

# J-MSDM (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

homepage : <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/J-MSDM>

## PENGARUH PSYCHOLOGICAL CONTRACT, JOB SATISFACTION, DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN REGION MAKASSAR

Rulyana Ramadhani<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Hasanuddin

### Informasi Artikel

#### Riwayat naskah:

Diterima : 10 Juli 2024

Disetujui : 16 Juli 2024

Publikasi : 18 Juli 2024

Penulis Korespondensi:

Rulyana Ramadhani

[rulyanaramadhani@gmail.com](mailto:rulyanaramadhani@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Psychological Contract, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Region Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data dari 78 responden yang merupakan karyawan Pegadaian Region Makassar, menggunakan teknik sampling tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang mengukur variabel-variabel tersebut dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk melihat pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa Psychological Contract, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan yang penting bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan aspek-aspek psikologis dan komitmen terhadap organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari Psychological Contract, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Region Makassar. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya manajemen hubungan dan komunikasi antara manajemen dan karyawan dalam konteks organisasi. Dengan memperkuat kontrak psikologis yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, dan memelihara komitmen terhadap organisasi, PT Pegadaian dapat mengoptimalkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Strategi-strategi untuk mempertahankan faktor-faktor ini dapat membawa dampak positif dalam jangka panjang terhadap kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan di masa depan.

**Kata Kunci** : Psychological Contract, Job Satisfaction, Organizational Commitment dan kinerja

### ABSTRACT

*This research aims to examine the influence of Psychological Contracts, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on employee performance at Pegadaian Region Makassar. The research method used is a quantitative approach by collecting data from 78 respondents who are employees of Pegadaian Makassar Region, using a certain sampling technique. Data collection was carried out through distributing questionnaires that measured these variables using a Likert scale. Data analysis was carried out using multiple linear regression to see the simultaneous influence of independent variables on the dependent variable. The results of the analysis show that the Psychological Contract, Job Satisfaction and Organizational Commitment have a significant positive effect on employee performance. This research provides important insights for management in improving employee performance by paying attention to psychological aspects and commitment to the organization. The results of this research show that there is a positive and significant influence of the Psychological Contract, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on employee performance at PT Pegadaian Region Makasar. These findings underscore the importance of management relationships and communication between management and employees in the organizational context. By strengthening a positive psychological contract, increasing job satisfaction, and maintaining commitment to the organization, PT Pegadaian can optimize employee productivity and work quality. Strategies to*

# PENGARUH PSYCHOLOGICAL CONTRACT, JOB SATISFACTION, DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN REGION MAKASSAR

---

---

*maintain these factors can have a long-term positive impact on a company's future success and desirability.*

**Keywords :** *Psychological Contract, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Performance*

## **Pendahuluan**

Pegadaian Region Makassar merupakan salah satu instansi yang memiliki peran penting dalam memberikan layanan keuangan kepada masyarakat. Kinerja karyawan di Pegadaian menjadi faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial bagi manajemen Pegadaian untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kontrak psikologis. Kontrak psikologis mengacu pada persepsi karyawan mengenai kewajiban timbal balik antara mereka dan organisasi (Kim, B. J, 2024) dan (Gulzar, S, 2024). Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memenuhi harapan dan janji yang tidak tertulis, mereka cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, pelanggaran kontrak psikologis dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Selain kontrak psikologis, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk aspek-aspek seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kebijakan perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berkomitmen untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaannya.

Komitmen organisasi adalah faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dengan organisasi dan keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Pradhikusuma, O. C, 2024). Menurut (Asmawiyah, (2024) Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang lebih besar, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kontrak psikologis, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Region Makassar. Dengan memahami hubungan antara ketiga faktor ini dan kinerja karyawan, manajemen Pegadaian dapat merumuskan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia.

Studi ini juga penting dalam konteks akademis karena memberikan kontribusi terhadap literatur yang ada mengenai manajemen sumber daya manusia. Dengan mengintegrasikan konsep-konsep kontrak psikologis, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai dinamika kinerja karyawan dalam organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi Pegadaian Region Makassar, tetapi juga bagi organisasi lain yang ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan kontrak psikologis, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi praktisi HR dan peneliti untuk mengembangkan kebijakan dan program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh kontrak psikologis, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Region Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pegadaian Region Makassar, dan sampel penelitian ini berjumlah 78 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling tertentu untuk mewakili populasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel kontrak psikologis, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert untuk memperoleh data yang terukur dan terstruktur.

Untuk menganalisis data yang diperoleh, digunakan metode analisis regresi linear berganda. Analisis ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melihat pengaruh simultan dari beberapa variabel independen (kontrak psikologis, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Proses analisis data meliputi uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat-syarat yang diperlukan, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu, dilakukan analisis regresi untuk menguji hipotesis dan menentukan signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang jelas mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Region Makassar.

## Hasil Dan Pembahasan

### Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Maulana, A, 2022). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner yang digunakan benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud, yaitu kontrak psikologis, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Uji validitas ini sangat penting untuk menjamin bahwa data yang dikumpulkan akurat dan dapat diandalkan, sehingga hasil analisis nantinya dapat memberikan kesimpulan yang valid mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Proses uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi antara skor item dengan skor total untuk setiap variabel, di mana item dianggap valid jika memiliki korelasi yang signifikan dengan skor totalnya.

