

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN  
KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**OLEH**

**NAMA : IVANA ADELA  
NPM : 1605160538  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada Hari Kamis, Tanggal 22 Oktober 2020, Pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : **IYANA ADELA**  
NPM : **1605160538**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH PERIKASI DIRI DAN DISYAN KELUJA TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BIDAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(Dr. JURIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(RINI SEPTI, S.E., M.M.)

Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)



Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Sekretaris

(Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

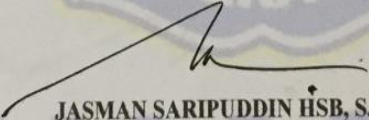
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : IVANA ADELA  
N.P.M : 1605160538  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN  
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2020

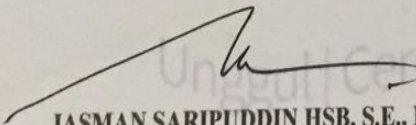
Pembimbing Skripsi


  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

  
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : IVANA ADELA  
 N.P.M : 1605160538  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
7/9 2021	Hasil pembahasan hrs dikaitkan dgn teori yg ada di bab II jurnal dan skripsi dan buku penulisan.		
	Kesimpulan dibuat berdasarkan hasil penelitian dan forum diskusi berdasarkan kesimpulan.		
9/9 2021	Hasil pembimbingan skripsi dan laporan Ujian Skripsi		

Medan, September 2020

Diketahui/Disetujui

Pembimbing Skripsi

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : IVANA ADELA  
NPM : 1605160538  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 26-3-2020  
Pembuat Pernyataan



IVANA ADELA

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

### **PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN**

**IVANA ADELA**

Program Studi Manajmen

[Adellaivana01@gmail.com](mailto:Adellaivana01@gmail.com)

Permasalahan penelitian ini adalah. Masih rendahnya kinerja aparatur sipil negara dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Kurangnya disiplin kerja aparatur sipil negara dalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari masih ada dari sebagian pegawai yang suka datang terlambat dan keluar ruangan sebelum jam yang ditentukan, serta suasana kerja pegawai yang kurang kondusif. Kurang mampunya pegawai dalam menyelesaikan masalah yang sulit dimanabanyak pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah). Rendahnya komitmen organisasi dapat lihat dengan kurang efektifnya konsistensi pegawai dalam menjalankan setiap tugasnya saat melakukan pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisioner), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur (analisis peth), yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan menggunakan smart PLS.

**Kata Kunci: Efikasi Diri, Disiplin Kerja, Kinerja Dan Komitmen Organisasi**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF SELF-EFFICIENCY AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENTS TO REGIONAL STAFFING AGENCY AND RESOURCE DEVELOPMENT MANUSIA CITY MEDAN**

**IVANA ADELA**

**Management Study Program**

**[Adellaivana01@gmail.com](mailto:Adellaivana01@gmail.com)**

*The problem of this research is. The low performance of the state civil apparatus in doing their job can be seen from the lack of ability of employees to complete their work on time. Lack of work discipline of state civil servants in carrying out work, this can be seen from some employees who like to arrive late and leave the room before the set time, as well as the less conducive work atmosphere of employees. The inability of employees to solve difficult problems is that many employees who are not confident can solve their affairs efficiently without any unexpected events (problems). The low organizational commitment can be seen by the lack of consistency of employees in carrying out each task while doing work. The purpose of this research is. To find out and analyze the effect of self-efficacy and work discipline on performance through organizational commitment to the Regional Civil Service Agency and Human Resources Development of Medan City. The research used in this research is a quantitative approach. In determining the sample of this study using a saturation technique (census) where all the population was sampled. The data collection technique used in this study was a questionnaire, to analyze the data and information needed, the authors used data techniques where hypothesis testing was used after going through the stages. -stages such as distributing a questionnaire. To test the quality of the questionnaire using validity and reliability tests. The analysis technique used in this study is the path analysis technique (Peth analysis), which uses numerical calculations and then draws conclusions from the test, using smart PLS.*

**Keywords: Self-Efficacy, Work Discipline, Performance and Organizational Commitment**

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan”**.

Dalam menyelesaikan Proposal/Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan Proposal/Skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:



1. Terima kasih untuk yang istimewa Ayahanda Adnin S.Sos dan Ibunda Nurlela Purba tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan Skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Sekaligus Sebagai Dosen Pembimbing Skripsi Saya.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Skripsi ini.

9. Kepada adik saya Aulivia Putri dan M. Surya Al-Fakhry turut membantu dalam menyelesaikan proposal/skripsi di Universitas Muhammadiyah Sumaera Utara.
10. Kepada teman- teman peneliti yang ada di kelas B Manajemen Siang Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2016
11. Kepada sahabat-sahabat saya Afni Sasqia Putri, Khairil Ambia, M. Dwi Perdana Surya, M. Ilhamdillah Juanda yang turut membantu dalam menyelesaikan proposal skripsi di Universitas Muhammadiyah Sumaera Utara.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada peneliti dari berbagai pihak selama ini, maka Proposal ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Peneliti tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan salawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Proposal ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalammualaikum, Wr. Wb*

Medan, Mei 2020  
Penulis

**IVANA ADELA**  
**NPM:1605160538**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 . Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 . Identifikasi Masalah.....	6
1.3 . Batasan Masalah.....	6
1.4 . Rumusan Masalah .....	7
1.5 . Tujuan Penelitian .....	7
1.6 . Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 . Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja .....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja .....	11
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinera.....	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja .....	16
2.1.2 Efikasi diri.....	17
2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri.....	17
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Efikasi Diri.....	18
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri .....	21
2.1.2.4 Indikator-Indikator Efikasi Diri .....	24
2.1.3 Disiplin Kerja.....	27
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	27
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja.....	28
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	29
2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	31
2.1.4 Komitmen Organisasi.....	32
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	32
2.1.4.2 Bentuk Bentuk Komitmen Orgnisasi .....	33
2.1.4.3 Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	34
2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi .....	35

2.2 Kerangka Konseptual .....	36
2.3 Hipotesis Penelitian.....	44
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b>	
3.1 . Jenis Penelitian.....	45
3.2 . Definisi Operasional.....	45
3.3 . Tempat dan Waktu Penelitian .....	47
3.4 . Populasi dan Sampel .....	48
3.5 . Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.6 . Teknik Analisis Data.....	53
<b>BAB 4- HASIL PENELITIAN</b>	
4.1. Deskripsi data.....	58
4.1.1. Karakteristik responden .....	58
4.1.1.1.Jenis kelamin.....	58
4.1.1.2.Berdasarkan lama bekerja .....	59
4.1.1.3.Berdasarkan tingkat pendidikan.....	60
4.1.2. Deskriptif variabel penelitian.....	61
4.1.3. Persyaratan analisis data .....	70
4.1.4. Analisis model structural (path analisis).....	71
4.1.5. Pengujian hipotesis.....	74
4.2. Pembahasan.....	75
<b>BAB 5- PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan .....	81
5.2. Saran.....	82
5.3. Keterbatasan penelitian .....	82

