

## PENGARUH KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI OLEH *ORGANIZATIONAL JUSTICE* DAN *SELF EFFICACY*

Lukiyana<sup>1)</sup>, Arsinta<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

<sup>2)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

Diterima 20 Juli 2019 / Disetujui 26 Agustus 2019

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh *Organizational Justice* dan *Self Efficacy* Pada PT. Pelayaran Tempuran Emas, Tbk. Jakarta. Jumlah responden yang diteliti dengan mengambil sampel 95 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability* sampling. Dalam penelitian ini menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*) 3.0. Hasil penelitian uji kelayakan data membuktikan bahwa hasil kuisioner valid dan reliabel. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *organizational justice* mempengaruhi kinerja karyawan, *self efficacy* mempengaruhi kinerja karyawan, *organizational justice* tidak mampu memoderasi hubungan kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan, *organizational justice* mampu memoderasi hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* tidak mampu memoderasi hubungan kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* tidak mampu memoderasi hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Kinerja Karyawan, Kemampuan Intelektual, Pengembangan Karir, *Organizational Justice*, *Self Efficacy*

### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of intellectual ability and career development on employee performance which is moderated by organizational justice and self efficacy at PT. Pelayaran Tempuran Emas, Tbk. Jakarta. The number of respondents studied by taking samples of 95 employees. Sampling method in this research using probability sampling method. In this research using PLS method ( Partial Least Square ) 3.0. The result of the data feasibility study proves that the result of the questionnaire is valid and reliable. This study led to the conclusion that intellectual ability significant positive effect on employee performance, career development significantly influence employee performance, organizational justice affects the performance of employees, self-efficacy affects employee performance, organizational justice is not able to moderate the relationship of intellectual ability to employee performance , organizational justice able to moderate career development relationship to employee performance, self efficacy not able to moderate the relationship of intellectual ability to employee performance , self efficacy is not able to moderate career development relationships to employee performance.*

**Keywords:** *Employee Performance, Intellectual Ability, Career Development, Organizational Justice , Self Efficacy*

### PENDAHULUAN

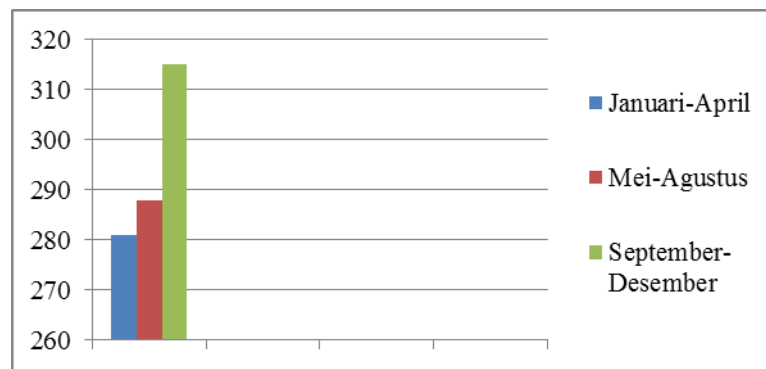
Di era globalisasi saat ini yang menjadi faktor penting di perusahaan adalah sumber daya manusia. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, karena SDM mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai aturan, maka

pengelolaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti memberikan peluang kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan, pengembangan karir, *organizational justice* dan *self efficacy* untuk mencapai hasil serta kinerja karyawan yang maksimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Gaol, 2014:273). Dalam setiap pekerjaan dan hubungan kerja antara karyawan dan organisasi ada harapan perubahan timbal balik mengenai masukan dan hasil (Kalay, 2016). Suatu organisasi dalam

mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki (*The right man on the right place*).

Kinerja yang meningkat, berarti kinerja yang baik dan akan menjadi *feedback* bagi perusahaan. Hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari laporan ketidakhadiran karyawan dan laporan kinerja berdasarkan laporan demosi, mutasi dan promosi karyawan.

**Gambar 1**  
**Absensi Data Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2017**



Sumber Data : PT. Pelayaran Tempuran Emas, Tbk

Berdasarkan data absensi karyawan PT. Pelayaran Tempuran Emas, Tbk. tingkat ketidakhadiran karyawan meningkat, hal ini

dapat menimbulkan hambatan-hambatan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 1**  
**LAPORAN KINERJA KARYAWAN 2015 - 2017**

Tahun	Demosi	Mutasi	Promosi
2015	-	55	8
2016	-	60	12
2017	8	81	6

Sumber Data : PT. Pelayaran Tempuran Emas Tbk.

