, X2 dan X3, tidak menunjukkan gejala apa pun.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
(Constant)	-3.260	3.490		.353	
1	<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	.270	.102	.236	.010
	Budaya Organisasi (X ₂)	.042	.116	.041	.720
	<i>Soft Skill</i> (X ₃)	.785	.126	.680	.001

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut : $Y = -3.260 + 0.270 X_1 + 0.042 X_2 + 0.785 X_3 + e$. Hal ini membuktikan bahwa : $b_0 = -3.260$ artinya nilai konstanta sebesar -3.260 hal ini berarti apabila variabel *Self Efficacy* (X_1), budaya organisasi (X_2) dan *soft skill* (X_3) dianggap tetap, maka kinerja karyawan (Y) tetap sebesar -3.260. Meskipun nilai ini negatif, hal ini hanya berlaku secara matematis dalam model regresi dan tidak diinterpretasikan secara literal, karena dalam kenyataannya variabel-variabel tersebut tidak mungkin benar-benar nol. $b_1X_1 = 0.270$ artinya koefisien regresi b_1 variabel X_1 (*self efficacy*) sebesar 0.270 hal ini berarti apabila *Self Efficacy* ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_2 dan X_3 tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.270 satuan. Karena nilai signifikansi Sig. = 0.010 < 0.05, maka pengaruh ini signifikan secara statistik. $b_2X_2 = 0.042$ artinya koefisien regresi b_2 variabel X_2 (budaya organisasi) sebesar 0.042 hal ini berarti apabila budaya organisasi ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_1 dan X_3 tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.042 satuan. Namun, karena nilai signifikansi Sig. = 0.720 > 0.05, maka pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. $b_3X_3 = 0.785$ artinya koefisien regresi b_3 variabel X_3 (*soft skill*) sebesar 0.785 hal ini berarti apabila *soft skill* ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_1 dan X_2 tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.785 satuan. Karena nilai signifikansi Sig. = < 0.001 < 0,05, maka pengaruhnya sangat signifikan secara statistik.

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Berganda dan Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.860	.855	2.83642

a. Predictors: (Constant), *Self Efficacy* (X_1) Budaya Organisasi (X_2) *Soft Skill* (X_3)

Berdasarkan hasil tabel di atas. Berdasarkan interval koefisien, ada korelasi tingkat hubungan antara variabel X dan Y. Nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) = 0.928 berada di interval koefisien 0,80–1,000, yang menunjukkan bahwa ada korelasi tingkat hubungan yang signifikan antara variabel X (*self efficacy*, budaya organisasi, dan *soft skill*). Koefisien Determinasi Berganda (Adjusted R Square) adalah $R^2 = 0.855$ atau 85.5%. Nilai koefisien ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* (X_1), budaya organisasi (X_2), dan *soft skill* (X_3) berkontribusi secara bersamaan pada kinerja karyawan (Y) di Bank BRI Kanca Bengkulu sebesar $R^2 = 0.855$ atau 85.5%. Variabel lain yang tidak diteliti memberikan kontribusi sebesar 14,5%.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	2.648	.010
	Budaya Organisasi (X ₂)	.360	.720
	<i>Soft Skill</i> (X ₃)	6.206	.001

a. Dependent Variable: Y

Menurut tabel di atas, variabel keberhasilan diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t untuk variabel X1 (*self efficacy*) menunjukkan nilai signifikan yang lebih rendah dari 0.05, yang menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Uji t pada variabel X2 (budaya organisasi) menemukan nilai signifikan = 0.720 lebih besar dari signifikan = 0.05, yang menunjukkan bahwa H₀ diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Uji t pada variabel X3 menemukan nilai signifikan = 0.001 lebih rendah dari signifikan = 0.05, yang menunjukkan bahwa variabel *soft skill* berpengaruh secara

Tabel 11. Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3765.946	3	1255.315	156.031	.001 ^b
	Residual	611.442	76	8.045		
	Total	4377.388	79			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), *Self Efficacy* (X₁) Budaya Organisasi (X₂) *Soft Skill* (X₃)

Berdasarkan tabel di atas, F_{hitung} sebesar 156.031 dengan sig < 0.001 lebih kecil dari sig 0.05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari *self efficacy*, budaya organisasi, dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kanca Bengkulu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bahwa *Self Efficacy* (kepercayaan diri terhadap kemampuan sendiri) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kanca Bengkulu. Artinya, semakin percaya diri karyawan dalam menghadapi pekerjaan, maka semakin baik pula hasil kerjanya. Budaya organisasi memang berpengaruh positif, tetapi pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik bisa mendorong semangat kerja, tetapi bukan faktor utama yang menentukan kinerja karyawan secara keseluruhan. *Soft skill* seperti kemampuan

berkomunikasi, kerja sama, dan tanggung jawab terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin baik soft skill yang dimiliki, maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Jika dilihat secara bersama-sama, *Self Efficacy*, budaya organisasi, dan soft skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, kombinasi dari rasa percaya diri, budaya kerja yang baik, dan keterampilan sosial akan secara nyata meningkatkan kinerja karyawan di Bank BRI Kanca Bengkulu.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggraini, N. D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *4*(3). <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/download/5914/3137/0>
- Asisdiq, I., Sudding, & Side, S. (2017). Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia Effect. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, *1*(1).
- Hanif, A., & Irbayuni, S. (2024). Pengaruh Rotasi Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(5), 2559–2566. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.12053>
- Marsha, S. U. (2024). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *12*(4), 793–803. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v12n4.p793-803>
- Nurbiyati, A., & Permana, E. P. (2024). Penerapan Model Problem Based Learning dengan Media Wordwall untuk Meningkatkan Motivasi dan Hasil Belajar Siswa Mata Pelajaran Pendidikan Pancasila Materi Keragaman Budaya Indonesia. *Jurnal Simki Postgraduate*, *3*(1), 15–26. <https://doi.org/10.29407/jspg.v3i1.577>
- Sapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, *6*(2 Februari). <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta.
- Tringgani, E., Sembiring, Z., Sari Lubis, A., Yuliana, Y., & Zulkarnaen, I. (2024). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Utara Putra. *Jurnal Mutiara Manajemen*, *9*(1), 78–89. <https://doi.org/10.51544/jmm.v9i1.5108>