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator kinerja.....	46
Tabel 3.2	Indikator efikasi diri.....	46
Tabel 3.3	Indikator disiplin kerja.....	47
Tabel 3.4	Indikator komitmen organisasi.....	47
Tabel 3.5	Waktu penelitian .....	48
Tabel 3.6	Rincian sampel.....	49
Tabel 3.7	Skala jawaban .....	51
Tabel 3.8	Hasil uji validitas instrument kinerja .....	52
Tabel 3.9	Hasil uji validitas instrument efikasi dri .....	52
Tabel 3.10	Hasil uji validitas instrument disiplin kerja .....	52
Tabel 3.11	Hasil uji validitas instrument komitmen organisasi.....	52
Tabel 3.12	Hasil uji reliabilitas .....	53
Tabel 4.1	Skala jawaban .....	58
Tabel 4.2	Karateristik berdasarkan jenis kelamin .....	59
Tabel 4.3	Karateristik berdasarkan lama bekerja.....	60
Tabel 4.4	Karateristik berdasarkan pendidikan.....	61
Tabel 4.5	Skor angket kinerja .....	61
Tabel 4.6	Skor angket efikasi diri .....	63
Tabel 4.7	Skor angket disiplin kerja .....	66
Tabel 4.8	Skor angket komitmen orgainisasi.....	68
Tabel 4.9	Pengelolaan data PLS R square .....	72
Tabel 4.10	F square .....	73
Tabel 4.11	Pengelolaan data PLS Path .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja .....	38
Gambar 2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	39
Gambar 2.3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi .....	40
Gambar 2.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen organisasi.....	41
Gambar 2.5. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja .....	42
Gambar 2.6. Kerangka Konseptual .....	43
Gambar 4.1 Hasil model structural PLS .....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar riwayat hidup
- Lampiran 2. Angket
- Lampiran 3. Rekapitulasi hasil pengumpulan data
- Lampiran 4. Hasil pengujian PLS dan SPSS
- Lampiran 5. F-square
- Lampiran 6. R-square
- Lampiran 7. Tabel r
- Lampiran 8. Pengajuan judul penelitian
- Lampiran 9. Surat ketetapan dosen pembimbing skripsi
- Lampiran 10. Berita acara pembimbingan proposal
- Lampiran 11. Pengesahan hasil seminar proposal
- Lampiran 12. Berita acara pembimbingan skripsi
- Lampiran 13. Surat keterangan penelitian / riset

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, etika kerja, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pencapaian tujuan manajemen sumberdaya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya suatu instansi dalam melaksanakan, mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dan sangat diperlukan oleh perusahaan karena itu dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti etos kerja, gairah kerja, disiplin kerja, etika kerja dan aspek-aspek lainnya.

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama



periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen Jufrizen, 2017). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018)

Menurut (Mangkunegara, 2014) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Zainal, Kamal, & Natsir, 2014) “kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu”. Menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintah disiplin kerja dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Dimana disiplin kerja pegawai faktor utama yang bersumber dari diri pegawai sendiri.

Disiplin kerja adalah aturan yang diberlakukan kepada seluruh pegawai guna perhatikan moral dan sikap yang melekat pada diri individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Menurut (Afandi, 2016) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, etika kerja juga salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, dimana etika kerja secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan perusahaan, serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter serta sikap terhadap jenjang karier.

Menurut (Siagian, 2014) etika merupakan penyelidikan filsafat tentang bidang moral, yakni berkenaan dengan kewajiban manusia serta tentang yang baik dan yang buruk. Hidup manusia penuh dengan jaringan norma, yang menetapkan serangkaian kewajiban dan larangan, yang senantiasa membelenggu dan mengikat manusia.

Efikasi diri merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Dimana individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan dengan tugas baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu. (Wijayanti, 2014). Efikasi Diri adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Lau, 2012). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja. (Murniasih & Sudarman, 2016)

Komitmen Organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.(Sutrisno, 2010). Komitmen organisasi adalah suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang (Muis, Jufrizen, et al., 2018)

Dukungan organisasional merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional. Persepsi dukungan organisasional adalah merupakan konsep utama dari teori dukungan organisasional. Persepsi dukungan organisasional sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauhmana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka (Putra, 2016).

Badan Kepegawain Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan merupakan kantor Pemerintah Kota Medan yang menangani bidang kepegawain aparatur sipil negara di Kota Medan,. Berdasarkan observasi awal penulis pada kantor Badan Kepegawain Daerah Kota Medan, penulis menemukan masalah dimanamasih rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya hal ini di sebabkan oleh masih kurangnya disiplin pegawai dalam melakukan pekerjaannya hal ini dapat dilihat dari masih ada dari sebagian pegawai yang suka datang terlambat serta keluar ruangan sebelum jam yang ditentukan bahkan pegawai tersebut tidak kembali ke kantor.

Kurang mampunya pegawai dalam menyelesaikan masalah yang sulit juga penyebab pekerjaan pegawai tidak tepat pada waktunya dimanabanyak pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah), kurang mampu memecahkan masalah yang di hadapi oleh pegawai. Selain itu komitmen organisasi pegawai masih sangat rendah hal ini dapat lihat darikurang efektifnya konsistensi pegawai dalam menjalankan setiap tugasnya saat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kinerja aparatur sipil negara dalam melakukan pekerjaan, dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Kurangnya disiplin kerja aparatur sipil negara dalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari masih ada dari sebagian pegawai yang suka datang terlambat dan keluar ruangan sebelum jam yang ditentukan, serta suasana kerja pegawai yang kurang kondusif.
3. Kurang mampunya pegawai dalam menyelesaikan masalah yang sulit dimana banyak pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah)
4. Rendahnya komitmen organisasi dapat lihat dengan kurang efektifnya konsistensi pegawai dalam menjalankan setiap tugasnya saat melakukan pekerjaan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada instansi. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada efikasi diri, disiplin kerja, kinerja dan komitmen organisasi aparatur sipil negara.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan?
6. Apakah efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sehingga dapat

menambah wawasan pengetahuan dalam hal efikasi diri dan disiplin kerja, kinerja kerja dan komitmen organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan



## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Nooralizad, Nadeholi, & Parivash, 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

#### **2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja**

Tujuan kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
2. Menyusun sasaran di masa mendatang.
3. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
4. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
5. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
6. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
7. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi. Hal tersebut jika dilaksanakan sesuai

dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi khususnya untuk menghindari overlapping pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi (Damayanto, 2019).

#### Manfaat Kinerja

1. Memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
2. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback/reward bagi karyawan yang berprestasi.
3. Menghargai setiap kontribusi, menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan (Damayanto, 2019).

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Andayani & Tirtayasa, 2019).

#### Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan

yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Selanjutnya diterangkan menurut (Putra, 2016) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

#### **1. Efektivitas dan Efisiensi**

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

#### **2. Otoritas dan Tanggung Jawab**

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### **3. Disiplin**

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins, 2012) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

##### 1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

##### 2. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi didalam perusahaan sangatlah penting untuk menjalankan sebuah sistem atau visi dan misi yang telah ditentukan sebelumnya, agar dapat berjalan dengan baik.

##### 3. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

##### 4. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

5. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

6. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

7. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

8. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

9. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

10. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

#### 11. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

##### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

#### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

#### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

#### 3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

#### 4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawa tersebut.

## **2.1.2 Efikasi Diri**

### **2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri**

Menurut (Ghufron & Risnawati, 2010) mendefinisikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun Bandura menganggap *self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *selfefficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Sedangkan menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.



Menurut (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018) mendefinisikan *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada persepsitentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

#### **2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Efikasi Diri**

Bahwa efikasi diri bertujuan membantu dalam menentukan seberapa banyak usaha seseorang, seberapa lama seseorang akan bertahan dalam menghadapi suatu hambatan, dan seberapa tabah dalam menghadapi situasi yang kurang baik. Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi akan lebih mampu bertahan dan berusaha dalam menghadapi kesulitan untuk mencapai harapan yang diinginkan (Hartono, 2012).

Manfaatnya, didalam sebuah organisasi dapat menyelesaikan masalah yang akan dihadapi dan dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sudah dilakukan, sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal dan akan meningkatkan

kualitas perusahaan dapat berjalan dengan baik dimasa yang akan mendatang (Fattah, 2017)

### **Jenis-Jenis Efikasi Diri**

Efikasi diridibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality*. berikut ini adalah bagian dari *self efficacy* menurut (Puspitaningsih, 2016):

#### 1. *Level*

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

#### 2. *Strength*.

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah

digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

### 3. *Generality*

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Menurut (Bandura, 1997) mengatakan individu memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik, sedangkan individu memiliki efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka

### 2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Munurut (Feist & Feist, 2010) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu:

#### 1. Pengalaman menguasai sesuatu (*masteryexperience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

#### 2. Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

#### 3. Persuasisosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu

keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

#### 4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Selanjutnya menurut (Alwislo, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah :

##### 1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

##### 2. Pengalaman orang lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya.

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

### 3. Disiplin kerja

Disiplin kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan dapat memiliki tingkat efikasi diri karyawan yang optimal.

### 4. Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang di sampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas.