Jika dilihat dari data kinerja karyawan dari laporan demosi, mutasi dan promosi karyawan adanya demosi 3 karyawan dan menurunnya promosi karyawan pada tahun 2017, sehingga kinerja karyawan rendah. Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda karena setiap pekerjaan tertentu memerlukan kemampuan intelektual yang sesuai untuk mendapatkan hasil yang efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Yulius (2014) bahwa

kemampuan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Selain kemampuan intelektual, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan

karir seseorang. Widodo (2015:53). Dalam pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT. Pelayaran Tempuran Emas Tbk. Pihak manajemen melakukan penyeleksian terhadap karyawan baru dan peningkatan kualitas terhadap karyawan lama sehingga tercipta kualitas karyawan/pegawai yang dapat di andalkan demi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Peningkatan kualitas tersebut dapat dilakukan dengan memberikan training bagi karyawan sesuai bidang kerjanya masing-masing. Penelitian yang dilakukan Nuradhawati (2017) terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja pegawai.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya kemampuan intelektual dan pengembangan karir melainkan adanya faktor lain yaitu *organizational justice* dan *self efficacy*. Menurut Kristanto (2015), *organizational justice* adalah persepsi individu mengenai keadilan dari keputusan yang diambil oleh atasan nya. Adanya perlakuan adil yang dilakukan oleh organisasi kepada setiap karyawan akan dapat menciptakan situasi kerja yang baik, sehingga karyawan merasa betah bekerja di perusahaan. Penelitian yang dilakukan Kholis (2018) hasil ini menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi keadilan interaksional seperti pemimpin memperlakukan karyawan dengan rasa hormat dan bermartabat tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Masrarah (2012) *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang untuk dapat melakukan tugas yang sulit atau mengatasi kesulitan dengan kemampuan yang dimilikinya. Keyakinan seseorang dalam *self efficacy* tidak terkait dengan seberapa banyak kemampuan yang dimiliki seseorang namun terkait dengan keyakinan yang dapat dilakukan dengan kemampuan yang dimiliki dalam berbagai kondisi. Penelitian yang dilakukan Trilolita *et al.*, (2017) menyimpulkan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Posisi penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya adalah adanya 2 variabel moderasi pada variabel *organizational justice* dan *self efficacy*. Dari penelitian ini diharapkan dapat diketahui hasil moderasi

variabel *organizational justice* dan *self efficacy* diantara hubungan variabel yang diteliti.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai “Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh *Organizational Justice* dan *Self Efficacy*”.

### Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, permasalahan pokok yang akan diteliti adalah :

1. Apakah ada pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah *organizational justice* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah *organizational justice* memoderasi kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah *organizational justice* memoderasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah *self efficacy* memoderasi kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah *self efficacy* memoderasi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan?

### LITERATUR REVIEW DAN HIPOTESIS

Kinerja karyawan menurut Nuraini *et al.*, (2015:162) yaitu “kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan kemungkinan lain seperti *output/outcome* standar, sasaran, tujuan atau kriteria lainnya yang telah ditetapkan.” Indikator yang mempengaruhi kinerja menurut Amir (2015:87) adalah sebagai berikut:

1. **Kompetensi** : Pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah utama dan

kualitasnya tergantung kualitas kompetensi yang dimiliki karyawan.

2. **Afektif** : Hal ini merupakan suasana kejiwaan seseorang
3. **Lingkungan** : Aspek yang dapat memberikan kontekstual lebih bersifat mendorong atau memfasilitasi terciptanya kinerja

### **Hubungan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan**

Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas mental-berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah. Robbins dan Judge (2015:35). Jika kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka (2017), Ari dan Ayu (2016) menemukan bahwa pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2017), Rahmatika (2014) dan Yulius (2014) juga menyatakan kemampuan intelektual karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tersebut menyatakan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Dengan demikian jika karyawan memiliki kemampuan intelektual yang tinggi maka akan mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan dan memecahkan masalah dalam pekerjaannya. Dari uraian tersebut, ditetapkan hipotesis pertama yaitu :

H<sub>1</sub> : Kemampuan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan karir mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi yang mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan (Adekola, 2011). Oleh karena itu, instansi perlu mengelola karir dan mengembangkannya

dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang baik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja.