PENGARUH PSYCHOLOGICAL CONTRACT, JOB SATISFACTION, DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN REGION MAKASSAR

---

Tabel 1. Validitas

item	R tabel	Corrected Item-Total Correlation
X1.1	0,1876	.472
X1.2		.529
X1.3		.556
X1.4		.635
X1.5		.540
X2.1		.287
X2.2		.617
X2.3		.481
X2.4		.652
X2.5		.559
X3.1		.500
X3.2		.556
X3.3		.664
X3.4		.552
X3.5		.512
Y1		.580
Y2		.475
Y3		.301
Y4		.347
Y5		.330

Sumber : Data Olah (2024)

Berdasarkan hasil penelitian, uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.1876 pada tingkat signifikansi 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item dalam kuesioner memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor variabel yang diukur, baik itu kontrak psikologis, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun kinerja karyawan. Dengan kata lain, seluruh item dianggap valid karena mampu mengukur secara tepat dan konsisten variabel yang dimaksud. Hasil ini memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat diandalkan untuk mengumpulkan data yang akurat, sehingga analisis yang dilakukan selanjutnya dapat memberikan hasil dan kesimpulan yang valid mengenai pengaruh kontrak psikologis, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Region Makassar.

### Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel (Anggraini, F. D. P, 2022). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan dalam berbagai kondisi. Uji reliabilitas ini sangat penting karena instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang serupa ketika digunakan untuk

PENGARUH PSYCHOLOGICAL CONTRACT, JOB SATISFACTION, DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN REGION MAKASSAR

---

mengukur variabel yang sama pada waktu yang berbeda. Menurut Jailani, M. S. (2023) Untuk mengukur reliabilitas, penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, yang merupakan metode umum untuk menguji konsistensi internal dari instrumen penelitian. Nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0.60 dianggap menunjukkan reliabilitas yang memadai, yang berarti bahwa item-item dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang cukup baik dalam mengukur variabel kontrak psikologis, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen dapat diandalkan untuk pengukuran lebih lanjut.

Tabel 2. Reliabilitas

item	R tabel	Cronbach's Alpha
X1	0,60	.769
X2		.747
X3		.778
Y		.638

Sumber : Data Olah (2024)

Dalam penelitian, nilai reliabilitas yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen atau alat yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang cukup tinggi dalam mengukur variabel yang diteliti. Reliabilitas adalah ukuran seberapa konsisten suatu alat ukur dalam menghasilkan hasil yang serupa jika diulang pada populasi yang sama. Sebagai contoh, nilai reliabilitas di atas 0,60 menandakan bahwa alat ukur tersebut cenderung memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam mengumpulkan data terkait variabel yang sedang diteliti. Hal ini penting dalam menjamin bahwa hasil penelitian dapat diinterpretasikan dengan baik dan dapat dipercaya dalam konteks analisis yang lebih lanjut.

#### Uji t

Uji t merupakan salah satu metode statistik yang umum digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan signifikan antara dua kelompok data (Jamco, J, 2022) . Metode ini cocok digunakan ketika sampel yang digunakan relatif kecil dan memenuhi asumsi tertentu, seperti distribusi normalitas data. Uji t menghasilkan nilai t-statistik yang dibandingkan dengan nilai kritis dari distribusi t untuk menentukan apakah perbedaan antara kelompok-kelompok tersebut cukup besar untuk dianggap signifikan secara statistik. Dengan demikian, uji t menjadi alat yang sangat berguna dalam menguji hipotesis perbedaan antara rata-rata dua kelompok atau lebih dalam penelitian ilmiah.

PENGARUH PSYCHOLOGICAL CONTRACT, JOB SATISFACTION, DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN REGION MAKASSAR

Tabel 2. Analisis Regresi

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.958	2.385		1.240	.219
	Psychological Contract	.213	.103	.193	2.064	.042
	Job Satisfaction	.322	.111	.320	2.896	.005
	Organizational Commitment	.308	.106	.324	2.918	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien standardized Psychological Contract terhadap kinerja sebesar 0,193 dan nilai signifikansi sebesar  $0,042 < 0,05$ . Berarti Psychological Contract berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap kenaikan 1% Psychological Contract akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,193 pada kinerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien standardized Job Satisfaction terhadap kinerja sebesar 0,320 dan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Berarti Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap kenaikan 1% Job Satisfaction akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,320 pada kinerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien standardized Organizational Commitment terhadap kinerja sebesar 0,324 dan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Berarti Organizational Commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Setiap kenaikan 1% Organizational Commitment akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,324 pada kinerja.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Psychological Contract memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian. Konsep Psychological Contract mencerminkan harapan dan persepsi saling memberi antara karyawan dan organisasi, yang secara langsung mempengaruhi motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Dalam konteks PT Pegadaian, kejelasan dan kesesuaian antara harapan karyawan dan respons organisasi terhadap komitmen ini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen yang mampu memperkuat dan memelihara Psychological Contract yang positif dapat berpotensi meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan.