### 5. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi sangat dibutuhkan didalam perkembangan suatu perusahaan, dengan berjalannya komitmen organisasi yang baik dan optimal maka akan mempengaruhi tingkat kinerja, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan mempengaruhi tingkat efikasi diri didalam diri karyawan dalam bekerja.

### 6. Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula

#### **2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri**

Menurut (Bandura, 2010) ada empat indikator dalam mengukur *self efficacy* antara lain:

##### **1. *Pastperformance***

Merupakan sumber informasi *self efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan. Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Jika kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi maka dapat memicu persepsi *self efficacy* menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulitnantinya.

##### **2. *Vicariousexperience***

Merupakan cara meningkatkan *self efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha

yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *self efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut.

Peran *vicarious experience* terhadap *self efficacy* seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi *self efficacy*. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka *self efficacy* menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model.

Seseorang akan berusaha mencari model yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai dengan keinginannya. Dengan mengamati perilaku dan cara berfikir model tersebut akan dapat memberi pengetahuan dan pelajaran tentang strategi dalam menghadapi berbagai tuntutan lingkungan.

### 3. *Verbal persuasion*

Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut.

### 4. *Emotional cues*

Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan



kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Ketika seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *self efficacy* orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan menurut (Lent, Brown, & Larkin, 1986), indikator dari *self-efficacy* mengacu pada dimensi *self-efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self-efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas

Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam dalam rangka menyelesaikan tugas.

3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagaisituasi.

Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kinerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Menurut (Afandi, 2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut (Muliando, Cahyadi, & Eko, 2006) disiplin kerja adalah” memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan.

Sedangkan Menurut (M. S. . Hasibuan, 2016) menyatakan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Sinambela, 2012) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu “kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi.”

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku.

### **2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja**

Tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian-hatian, senda gurau atau pencurian (Damayanto, 2019)

Manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan

penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (J. S. Hasibuan, 2015).

### **2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal.

Maka faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (M. S. . Hasibuan, 2016) adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Menurut (Afandi, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu : faktor kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan dan efikasi diri, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan, dan faktor hubungan kemanusiaan, faktor komitmen organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2010) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang mencakup: besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Sedangkan menurut Ravianto dalam (Marzuki & Soestayo, 2015) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: pendidikan dan latihan, disiplin, sikap, aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan,

tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi.

Dari penjelasan faktor-faktor kedisiplinan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin kerja itu meliputi: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan, faktor hubungan kemanusiaan, besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, pendidikan dan latihan, disiplin, sikap, aktivitas kerja, motivasi, masa kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi dan sarana produksi, kesempatan kerja, serta kebutuhan untuk berprestasi.

### **Macam Macam Disiplin Kerja**

Menurut (Handoko, 2014) mengatakan ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu :

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara itu, para

karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, yang berguna dalam disiplin korektif.

Sedangkan (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bentuk disiplin kerja yaitu:

### 1. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

### 2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

### 3 Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

#### **2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Menurut (M. S. . Hasibuan, 2016) mengemukakan indikator disiplin kerja adalah tujuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskar, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Berdasarkan poin tersebut maka penulis akan menjadikan poin tersebut sebagai indikator penelitian.

Menurut (Busro, 2018) indikator disiplin kerja meliputi sikap disiplin kerja, jumlah jam kerja, jumlah hari kerja, dan jumlah hari izin.

Menurut (Hariandja, 2007) ada beberapa indikator-indikator disiplin yaitu mengumpulkan tugas tepat waktu, ikut mengerjakan tugas kelompok, dan tidak bermain-main sendiri saat diskusi. Sedangkan menurut (Afandi, 2016) menyimpulkan bahwa indikator disiplin kerja yaitu: ketaatan waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, membuat laporan kerja harian.

Berdasarkan beberapa teori indikator disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tujuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskar, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, sikap disiplin kerja, jumlah jam kerja, jumlah hari kerja, jumlah hari izin, mengumpulkan tugas tepat waktu, ikut mengerjakan tugas kelompok, tidak bermain-main sendiri saat diskusi, ketaatan waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, membuat laporan kerja harian.

#### **2.1.4 Komitmen Organisasi**

##### **2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen merupakan sebuah proses yang berkesinambungan, dan tidak begitu saja terjadi, dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam organisasi. Komitmen organisasi membahas tentang perilaku karyawan diorganisasi. Menurut (Robbins, 2012) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut

Menurut (Marthis & Jackson, 2016) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Komitmen organisasi menurut (Wibowo, 2010) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya

Menurut (Muhamamd Andi Prayogi & Rialdy, 2018) komitmen organisasi adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut (Nasution, 2017) komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk meyakini dan menunjukkan nilai-nilai yang ada pada perusahaan dalam dirinya dengan kemauan yang kuat untuk memberikan sesuatu yang dapat mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Komitmen Organisasi**

Tujuan komitmen organisasi adalah untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan (Kusumaputri, 2018).



Juniarari (2011) mengemukakan bahwa terdapat beberapa manfaat dari komitmen organisasi yaitu diantaranya :

1. Karyawan yang serius dalam menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih tinggi untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam sebuah organisasi.
2. Memiliki kemauan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan selalu memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan..
3. Dengan kesungguhan terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut ialah mekanisme kunci & saluran individu untuk memberikan sumbangan untuk tercapainya tujuan organisasi.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut (Satwari, M, & Afrianty, 2016) ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.
4. Disiplin kerja, disiplin kerja yang dimiliki para karyawan akan membawa tingkat tercapainya visi dan misi yang telah ditentukan.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti faktor personal, faktor keorganisasian dan faktor yang bukan dari dalam organisasi adalah hal-hal yang dapat menunjang berhasilnya tujuan dari komitmen organisasi agar dapat mencapai tujuan baik individu tersebut.

### **Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi**

Menurut (Nuraini, 2010) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan

Kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

2. Kesetiaan karyawan

Sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan (universitas), atasan, maupun rekan sekerja sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan (universitas) akan tercapai dengan baik.

3. Kebanggaan karyawan dalam organisasi

Seorang karyawan yang bangga dalam suatu organisasi supaya bisa menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

#### **2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut (Emron, 2018) menyatakan bahawa terdapat tiga macam komponen komitmen organisasi yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative.

Adapun penjelasan dari kutipan indikator diatas adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commintment*), mengacu berdasarkan perhitungan biaya keluar dari organisasi. Karyawan berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen *continue* karena mereka harus melakukannya.

3. Komitmen Normative

Komitmen normative (*normative cominmment*) mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka tetap dengan organisasi.

## 2.2 Kerangka Konspetual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

### 2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja

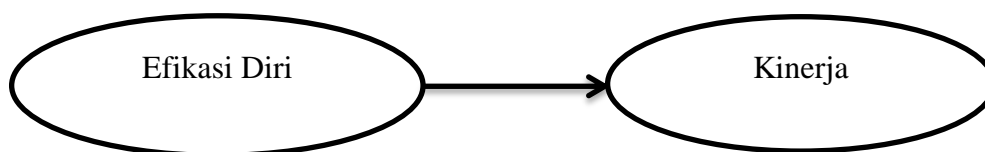
Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, 2018).

Menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Subagyo, 2014) *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Sedangkan menurut (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wastuti, 2018); (Muzakki & Pratiwi, 2019); (Muis, 2018); (Fauzi & Levana, 2020); dan (Farisi,

Irnawati, & Fahmi, 2020); menyimpulkan bahwasannya efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.



**Gambar 2.1**  
**Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja**

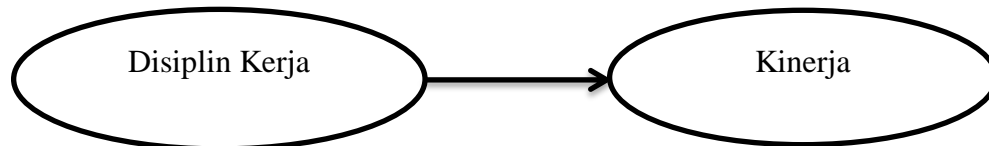
### 2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Disiplin kerja menurut (Sinambela, 2012) menyatakan bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Liyas & Primadi, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Arda, 2017); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Hasibuan & Silvy, 2019);

(Faustyna & Jumani, 2015); (Prayogi & Nursidin, 2019); (Farisi et al., 2020); (Arianty, 2016) menyatakan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.