Hasil penelitian Ludfia (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wiyani *et al.*, (2015), Diansyah dan Tatang (2017), Basuki (2017), Hersona (2012) dan Dewi (2017) juga menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, ditetapkan hipotesis kedua yaitu:

H<sub>2</sub> : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **Hubungan antara Organizational Justice mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan**

Perlakuan adil merupakan hal yang diharapkan pegawai setelah menginvestasikan waktu dan energi yang mereka berikan kepada perusahaan. Keadilan organisasional adalah pengukuran perilaku organisasi terhadap pekerjanya dengan memperhatikan norma etika dan moral umum (Rahman *et al.*, 2015).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristanto (2015), Diansyah dan Tatang (2017) menyimpulkan keadilan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Kholis (2018) hasil ini menunjukkan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi keadilan interaksional seperti pemimpin memperlakukan karyawan dengan rasa hormat dan bermartabat tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dari uraian tersebut, ditetapkan hipotesis ketiga yaitu :

H<sub>3</sub> : *Organizational Justice* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **Hubungan antara Self Efficacy mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan dengan *self efficacy* tinggi tidak mudah menyerah dan mencoba memecahkan masalah dan cenderung tidak mengundurkan diri dari tujuan yang diinginkan (Charkhabi *et al.*, 2013). Oleh karena itu, mereka menunjukkan komitmen profesional yang lebih tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukiyana dan Sriyanto (2017) pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Adanya pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan dalam melakukan pekerjaan sehingga akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Intan *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa secara parsial variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Sejalan dengan penelitian tersebut tentang hubungan *self efficacy* dengan kinerja yang dilakukan oleh Cherian dan Jacob (2013) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *self efficacy*. Penelitian Trilolita *et al.*, (2017), Fatmasari (2017), Stevani dan Jafar (2017) juga menyimpulkan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulina (2017) hasil tersebut tidak terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, ditetapkan hipotesis keempat yaitu:

H<sub>4</sub> : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

#### **Moderasi *Organizational Justice* atas pengaruh hubungan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan**

Pentingnya keadilan organisasional dan kebutuhan untuk memastikan semua bentuk keadilan organisasi dipromosikan. Mereka mengusulkan agar ada aturan yang adil, beban kerja yang seimbang dan sistem penghargaan yang adil. Adanya perlakuan adil dan kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi rasa perlakuan adil yang didapatkan karyawan dan kemampuan intelektual akan semakin tinggi juga kinerja karyawan. Sebaliknya jika karyawan tidak merasa diperlakukan dengan adil dan kemampuan intelektual yang dimiliki

karyawan rendah, maka kinerja karyawan rendah.

Hasil penelitian dari jurnal terdahulu yang dilakukan Darham *et al.*, (2015) Keadilan organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan Rias (2017), Lukiyana dan Detri (2016) penelitian ini menunjukkan keadilan organisasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, ditetapkan hipotesis kelima yaitu:

H<sub>5</sub> : Moderasi *Organizational Justice* atas pengaruh hubungan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

#### **Moderasi *Organizational Justice* atas pengaruh hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan antara kinerja dan keadilan memiliki sejarah panjang dan keduanya telah ditemukan terkait erat bahwa ketiga dimensi keadilan organisasional sangat penting dalam mendapatkan kinerja yang lebih baik dari karyawan suatu organisasi (Zafar *et al.*, 2017). Adanya keadilan organisasi merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja para pegawainya. Demikian pula keadilan organisasi berarti cara-cara di mana karyawan menentukan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka dan cara-cara di mana faktor-faktor penentu ini mempengaruhi masalah terkait pekerjaan lainnya. Keadilan organisasi telah dipandang sebagai variabel penting yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan Zafar *et al.*, (2017) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lukiyana dan Davi (2017) beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Jika karyawan tidak diperlakukan secara adil hasilnya akan mengurangi output dari karyawan sebagai respon alami terhadap perlakuan tidak adil. Penelitian Khosa *et al.*, (2015) menunjukkan adanya pengaruh *organizational justice* terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa para karyawan merasa puas karena para pemimpin mereka dapat membantu dan membimbing dalam usaha kerja dan menilai mereka secara adil.