# PENGARUH PSYCHOLOGICAL CONTRACT, JOB SATISFACTION, DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN REGION MAKASSAR

---

Penemuan bahwa Psychological Contract berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian menyoroti pentingnya manajemen hubungan dan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Dalam konteks ini, adanya saling pengertian dan kepercayaan antara pihak karyawan dan perusahaan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Pengakuan atas kontribusi Psychological Contract terhadap kinerja karyawan juga menegaskan bahwa faktor-faktor psikologis dan sosial dalam hubungan kerja memiliki dampak nyata terhadap efektivitas organisasi, Hasil penelitian ini sejalan dengan (Ridwan, F. 2023). Oleh karena itu, untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi PT Pegadaian dan organisasi serupa untuk terus memperhatikan dan mengelola aspek-aspek Psychological Contract secara proaktif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan (Dimara, A. N., & Jimad, H. 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Satisfaction memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian. Job Satisfaction atau kepuasan kerja merupakan indikator penting dalam menilai sejauh mana karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, kompensasi, pengakuan, dan kesempatan pengembangan. Temuan ini menegaskan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka di PT Pegadaian (Armanda, S, 2023). Pengelolaan Job Satisfaction yang efektif dapat membawa dampak positif tidak hanya terhadap individu karyawan, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan, dengan meningkatkan retensi karyawan, mengurangi absensi, dan meningkatkan loyalitas serta kontribusi terhadap tujuan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Commitment atau komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian. Komitmen organisasional mencerminkan tingkat loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap PT Pegadaian cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen yang kuat ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi, mengurangi turnover, dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan (Kurniawan, T. A, 2024). Oleh karena itu, manajemen PT Pegadaian dapat memperhatikan dan mengembangkan strategi untuk memelihara dan meningkatkan tingkat komitmen organisasional karyawan sebagai upaya untuk memperkuat kinerja dan keberlanjutan perusahaan di masa depan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Psychological Contract, Job Satisfaction, dan Organizational Commitment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian. Temuan ini menyoroti pentingnya aspek psikologis dan sosial dalam hubungan antara karyawan dan organisasi dalam konteks kerja. Manajemen yang mampu membangun hubungan yang saling menguntungkan antara organisasi dan karyawan, dengan memperhatikan aspek seperti kejelasan harapan, kepuasan terhadap pekerjaan, dan komitmen terhadap perusahaan, dapat membawa dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas, retensi karyawan, dan kualitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, strategi-strategi untuk

PENGARUH PSYCHOLOGICAL CONTRACT, JOB SATISFACTION, DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN REGION MAKASSAR

---

meningkatkan dan memelihara faktor-faktor ini di PT Pegadaian dapat menjadi kunci dalam mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran statistika menggunakan software SPSS untuk uji validitas dan reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491-6504.
- Armanda, S., Ahluwalia, L., & Sihono, S. A. C. (2023). PENGARUH JOB SATISFACTION DAN EMPOWERING LEADERSHIP TERHADAP PERFORMANCE KARYAWAN GENERASI Z DI BANDAR LAMPUNG. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 2(2), 23-34.
- Asmawiyah, A., Kurniawan, I., & Basri, S. K. (2024). Komitmen Organisasi dan Kompetensi: Dua Pilar Utama Meningkatkan Kinerja. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 461-466.
- Dimara, A. N., & Jimad, H. (2022). Influence Of Organizational Commitment And Psychological Contract On Employee Performance Rsd A. Yani Metro City, Lampung. *Jurnal Tafkirul Iqtishodiyah*, 2(2), 212-237.
- Gulzar, S., Hussain, K., Akhlaq, A., Abbas, Z., & Ghauri, S. (2024). Exploring the psychological contract breach of nurses in healthcare: an exploratory study. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 16(1), 204-230.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9.
- Jamco, J., & Balami, A. M. (2022). Analisis kruskal-wallis untuk mengetahui konsentrasi belajar mahasiswa berdasarkan bidang minat program studi statistika FMIPA Unpatti. *PARAMETER: Jurnal Matematika, Statistika dan Terapannya*, 1(1), 29-34.
- Kim, B. J., & Kim, M. J. (2024). The influence of work overload on cybersecurity behavior: A moderated mediation model of psychological contract breach, burnout, and self-efficacy in AI learning such as ChatGPT. *Technology in Society*, 77, 102543.
- Kurniawan, T. A., & Nugroho, S. H. (2024). Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Efek Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pelayaran. *Rekayasa*, 17(1), 152-165.
- Maulana, A. (2022). Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Kelayakan Instrumen Penilaian Rasa Percaya Diri Siswa. *Jurnal Kualita Pendidikan*, 3(3), 133-139.
- Pradhikusuma, O. C. (2024). PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. MARMIN. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(8), 704-724.
- RIDWAN, F. (2023). PENGARUH PSYCHOLOGICAL CONTRACT BREACHES DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Pegadaian (Persero) Area Lampung).