**Gambar 2.2**  
**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

### 2.2.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

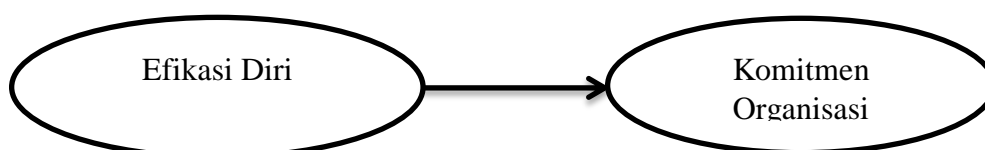
Menurut (Feist & Feist, 2010) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Menurut (Subagyo, 2014) *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk

meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Sedangkan menurut (Akhtar, Ghayas, & Adil, 2013) yang mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif antara *self-efficacy* dan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bernarto, 2017); (Qorimah, 2017); (Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019); dan (Fauzi & Levana, 2020) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi.



**Gambar 2.3**  
**Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja**

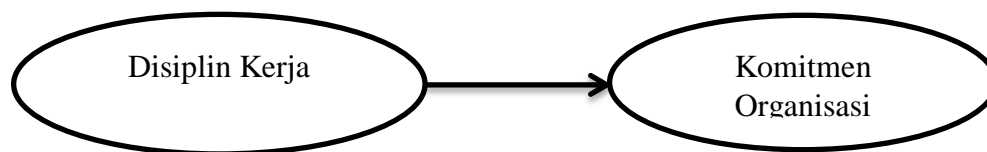
#### **2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Arif, Maulana, & Lesmana, 2020)

Menurut (Mangkunegara, 2014) disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dan mendukung sesuatu yang telah dibuat. Manajemen untuk menegakkan standard organisasi yang dinyatakan dalam pelaksanaan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi. Disiplin kerja

sebagai salah satu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dalam upaya mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku sosial. tanpa pengecualian.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Amran, 2009); (Zesbendri & Ariyanti, 2009); (Prabasari & Netra, 2013); (Pernando, Kamela, & Kamener, 2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.



**Gambar 2.4**  
**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

### **2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

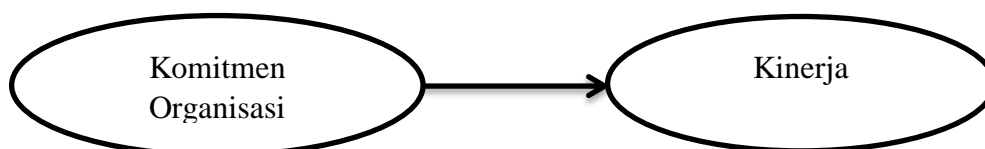
Komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk meyakini dan menunjukkan nilai-nilai yang ada pada perusahaan dalam dirinya dengan kemauan yang kuat untuk memberikan sesuatu yang dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Luthans, 2006) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi”. Dimana semakin kuatnya komitmen organisasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam



iklan lowongan-lowongan kerja, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen di dalam dunia kerja. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi di tempat karyawan tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan tersebut (Rozikin, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muis, Jufrizen, et al., 2018); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Jufrizen et al., 2017); (Akbar, Hamid, & Djudi, 2016); (Tielung, 2013); (Abrivianto, Swasto, & Nayati, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



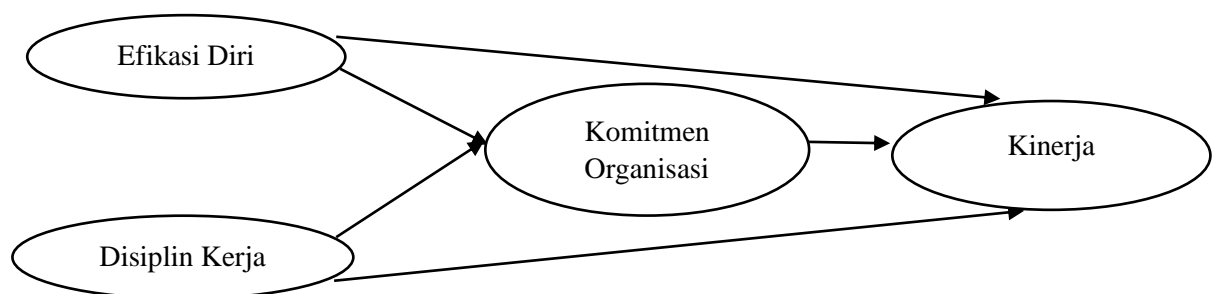
**Gambar 2.5**  
**Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

### **2.2.6 Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi**

Efikasi diri akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Disiplin kerja paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan

pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi di tempat karyawan tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



**Gambar 2.6 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) Hipotesis adalah hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Efikasi Diri berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan
3. Efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan
5. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan
6. Efikasi diri dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut (Juliandi et al., 2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

##### **1. Kinerja**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat Tidaknya Diandalkan
4	Sikap

**Sumber:** (Mangkunegara, 2014)

## 2. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur efikasi diri menurut adalah:

**Tabel 3.2**  
**Indikator Efikasi Diri**

No	Indikator
1	Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
2	Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas
3	Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.
4	Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.
5	Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi

**Sumber:** (Lent et al., 1986)

## 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut adalah:

**Tabel 3.3**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No	Indikator
1	Ketaan Waktu
2	Penggunaan Waktu Secara Efektif
3	Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja
4	Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Atau Perusahaan
5	Target Pekerjaan
6	Membuat Laporan Kerja Harian

**Sumber:** (Afandi, 2016)

#### **4. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur komitmen organisasi menurut adalah:

**Tabel 3.4**  
**Indikator Komitmen Organisasi**

No	Indikator
1	Komitmen Afektif
2	Komitmen Berkelanjutan
3	Komitmen Normative

**Sumber:** (Emron, 2018)

### **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **3.3.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan kota Medan Jl. Kapten Maulana Lubis No 2 Medan Sumatera Utara .

### 3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Maret 2020 sampai Juli 2020. Rencana kegiatan penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Skedul Rencana Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni-Agustus 2020				September 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul				■																
2	Riset awal					■	■	■	■												
3	Pembuatan proposal									■	■	■	■								
4	Bimbingan Proposal													■	■	■	■				
5	Seminar Proposal																	■	■	■	■
6	Riset																				
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Bimbingan Sekripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan Kota Medan yang berjumlah 89.

Berikut data pegawain dan jabatan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan:

**Tabel 3.6**  
**Data Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan**

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Analisi Jabatan	1 Orang
2	Analisi Kepegawaian	2 Orang
3	Analisis Kinerja	1 Orang
4	Analisis Pelanggaran Disiplin	3 Orang
5	Analisis Sistem Informasi	1 Orang
6	Bendahara	1 Orang
7	Kepala Badan	1 Orang
8	Kepala Bidang	4 Orang
9	Kepala Sub Bidang	15 Orang
10	Pelaksana	6 Orang
11	Penata Laporan Keuangan	4 Orang
12	Pengadministrasi Pelatihan	7 Orang
13	Pengadministrasi Umum	1 Orang
14	Pengelola Formasi Dan Pengadaan Pegawai	1 Orang
15	Pengelola Kepegawaian	17 Orang
16	Pengelola Pengembangan Karir	2 Orang
17	Pengelola Penilaian Kinerja Pegawai	5 Orang
18	Pengelola Penyelenggaraan Diklat	4 Orang
19	Pengelola Sarana Dan Prasarana Kantor	1 Orang
20	Pengelola Sistem Dan Jaringan	2 Orang
21	Pengelola Tata Naskah	1 Orang
22	Pengolah Data	5 Orang
23	Penyusunan Program, Anggaran Dan Pelaporan	2 Orang
24	Pranata Kearsipan	1 Orang
25	Sekretaris Badan	1 Orang
Jumlah		89 Orang

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 89 orang.



### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut (Juliandi et al., 2015) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.
2. Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

**Tabel 3.7**  
**Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

**Sumber:** (Juliandi et al., 2015)

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang ada di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

### **3.5.1. Uji Validitas**

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”. Validitas juga berhubungan dengan tujuan pengukuran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata dan benar. (Imam Ghazali, 2016). “Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/pernyataan kuesioner adalah Korelasi Product Moment dari Karl Pearson dengan ketentuan: jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner valid tetapi sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner dikatakan tidak valid”.

Berikut dibawah ini pengujian hasil validitas instrumen menggunakan

PLS :

**Tabel 3-8**  
**Hasil Uji Validitas Intrumen Kinerja Pegawai (Y)**

Item	Nilai Korelasi	$r_{\text{tabel}}$	Probabilitas	Ket
Y1.1	0,817	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
Y1.2	0,767	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
Y1,3	0,844	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Pengolaan Data PLS

**Tabel 3-9**  
**Hasil Uji Validitas Intrumen Efikasi Diri ( $X_1$ )**

Item	Nilai Korelasi	$r_{\text{tabel}}$	Probabilitas	Ket
X1.2	0,907	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
X1.3	0,259	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
X1,7	0,395	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Pengolaan Data PLS

**Tabel 3-10**  
**Hasil Uji Validitas Intrumen Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Item	Nilai Korelasi	$r_{\text{tabel}}$	Probabilitas	Ket
X2.1	0,754	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.10	0,701	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
X2,3	0,688	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.5	0,831	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.6	0,607	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Pengolaan Data PLS

**Tabel 3-11**  
**Hasil Uji Validitas Intrumen Komitmen Organisasi (Z)**

Item	Nilai Korelasi	$r_{\text{tabel}}$	Probabilitas	Ket
Z1.1	0,821	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid
Z1.4	0,731	0,208	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber : Pengolaan Data PLS

### 3.5.4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besarnya suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten terhadap situasi apapun (Erlina,2011). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha  $< 0,60$ .

**Tabel 3-12**  
**Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alfa	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,739	0,60	Reliabel
2	Efikasi Diri	0,708	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,768	0,60	Reliabel
4	Komitmen Organisasi	0,719	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolaan Data PLS

### 3.6. Teknik Analisis Data

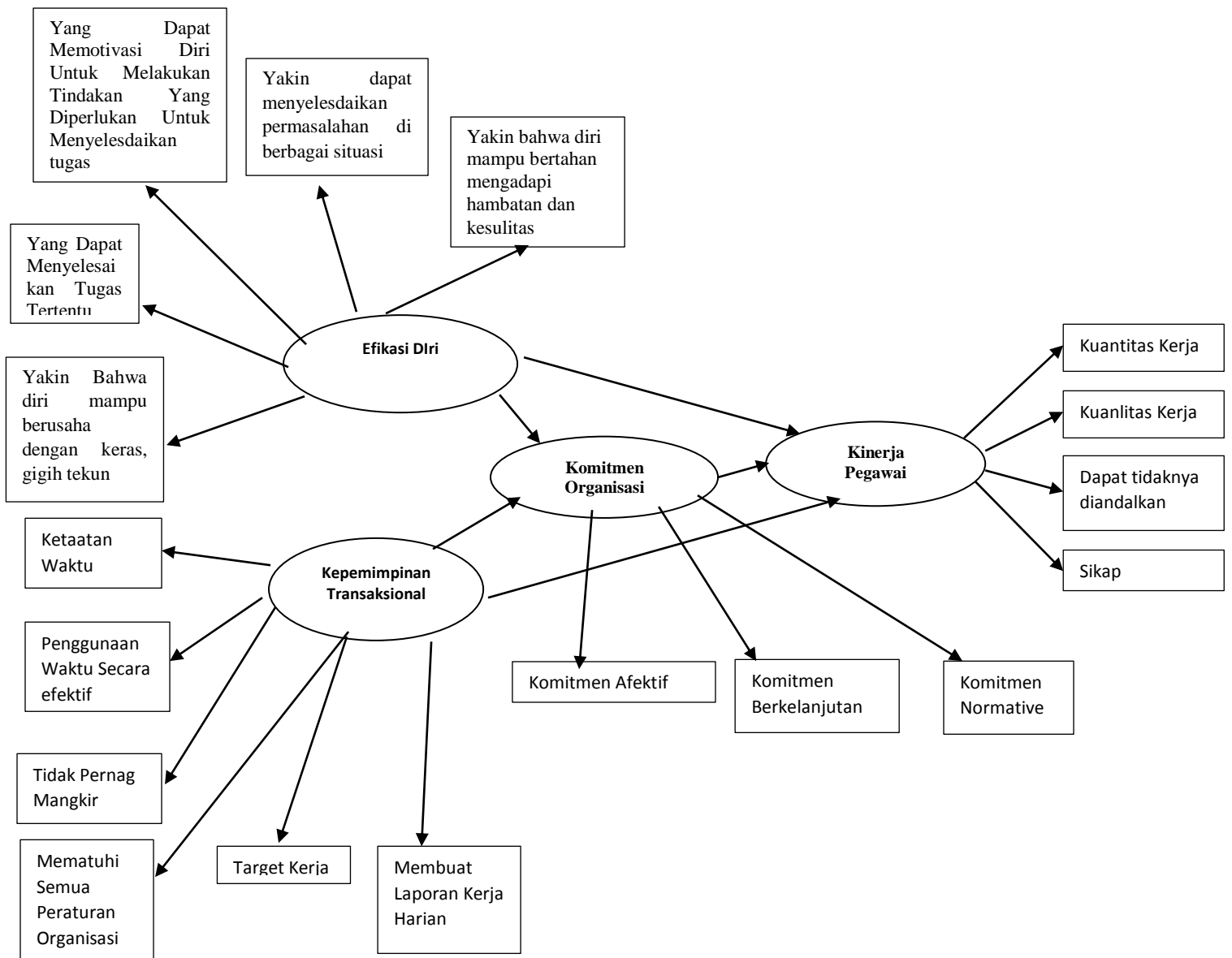
Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (I Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk

memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:

Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
**Model Struktural PLS**

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt, 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai

berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.6.1. Analisa outer model**

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya.

### **3.6.2. Analisis Inner Model**

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari

koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (Partial Least Square) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (Partial Least Square) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

### **3.6.3. Uji Hipotesis**

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai probabilitas < 0,05.



## **BAB 4 HASIL PENELITIAN**

### **4.1. Deskriptif Data**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. (3) pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. (4) pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. (5) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.. (6) pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. yang berjumlah 89 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner yang terdiri dari 36 pernyataan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 skala sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4-1  
Skala Jawaban**

Kategori	Skala Jawaban
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3

Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

#### 4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

##### 4.1.1.1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4-2 di bawah ini:

**Tabel 4-2**  
**Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	51	57,3%
2	Perempuan	38	42,7%
Jumlah		89	100%

Sumber : Pengolaan Data

Dari 89 Responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan terdiri dari 51 orang laki-laki (57,3%) dan 38 orang perempuan (42,7%).

Dimana dapat disimpulkan yang lebih dominan adalah laki-laki yang bernilai (57,3%).

#### 4.1.1.2. Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan usia disajikan pada Tabel 4-3 di bawah ini:

**Tabel 4-3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	1 Tahun	7	7,9%
2	2 Tahun	18	20,2%
3	3 Tahun	41	46,1%
4	4 Tahun	11	12,4%
5	Diatas 5 Tahun	12	13,5%
Jumlah		89	100%

Sumber : Pengolaan Data

Dari data tabel diatas diketahui bahwa lama bekerja 1 tahun berjumlah 7 (7,9%) responden, 2 tahun berjumlah 18 (20,2%) responden, 3 tahun berjumlah 41 (46,1%) responden, 4 tahun berjumlah 11 (12,4%), diatas 5 tahun berjumlah 12 (13,5%) dapat disimpulkan bahwa 3 tahun merupakan jumlah responden lama bekerja yang lebih dominan sebanyak 41 orang (46,1%).

#### 4.1.1.3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 4-4 di bawah ini:

**Tabel 4-4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase %
1	SMA/SMK	9	10,1%
3	S-1	55	61,8%
4	S-2	25	28,1%
Jumlah		89	100%

Sumber : Pengolaan Data

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S-2 terdiri dari 25 (28,1%), responden S1 terdiri dari 55 (61,8%), responden SMA terdiri dari 9 (10,1%) responden . dapat disimpulkan tingkat S1 yang lebih dominan.