Dari uraian tersebut, ditetapkan hipotesis keenam yaitu :

H<sub>6</sub> : Moderasi *Organizational Justice* atas pengaruh hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

### **Moderasi *Self Efficacy* atas pengaruh hubungan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:169) *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. *Self efficacy* bertindak sebagai sebuah mekanisme motivasi diri (*self motivating mechanism*) dimana seseorang yang memandang tinggi kompetensinya akan menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan terdorong untuk mengeluarkan upaya serta persistensi dalam mengatasi rintangan-rintangan (Bandura, 2006).

*Self efficacy* dengan kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan mampu mendorong para karyawan untuk menunjukkan *work engagement* dan juga pada akhirnya perilaku proaktif karena *self efficacy* mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungan. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Sari *et al.*, (2014), Indrawati (2014), Lestari (2015) yang menyatakan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dwi (2015) menunjukkan juga adanya hubungan positif antara *self efficacy* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut, ditetapkan hipotesis ketujuh yaitu:

H<sub>7</sub> : Moderasi *Self Efficacy* atas pengaruh hubungan Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

### **Moderasi *Self Efficacy* atas pengaruh hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan karir adalah aspek mendasar dari perkembangan manusia dan itu dianggap sebagai dimensi yang sangat penting dari perkembangan psikososial (Eryilmaz & Mutlu, 2017). Dengan keyakinan individu

dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Jika karyawan dapat mencapai tujuan berarti kinerja karyawan baik, kinerja yang baik akan dapat membentuk pengembangan karir karyawan.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Consiglio *et al.*, (2015) yang menyatakan *self efficacy* dan kompetensi merupakan prediktor kinerja karyawan dengan pengembangan *self efficacy* akan memberi perubahan positif dalam persepsi karyawan. Penelitian Olido *et al.*, (2015) juga menyimpulkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dan kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Olido *et al.* (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatima *et al.*, (2017) hasil penelitian korelasi antara *self efficacy* dan pengembangan karir menunjukkan hasil negatif. Dari uraian tersebut, ditetapkan hipotesis kedelapan yaitu:

H<sub>8</sub> : Moderasi *Self Efficacy* atas pengaruh hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan PT. Tempuran Emas, Tbk. sebagai objek dari penelitian, jumlah populasi 125 karyawan. Sampel yang diambil yaitu 95 karyawan. Metode pengambilan sampel penelitian *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk di pilih menjadi anggota sampel. Sugiyono (2012:63).

### **Operasionalisasi Variabel (Definisi dan Pengukuran)**

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat (*Dependen*), dua variabel bebas (*independen*), dan dua variabel *moderating*.

**Tabel III**  
**Tabel 2**  
**Operasionalisasi Variabel**

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas selama periode waktu tertentu, dibandingkan dengan kemungkinan lain seperti <i>output/outcome</i> standar, sasaran, tujuan atau kriteria lainnya yang telah ditetapkan. Menurut Nuraini <i>et al.</i> , (2015:162)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi</li> <li>2. Afektif</li> <li>3. Lingkungan</li> </ol>
2.	Kemampuan Intelektual (X1)	Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Robbins dan Judge (2015:35)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecerdasan numerik</li> <li>2. Pemahaman verbal</li> <li>3. Kecepatan perseptual</li> <li>4. Penalaran induktif</li> <li>5. Penalaran deduktif</li> <li>6. Visualisasi ruang</li> <li>7. Ingatan</li> </ol>
3.	Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Handoko (2008:123)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upaya untuk dikenal (<i>exposure</i>)</li> <li>2. Mentor dan sponsor</li> <li>3. Kesempatan untuk berkembang</li> <li>4. Penetapan tujuan</li> </ol>
4.	<i>Organizational Justice</i> (Z1)	Keadilan organisasional adalah persepsi keseluruhan mengenai apa itu keadilan ditempat kerja. Robbins dan Judge (2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadilan Distributif (<i>Distributive justice</i>)</li> <li>2. Keadilan Prosedural (<i>Procedural justice</i>)</li> <li>3. Keadilan Interaksional (<i>Interactional justice</i>)</li> </ol>
5.	<i>Self Efficacy</i> (Z2)	<i>Self efficacy</i> adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi, serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Lunenburg (2011:10)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengalaman akan kesuksesan</li> <li>2. Pengalaman individu lain</li> <li>3. Persuasi verbal</li> <li>4. Keadaan fisiologis</li> </ol>

### Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *software Partial Least Square* (PLS) SmartPLS versi 3.0. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Tahapan perhitungan PLS yang digunakan peneliti menggunakan 2 model yaitu Model

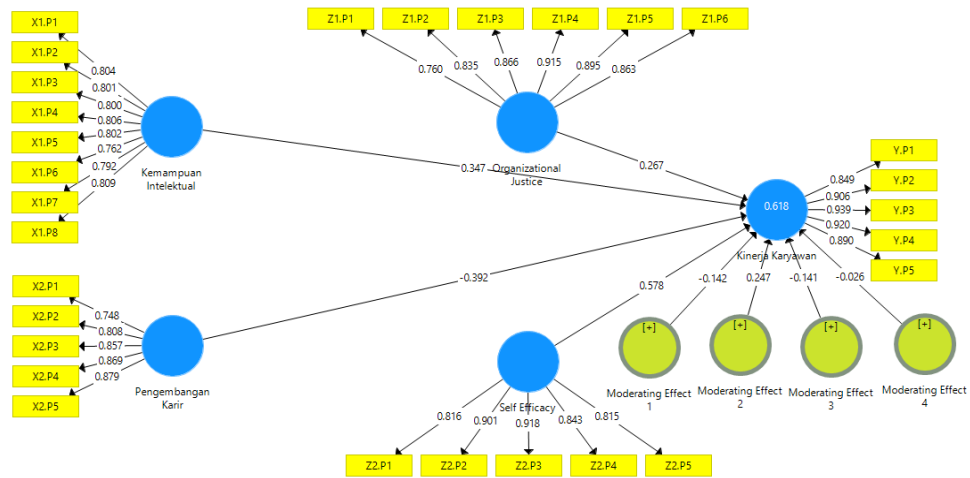
Pengukuran (*Outer Model*) dan Pengujian Model Struktural (*Inner Model*).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* > 0,5. Nilai *outer loading* merupakan korelasi antara indikator dengan konstraknya.

Gambar 2  
Hasil Analisis Data



Berdasarkan nilai *outer loading* tersebut indikator yang dipergunakan dalam penelitian

ini valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3  
*Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>0.942</b>	<b>0.956</b>	<b>0.812</b>
<b>Kemampuan Intelektual</b>	<b>0.919</b>	<b>0.933</b>	<b>0.636</b>
<b>Pengembangan Karir</b>	<b>0.890</b>	<b>0.919</b>	<b>0.695</b>
<i>Organizational Justice</i>	<b>0.927</b>	<b>0.943</b>	<b>0.734</b>
<i>Self Efficacy</i>	<b>0.912</b>	<b>0.934</b>	<b>0.739</b>

Sumber : Data Olahan PLS3 (2018)

Tabel 3 di atas menunjukkan *Cronbach's Alpha* > 0.5, *Composite Reliability* memiliki nilai yang disarankan > 0.7. *Average Variance Extracted (AVE)* untuk semua variabel memiliki nilai > 0,5.

Demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh untuk semua variabel dapat dikatakan *reliable* sehingga dapat dipergunakan untuk uji hipotesis.



**Tabel 4**  
**Path Coefficients**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kemampuan Intelektual -> Kinerja Karyawan	0.347	0.360	0.097	3.569	0.001
Moderating Effect 1 -> Kinerja Karyawan	-0.142	-0.142	0.157	0.901	0.370
Moderating Effect 2 -> Kinerja Karyawan	0.247	0.214	0.124	1.985	0.050
Moderating Effect 3 -> Kinerja Karyawan	-0.141	-0.158	0.113	1.248	0.215
Moderating Effect 4 -> Kinerja Karyawan	-0.026	0.028	0.162	0.163	0.871
Organizational Justice -> Kinerja Karyawan	0.267	0.259	0.120	2.219	0.029
Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan	-0.392	-0.381	0.124	3.147	0.002
Self Efficacy -> Kinerja Karyawan	0.578	0.579	0.120	4.828	0.000

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3 (2018)

### Pembuktian Hipotesis dan Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tabel *Path Coefficients* dan hipotesis penelitian diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Pembuktian Hipotesis Pertama : Kemampuan Intelektual berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kemampuan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tabel *Path Coefficients* menunjukkan nilai *TStatistics* sebesar 3,569 > 1,96 dan  $P_{values} = 0.001 < 0.05$ . Hal tersebut menunjukkan hubungan kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Dengan demikian  $H_1$  dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka (2017), Ari dan Ayu (2016), Ayu (2017), Rahmatika (2014) dan Yulius (2014) yang menyatakan kemampuan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pembuktian Hipotesis Kedua : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tabel *Path*

*Coefficients* menunjukkan nilai *TStatistics* sebesar 3,147 > 1,96 dan  $P_{values} = 0.002 < 0.05$ . Hal ini berarti menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_2$  diterima. Penelitian yang dilakukan oleh Diansyah dan Tatang (2017) Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2017), Wiyani *et al.*, (2015), Ludfia (2013) dan Hersona (2012) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pembuktian Hipotesis Ketiga : Organizational Justice berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil *Path Coefficients* menunjukkan nilai *TStatistics* sebesar 2,219 > 1,96 dan  $P_{values} = 0.029 < 0.05$ . Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *organizational justice* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_3$  diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristanto (2015), Kholis (2018), Diansyah dan Tatang (2017) dan Zafar *et al.*, (2017) menyimpulkan keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pembuktian Hipotesis Keempat : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel *Path Coefficients* menunjukkan *TStatistics* sebesar  $4,828 > 1,96$  dan  $P_{values} = 0.000 < 0.05$  yang berarti *self efficacy* dapat memperkuat/mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_4$  diterima. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukiyana dan Sriyanto (2017) pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Adanya pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan dalam melakukan pekerjaan sehingga akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Intan *et al.*, (2017), Cherian dan Jacob (2013), Triolita *et al.*, (2017), Fatmasari (2017), Stevani dan Jafar (2017) yang menyimpulkan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pembuktian Hipotesis Kelima : *Organizational Justice* tidak memoderasi Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah moderasi *organizational justice* atas hubungan kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tabel *Path Coefficients* menunjukkan *TStatistics* sebesar  $0,901 < 1,96$  dan  $P_{values} = 0.370 > 0.05$ . Dengan demikian  $H_5$  ditolak dan menunjukkan bahwa dalam pernyataan ada jawaban yang nilainya rendah dan variabel *organizational justice* tidak mampu memoderasi atau memperlemah pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan. Kemungkinan hal tersebut jika karyawan tidak diperlakukan secara adil hasilnya akan mengurangi output dari karyawan sebagai respon alami terhadap perlakuan tidak adil, sehingga tidak dapat mempengaruhi hubungan kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rias (2017) dan Lukiyana dan Detri (2016) penelitian ini menunjukkan keadilan organisasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Pembuktian Hipotesis Keenam : *Organizational Justice* memoderasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel *Path Coefficients* menunjukkan *TStatistics* sebesar  $1,985 > 1,96$  dan  $P_{values} = 0.050$ . Hal tersebut menunjukkan *organizational justice* mampu memperkuat atau memoderasi hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_6$  diterima. Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zafar *et al.* (2017), Khosa *et al.*, (2015) menunjukkan adanya pengaruh signifikan *organizational justice* terhadap kinerja karyawan.