#### 4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

##### 4.1.2.1. Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 4-5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No.	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	15,7	8	9,0	7	7,9	5	5,6	55	61,8	89	100
2	25	28,1	6	6,7	5	5,6	11	12,4	42	47,2	89	100

3	24	27,0	1	1,0	5	5,6	7	7,9	52	58,4	89	100
4	19	21,3	3	3,4	1	1,1	5	5,6	61	68,5	89	100
5	16	18,0	5	5,6	2	2,2	12	13,5	54	60,7	89	100
6	18	20,2	5	5,6	4	4,5	15	16,9	47	52,8	89	100
7	24	27,0	5	5,6	3	3,4	8	9,0	49	55,1	89	100
8	25	28,1	7	7,9	5	5,6	11	12,4	41	46,1	89	100

Sumber : Pengolaan Data

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (20,2%) yang menjawab sangat setuju (52,8%).
- 2) Jawaban responden tentang. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (28,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (47,2%).
- 3) Jawaban responden tentang. Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (27,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (58,4%).
- 4) Jawaban responden tentang. Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (21,3%) yang menjawab sangat setuju sebesar (68,5%).
- 5) Jawaban responden tentang. Saya selalu mengikuti instruksi atasan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (18,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (60,7%).

- 6) Jawaban responden tentang. Saya memiliki insifatif yang kuat, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (20,2%) yang menjawab sangat setuju sebesar (52,8%).
- 7) Jawaban responden tentang. Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (27,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (55,1%).
- 8) Jawaban responden tentang. Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (28,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (46,1%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. Dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan sangat tidak setuju no 2 dan sangat setuju no 4

#### 4.1.2.2. Variabel Efikasi Diri ( $X_1$ )

**Tabel 4-6**  
**Skor Angket Untuk Variabel  $X_1$  (Efikasi Diri)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	12,4	13	14,6	22	24,7	19	21,3	24	27,0	89	100
2	8	9,0	13	14,6	16	18,0	31	34,8	21	23,6	89	100
3	16	18,0	1	1,1	7	7,9	3	3,4	62	69,7	89	100

4	26	29,2	5	5,6	5	5,6	7	7,9	46	51,7	89	100
5	30	33,7	3	3,4	3	3,4	7	7,9	46	51,7	89	100
6	28	31,5	3	3,4	3	3,4	12	13,5	43	48,3	89	100
7	25	28,1	1	1,1	6	6,7	10	11,2	47	52,8	89	100
8	21	23,6	1	1,1	1	1,1	8	9,0	58	65,2	89	100
9	18	20,2	4	4,5	1	1,1	3	3,4	63	70,8	89	100
10	17	19,1	6	6,7	3	3,4	11	12,4	52	58,4	89	100

Sumber : Pengolaan Data

- 1) Jawaban responden tentang. Saya Saya mampu mengerjakan tugas yang sangat sulit, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (12,4%) sangat setuju sebesar (27,0%).
- 2) Jawaban responden tentang. Saya mampu kerja melebihi target yang telah saya tetapkan, yang menjawab sangat tidak setuju (8,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (23,6%).
- 3) Jawaban responden tentang. Saling Saya tidak mudah menyerah dalam mengerjakan pekerjaan, yang menjawab sangat tidak setuju (18,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (69,7%).
- 4) Jawaban responden tentang. Saya berusaha untuk mengerjakan pekerjaan sulit yang menjawab sangat tidak setuju (29,2%) yang menjawab sangat setuju sebesar (51,7%).
- 5) Jawaban responden tentang. Saya selalu berusaha mengerjakan tugas dengan tekun, yang menjawab sangat tidak setuju (33,7%) yang menjawab sangat setuju sebesar (51,7%).
- 6) Jawaban responden tentang. Saya mampu bekerja keras untuk target Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan,

yang menjawab sangat tidak setuju (31,5%) yang menjawab sangat setuju sebesar (48,3%).

- 7) Jawaban responden tentang. Saya mampu menghadapi hambatan yang ada, yang menjawab sangat tidak setuju (28,1%) sangat setuju sebesar (52,8%).
- 8) Jawaban responden tentang. Saya mampu bertahan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, yang menjawab sangat tidak setuju (23,6%) yang menjawab sangat setuju sebesar (65,2%).
- 9) Jawaban responden tentang. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dalam berbagai situasi, yang menjawab sangat tidak setuju (20,2%) sangat setuju sebesar (70,8%).
- 10) Jawaban responden tentang. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, yang menjawab sangat tidak setuju (19,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (58,4%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel efikasi diri dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan sangat tidak setuju no 5 dan sangat setuju no 3.



### 4.1.2.3. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4-7**  
**Skor Angket Untuk Variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	16,9	5	5,6	7	7,9	7	7,9	55	61,8	89	100
2	24	27,0	6	6,7	7	7,9	12	13,5	40	44,9	89	100
3	28	31,5	1	1,1	4	4,5	8	9,0	48	53,9	89	100
4	26	29,2	2	2,2	3	3,4	11	12,4	47	52,8	89	100
5	26	29,2	3	3,4	4	4,5	7	7,9	49	55,1	89	100
6	21	23,6	1	1,1	2	2,2	6	6,7	59	66,3	89	100
7	15	16,9	5	5,6	2	2,2	9	10,1	58	65,2	89	100
8	21	23,6	7	7,9	4	4,5	7	7,9	50	56,2	89	100
9	19	21,3	5	5,6	4	4,5	10	11,2	51	57,3	89	100
10	20	22,5	4	4,5	5	5,6	6	6,7	54	60,7	89	100
11	22	24,7	4	4,5	3	3,4	10	11,2	50	56,2	89	100
12	24	27,0	7	7,9	5	5,6	10	11,2	43	48,3	89	100

Sumber : Pengolaan Data

- 1) Jawaban responden tentang. Saya selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (16,9%) sangat setuju sebesar (61,8%).
- 2) Jawaban responden tentang. Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, yang menjawab sangat tidak setuju (27,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (44,9%).

- 3) Jawaban responden tentang. Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya, yang menjawab sangat tidak setuju (31,5%) yang menjawab sangat setuju sebesar (53,9%).
- 4) Jawaban responden tentang. P Saya lembur apabila pekerjaan saya belum siap, yang menjawab sangat tidak setuju (29,2%) yang menjawab sangat setuju sebesar (52,8%).
- 5) Jawaban responden tentang. Saya selalu pulang tepat waktu, yang menjawab sangat tidak setuju (29,2%) yang menjawab sangat setuju sebesar (55,1%).
- 6) Jawaban responden tentang. Saya menggunakan waktu istirahat sesuai dengan peraturan kantor, yang menjawab sangat tidak setuju (23,6%) yang menjawab sangat setuju sebesar (66,3%).
- 7) Jawaban responden tentang. Saya akan menaati norma norma yang berlaku dikantor, yang menjawab sangat tidak setuju (16,9%) sangat setuju sebesar (65,2%).
- 8) Jawaban responden tentang. Saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan kantor, yang menjawab sangat tidak setuju (23,6%) yang menjawab sangat setuju sebesar (56,2%).
- 9) Jawaban responden tentang. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu, yang menjawab sangat tidak setuju (21,3%) sangat setuju sebesar (57,3%).
- 10) Jawaban responden tentang. Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang di berikan atasan terhadap saya, yang menjawab sangat tidak setuju (22,5%) yang menjawab sangat setuju sebesar (60,7%).

11) Jawaban responden tentang. Saya selalu membuat laporan harian pekerjaan saya, yang menjawab sangat tidak setuju (24,7%) sangat setuju sebesar (56,2%).

12) Jawaban responden tentang. Saya selalu pinger pas masuk kantor dan pulang kantor, yang menjawab sangat tidak setuju (27,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (48,3%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel disiplin kerja dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan sangat tidak setuju no 3 dan sangat setuju no 6.