7. Pembuktian Hipotesis Ketujuh : *Self Efficacy* tidak memoderasi Kemampuan Intelektual terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tabel *Path Coefficients* menunjukkan *TStatistics* sebesar  $1,248 < 1,96$  dan  $P_{values} = 0.215 > 0.05$ . Dengan demikian  $H_7$  dalam penelitian ini ditolak. Dalam pernyataan ada jawaban yang nilainya rendah sehingga menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak mampu memoderasi atau memperlemah pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan dan ada kemungkinan variabel tersebut tidak dapat menjadi variabel moderating tetapi hanya dapat menjadi variabel bebas. Hal tersebut karena karyawan tidak memiliki kepercayaan diri yang tinggi, pengalaman dan mudah menyerah. Individu dengan *self efficacy* yang rendah dalam mengerjakan tugas akan cenderung menghindari tugas tersebut, karena akan merasa sulit untuk memotivasi diri sehingga mengurangi usahanya dan menyerah dalam berbagai macam rintangan yang dihadapinya sehingga tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Pembuktian Hipotesis Kedelapan : *Self Efficacy* tidak memoderasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedelapan dalam penelitian ini adalah moderasi *self efficacy* atas hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tabel *Path Coefficients* menunjukkan *TStatistics* sebesar  $0,163 < 1,96$  dan  $P_{values} = 0.871 > 0.05$ . Dengan demikian  $H_8$  ditolak dan menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak mampu memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatima *et al.*, (2017) hasil penelitian korelasi antara *self efficacy* dan pengembangan karir negatif.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini tentang pengaruh kemampuan intelektual dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *organizational justice dan self efficacy*. Penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis kemampuan intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis *organizational justice* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) diterima.
4. Hasil pengujian hipotesis *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa hipotesis keempat (H<sub>4</sub>) diterima.
5. Hasil pengujian hipotesis *organizational justice* tidak memoderasi hubungan kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kelima (H<sub>5</sub>) ditolak.
6. Hasil pengujian hipotesis *organizational justice* memoderasi hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keenam (H<sub>6</sub>) diterima.
7. Hasil pengujian hipotesis *self efficacy* tidak memoderasi hubungan kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketujuh (H<sub>7</sub>) ditolak.
8. Hasil pengujian hipotesis *self efficacy* tidak memoderasi hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedelapan (H<sub>8</sub>) ditolak.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran penulis kepada peneliti selanjutnya dan perusahaan yaitu :

1. Bagi pihak perusahaan, penelitian ini membuktikan bahwa variabel moderasi *organizational justice* tidak memoderasi hubungan kemampuan intelektual terhadap kinerja karyawan dan *self efficacy* tidak mampu memoderasi hubungan kemampuan intelektual dan

pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan kesempatan berkembang kepada karyawan sesuai dengan kompetensi karyawan serta membangun kepercayaan karyawan, kebermaknaan kerja dan memperlakukan karyawan secara adil karena jika karyawan tidak merasa diperlakukan adil maka akan mempengaruhi output/hasil kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, penulis mengharapkan penelitian tersebut dapat ditambahkan variabel-variabel lain atau mengubah variabel moderasi serta menambahkan jumlah sampel untuk diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. 2011. *Career Planning and Career Management As Correlates For Career Development And Job Satisfaction. Case Study Of Negeria Bank Employees. Australian Journal Of Bussiness and Management Research.*
- Amir, F. M. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan.* Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ayu, A. G dan Indra, T. A. 2017. Pengaruh Etika Profesi, Efikasi Diri, Kecerdasan Spritual, Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor. *E Jurnal Akutansi.* Universitas Udayana. ISSN: 2302-8556. Vol.19.1: 654-682
- Bandura, A. 2006. *Social Foundations of Thought and Action : A Social Cognitive Theory.* New Jersey.
- Basuki, K. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada PT. Master Wovenindo Label Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi* 6(1). ISSN:2302-7169.
- Charkhabi, M., Abarghuei, M. A., and Hayati, D. 2013. *The Association of Academic Burnout With Self Efficacy and Quality*