#### 4.1.2.4. Variabel Komitmen Organisasi (Z)

**Tabel 4-8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Z (Komitmen Organisasi )**

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	19,1	5	5,6	15	16,9	14	15,7	38	42,7	89	100
2	17	19,1	0	0	10	11,2	16	18,0	46	51,7	89	100
3	20	22,5	2	2,2	5	5,6	9	10,1	53	59,6	89	100
4	28	28,0	1	1,0	15	15,0	9	9,0	47	47,0	89	100
5	27	27,0	4	4,0	6	6,0	8	8,0	55	55,0	89	100

6	20	20,0	3	3,0	3	3,0	9	9,0	65	65,0	89	100
---	----	------	---	-----	---	-----	---	-----	----	------	----	-----

Sumber : Pengolaan Data

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang, Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (19,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (42,7%).
- 2) Jawaban responden tentang, Saya merasa masalah yang terjadi di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan menjadi permasalahan saya juga, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (19,1%) yang menjawab sangat setuju sebesar (51,7%).
- 3) Jawaban responden tentang,, Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (22,5%) yang menjawab sangat setuju sebesar (59,6%).
- 4) Jawaban responden tentang Sulit mendapatkan dengan pengahasilkan yang bagus seperti saya saat ini, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (28,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (47,0%).
- 5) Jawaban responden tentang, Saya merasa Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan banyak berjasa untuk saya, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (27,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (55,0%).
- 6) Jawaban responden tentang, Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kota Medan, yang menjawab sangat tidak setuju sebesar (20,0%) yang menjawab sangat setuju sebesar (65,0%).

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel komitmen organisasi dimana mayoritas jawaban dari responden sangat tidak setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan sangat tidak setuju no 4, dan sangat setuju no.6.

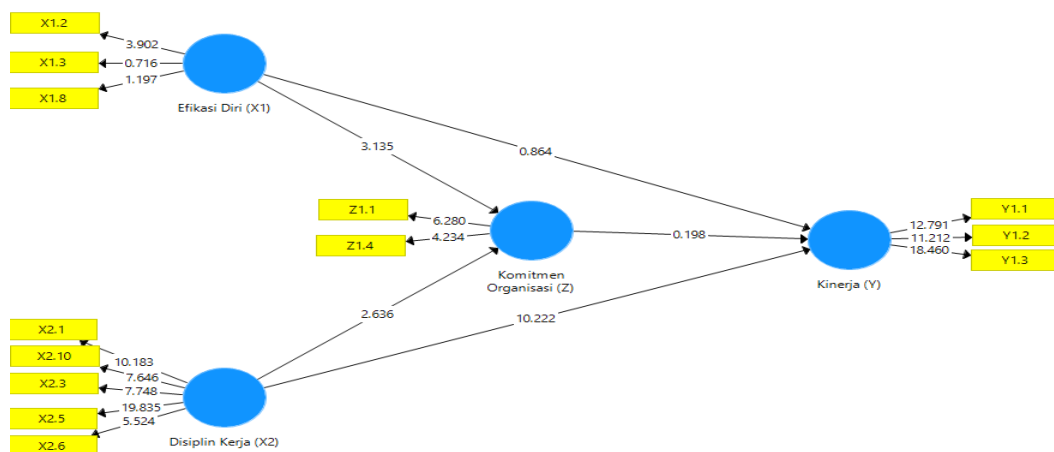
#### **4.1.3. Persyaratan Analisis**

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS). Sebagai alternatif covariance based SEM, pendekatan variance based atau component based dengan PLS berorientasi analisis bergeser dari menguji model kausalitas/teori ke component based predictive model (I Ghozali, 2016) PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus

berdistribusi normal multivariate. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Berikut adalah hasil model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



**Gambar 4.1**  
**Hasil Model Struktural PLS**

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) *realibilitas* dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

#### 4.1.4. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural bertujuan untuk menganalisis hipotesis penelitian. Minimal ada dua bagian yang perlu di analisis didalam model ini, yaitu: koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

#### 4.1.4.1. Koefisien determinasi (R-square)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil r-square untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk).

**Tabel 4-9**  
**Pengelolaan Data PLS R-Square**

	<b>R SQARE</b>	<b>R SQUAE ADJESTED</b>
<b>Kinerja</b>	0,496	0,478
<b>Komitmen Organisasi</b>	0,201	0,183

Sumber : Pengelolaan Data PLS

Dari tabel 4.9 diatas diketahui pengaruh efikasi diri dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dengan nilai *r-square* 0,496 dapat menyimpulkan bahwa variasi nilai kinerja bernilai sebesar  $0,496 \times 100 = 49,6\%$  dengan kata lain bahwa model tersebut adalah subtansial (lemah), dan 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain, dan untuk komitmen organisasi nilai *r-square* 0,201 dapat menyimpulkan nilai variasi bernialai sebesar 20,1 % bahwa model tersebut adalah subtansial (lemah), dan 79,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.1.4.2. F-Square

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai  $f^2$  sebesar 0,02 maka

terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $f^2$  sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai  $f^2$  sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

**Tabel 4-10**  
**Pengelolaan Data PLS F-Square**

	<b>DISIPLIN KERJA</b>	<b>EFIKASI DIRI</b>	<b>KINERJA</b>	<b>KOMITMEN ORGANISASI</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	-	-	0,878	0,086
<b>Efikasi Diri</b>	-	-	0,145	0,161
<b>Kinerja</b>	-	-	-	-
<b>Komitmen Organisasi</b>	-	-	0,121	-

**Sumber : Pengelolaan Data PLS**

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diketahui bahwa :

- 1) Disiplin kerja terhadap kinerja bernilai sebesar 0,878 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar.
- 2) Disiplin kerja terhadap komitmen organisasi bernilai 0,086 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).
- 3) Komitmen organisasi terhadap kinerja bernilai 0,121 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
- 4) Efikasi diri terhadap kinerja bernilai 0,145 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
- 5) Efikasi diri terhadap komitmen organisasi bernilai 0,161 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).



#### 4.1.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.

**Tabel 4-11**  
**Pengelolaan Data PLS Path Coefficient**

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,268	0,173	0,079	2,154	0,048
X1 -> Z	0,358	0,367	0,114	3,1355	0,002
Z -> Y	0,219	0,218	0,176	2,198	0,023
X2 ->Y	0,693	0,698	0,068	10,222	0,000
X2 ->Z	0,262	0,274	0,099	2,636	0,009

Sumber : Pengelolaan Data PLS

Berdasarkan tabel IV-11 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,268. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat efikasi diri, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai . Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,048 < 0,05$ , terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap kinerja adalah signifikan.
- 2) Pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,358. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat efikasi diri, maka semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,002 < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi adalah signifikan.

- 3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,219. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,023 < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja adalah signifikan.
- 4) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,693. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 > 0,05$ , terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah signifikan.
- 5) Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,262. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi.. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,009 < 0,05$ , berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi adalah signifikan.

## **4.2. Pembahasan**

Berikut ini ada lima bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **4.2.1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja**

Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Kota Medan. Dimana efikasi diri dapat berpengaruh secara signifikan untuk mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Efikasi diri, kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Dapat menyimpulkan efikasi diri pegawai dapat mempengaruhi tingkat kualitas kinerja pegawai, karena efikasi diri adalah hal yang ada didalam diri pegawai itu sendiri, seperti kemampuan dan ketrampilan pegawai dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wastuti, 2018); (Muzakki & Pratiwi, 2019); (Muis, 2018); (Fauzi & Levana, 2020); dan (Farisi et al., 2020); menyimpulkan bahwasannya efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.2.2. Pengaruh Efikasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri mampu meningkatkan komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Dimana Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan

seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Menurut (Subagyo, 2014) *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bernarto, 2017); (Qorimah, 2017); (Mujiatun et al., 2019); dan (Fauzi & Levana, 2020); (Akhtar et al., 2013) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

#### **4.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.**

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. Dimana komitmen organisasi sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam bekerja, apabila karyawan sudah memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan maka tingkat kinerja pegawai dalam bekerja juga akan meningkat untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai peraturan yang sudah ditetapkan organisasi

(Luthans, 2006) menunjukkan bahwasannya terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi”. Dimana semakin kuatnya komitmen organisasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan-lowongan kerja, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen didalam dunia kerja. Komitmen kerja didalam organisasi tidak terlepas dari karyawan dengan pekerjaan atau profesi ditempat karyawan tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh organisasi tersebut (Rozikin, 2012).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muis, Jufrizen, et al., 2018); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Jufrizen et al., 2017); (Akbar et al., 2016); (Tielung, 2013); (Abrivianto et al., 2014); (Mujiatun et al., 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **4.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Dimana Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh organisasi, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela, 2012) bahwa Disiplin Kerja yaitu kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh Organisasi. Dalam penelitian (Liyas & Primadi, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Jufrizen, 2018) (Jufrizen, 2016), (Arda, 2017), (Yusnandar et al., 2020) (Hasibuan & Silvya, 2019), (Faustyna & Jumani, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2019) (Farisi et al., 2020), menyatakan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

#### **4.2.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Dimana Disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Arif et al., 2020).