- of Learning Experience Among Iranian Students. Springerplus*, 2(1), 677-681.
- Cherian, Jacob and Jolly Jacob. 2013. "Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees". *International Journal of Business and Management* Vol. 8, No. 14, p 80-88.
- Consiglio. 2015. "What Makes Employees Engaged With Their Work? The Role Of Self-Efficacy And Employee's Perceptions Of Social Context Over Time". *Career Development International*, Vol. 21 No. 2.
- Darham, M., Djumlani, A., & Amin, J. (2015). Pengaruh Pendekatan Keadilan Organisasi (Organizational Justice) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Samarinda Muhammad Darham 1 , Achmad Djumlani 2 , Jamal Amin 3. *Jurnal Administrasi Reform*, 3(2), 302-312.
- Dewi, F. 2017. Study Pengembangan Karir Untuk Mendorong Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Negeri. Surakarta.
- Dwi, L. A. 2015. Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*.
- Eryilmaz A and Mutlu T. 2017. *Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı [Career Development and Mental Health From The Perspective of Life-Span Development Approach]*. *Current Approaches in Psychiatry*, 9(2):227-249.  
<https://doi.org/10.18863/pgy.281802>
- Fatima, I. S. Asghar, F. Shireen, K. S. and Fatima, A. 2017. *Relationship Between Self Efficacy with Career Development among University Students. The International Journal of Indian Psychology*. Vol. 4. Issue 3: 2348-5396.
- Fatmasari. 2017. Pengaruh *Talent Management* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan. STIMIK Dipanegara Makassar. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. Vol.3. No.2.
- Gaol, L.J. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPF. Yogyakarta
- Hersona, S. 2012. Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. Universitas Singaperbangsa. *Jurnal Manajemen* Vol.09, No.3.
- Indrawati, Y. 2014. Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol.2 , No.4
- Khosa, Zeeshan Ahmed, Zia Ur Rehman, Ali Asad, Muhammad Amjad Bilal and Niaz Hussain. 2015. *The Impact of Organizational Change on The Employee's Performance in the Banking Sector of Pakistan. IOSR Journal of Bussiness and Management*. Vol.17. Issue 3. pp 54-61.
- Kholis, N. R. 2018. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Aksara Salopos. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Kreitner, Robert and Kinicki, A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan, 17(1), 86-98.  
<https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Lestari. 2015. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*. *Skripsi*. Universitas Jember
- Ludfia, D. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 3 Hal. 1080-1088. Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Lukiyana. dan F. F. Davi. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja

- terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sarijasa transutama Jakarta. *Majalah Ilmiah Institut STIAMII*4(2): 162–168. ISSN: 1411-0830.
- Lukiyana dan Sriyanto. 2017. PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN PENEMPATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta). *Media Manajemen Jasa*4(1): 1–14. ISSN: 2502-3632 (Online). ISSN: 2356-0304 (Paper).
- Lunenburg and Fred C. 2011. “*Organizational Culture Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z*”. *National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal*, Vol. 29, Number 4: 1-9.
- Masrarah, L. 2012. Efektivitas Bimbingan Kelompok Teknik *Modelling* untuk Meningkatkan *Self Efficacy*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Maulina, I. 2017. Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*. Vol.8, No.2 : 97-118
- Nuraini, E., A. Hermawan., A. V. Hubeis. and N. K. Panjaitan. 2015. " *The Impact Of Management Development Program To Employees, Job Performances Of A Telecommunication Company In Indonesia.*" *European Journal of Business and Management*, 7(11): 161-168.
- Olido, K. Tom, A. and Bilbert, U. 2015. *The Importance of Self Efficacy and Employee Competences in Employee Performance : The Case of Finca Uganda, Micro Deposit Taking Institution (MDI) in Uganda.* *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Science* Vol 6. No. 1, p 77-81 : 2141-7024
- Rahman, M. Haque, M, Elahi, F and Miah, W. 2015. *Impact of Organizational Justice on Employee Job Satisfaction : An Empirical Investigation.* *American Journal of Business Management*; 4(4): 162–171.  
<http://doi.org/10.11634/216796061504714>
- Rahmatika, I. 2014. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Bank BNI Syariah. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sajangbati dan Elizabeth Victoria. 2016. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor wilayah Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*
- Sari dan Nia, F. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Vol.52, No.1.
- Stevani, S. and Jafar, S. 2017. Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Proceeding of Management*, 4 (1), 335
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trilolita Putri Ardi, V., Siti Astuti, E., & Cahyo Widyo Sulisty, M. (2017). PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KINERJA KARYAWAN ( Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1).
- Widodo, S. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Mangu Media.
- Wiyani, Ersani Adhitya and Mudji Raharjdo. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*.

Yulius, S. 2014. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Universitas Bengkulu.

Zafar Iqbal, M., Rehan, M., Fatima, A., & Nawab, S. (2017). The Impact of Organizational Justice on Employee Performance in Public Sector Organization of Pakistan. *International*

*Journal of Economics & Management Sciences*, 6(3).  
<https://doi.org/10.4172/2162-6359.1000431>