(Mangkunegara, 2014) disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dan mendukung sesuatu yang telah dibuat. Manajemen untuk menegakkan standard organisasi yang dinyatakan dalam pelaksanaan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi.

Disiplin kerja sebagai salah satu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dalam upaya mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku sosial. tanpa pengecualian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Amran, 2009), (Zesbendri & Ariyanti, 2009) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi. Di samping itu hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Prabasari & Netra, 2013) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan adalah sebagai berikut :

1. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan..
2. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
5. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dapat diberikan saran sebagai berikut :



1. Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan lagi, kemampuan dan keterampilan yang ada didalam diri pegawai sesuai kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan.
2. Sebaiknya pimpinan lebih memberikan tindakan tegas kepada para pegawai yang sering melanggar peraturan yang telah dibuat bersama demi mencapai visi dan misi dapat berjalan dengan baik.
3. Pimpinan harus menciptakan kerja sama yang baik antara bawahan dan sesama rekan kerja, untuk mengasihkan visi dan misi perusahaan berjalan dengan baik seperti memberikan sosialisasi kepada bawahan, sering berkomunikasi dengan bawahan untuk menyelesaikan masalah yang ada diprusahaan dan selalu menjaga hubungan baik dengan bawahan.
4. Sebaiknya pimpinan harus sedikit lebih memperhatikan hal yang dapat mempengaruhi tingkat kualitas kerja, seperti lingkungan yang ada disekitar organisasi yang nyaman dan bersih,
5. Sebaiknya para karyawan juga harus menjali kerja sama yang baik antar rekan kerja dalm menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan, agar terciptanya tujuan organisasi yang telah ditentukan.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan variabel efikasi diri dan disiplin kerja, komitmen organisasi, variabel tersebut memberikan kontribusi tentang kinerja. Dengan demikian masih terdapat faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja. Seperti : Kepemimpinan, Motivasi, lingkungan kerja, Dll.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abrivianto, P. O., Swasto, B., & Nayati, U. H. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 1–11.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2), 79–88.
- Akhtar, S., Ghayas, S., & Adil, A. (2013). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33–42.
- Alwislo. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Amran. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ichsan Gorontalo*, 4(2), 1–10.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. USA: W.H Freeman & Company.
- Bernarto, Y. I. (2017). Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *DeReMa: Jurnal Manajemen*, 12(1), 1–10.

- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Damayanto, F. C. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Utama Surakarta)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Emron, E. (2018). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 71–79.
- Fauzi, F., & Levana, A. (2020). Pengaruh Pemasaran Berbasis Pengalaman, Efikasi Diri, Dan Kepercayaan Terhadap Niat Beli Kembali Layanan Bus Premium. *Jurnal Ilmiah Dan Bisnis*, 21(1), 42–59.
- Feist, J., & Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Ghozali, Imam. (2016). *Desain Penelitian*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hartono, D. R. (2012). *Pengaruh Self-Efficacy (Efikasi Diri) Terhadap Tingkat Kecemasan Mahasiswa*. Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.

- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Gultom, P., & Salim, S. R. A. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *In Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juniarari, J. (2011). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT.Jasa Wijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 33–87.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lau, W. K. (2012). The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employess job satification. *Business and Economics Journal*, 5(1), 29–42.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1986). Self-Efficacy in the Prediction of Academic Performance and Perceived Career Options. *Journal of Counselling Psychology*, 33(1), 265–269.

- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *AL-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–11.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marthis, R. L., & Jackson, H. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marzuki, P., & Soestayoy, Y. (2015). Influence Of Motivation and Decipline On The Performonce Of Employees (Studies On CV Eastern Star Home In Surabaya). *Journal of Global Econmics Management and Business Research*, 5(3), 90–101.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Mulianto, S., Cahyadi, I. M. W., & Eko, R. (2006). *Panduan Supervisi Dierkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Murniasih, E., & Sudarman, K. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Managemet Analysis Journal*, 5(1), 90–101.
- Muzakki, & Pratiwi, A. R. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Dan Bisnis*, 20(2), 82–91.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stress Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intetion. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.

- Nuraini, H. (2010). Peranan Pengawasan Pajak Dalam Penerimaan Pajak Reklame Di Kabupaten Garut. *Jurnal Kartika Wijaya Kusuma*, 18(1), 32–43.
- Pernando, R., Kamela, I., & Kamener, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT PLN Cabang Padang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–12.
- Prabasari, I., & Netra, I. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 2(4), 469–481.
- Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Karayawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty). *Prosiding Ekonomi, Manajemen Dan Akutansi*, 19.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa STKIP PGRI Trenggalek. *DEWANTARA*, 2(1), 71–84.
- Putra, B. D. A. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Perdesanaan dan Perkotaan (PBBP2) di Dinas Pendapatan Kota Denpasar Tahun 2015. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Udayana*, 1–7.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(10), 419–428.
- Satwari, T., M. A.-M., & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Survei Pada Karyawan Hotel Swiss-Belinn Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2), 177–186.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan SelfEfficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Tielung, J. (2013). Pemberdayaan Karyawan Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 90–104.
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Biblio Couns : Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 1(2), 35–42.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wijayanti. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitemen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 77–88.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Zainal, R. V, Kamal, H., & Natsir, M. (2014). *The Economics Of Education Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu Dengan Pendekatan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Zesbendri, & Ariyanti, A. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen STIE*, 4(3), 11–19.

# LAMPIRAN



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Pribadi

Nama : Ivana Adela  
NPM : 1605160538  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 01 Januari 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : Anak ke 1 dari 3 bersaudara  
Alamat : Komp. Bumi Asri Blok G No. 88 Medan  
No. Telephone : 0821 6457 5281  
Email : [Adellaivana01@gmail.com](mailto:Adellaivana01@gmail.com)

### 2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Adnin S. Sos  
Nama Ibu : Nurlela Purba  
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Komp. Bumi Asri Blok G No.88 Medan  
No. Telephone : Ayah 081263289000 /  
Ibu 085296899000

### 3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Swasta Hasanuddin Medan  
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Swasta Raksana Medan  
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Swasta Kartika 1-2 Medan  
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
SUMATERA UTARA

Medan, Agustus, 2020

( IVANA ADELA )

# KUESIONER PENELITIAN

---

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Ivana Adela memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

## A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- |        |                       |                 |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS  | : Sangat Setuju       | : dengan Skor 5 |
| b. S   | : Setuju              | : dengan Skor 4 |
| c. KS  | : Kurang Setuju       | : dengan Skor 3 |
| d. TS  | : Tidak Setuju        | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

## B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  S1  S2

Lama Bekerja :  1 Tahun  2 tahun  
 3 Tahun  4 tahun  
 Lebih dari 5 Tahun

**Efikasi Diri (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu</b>						
1	Saya mampu mengerjakan tugas yang sangat sulit					
2	Saya mampu kerja melebihi target yang telah saya tetapkan					
<b>Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas</b>						
3	Saya tidak mudah menyerah dalam mengerjakan pekerjaan					
4	Saya berusaha untuk mengerjakan pekerjaan sulit					
<b>Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun</b>						
5	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas dengan tekun					
6	Saya mampu bekerja keras untuk targer Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan					
<b>Yakin bahwa dri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan</b>						
7	Saya mampu menghadapi hambatan yang ada					
8	Saya mampu bertahan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit					
<b>Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi</b>						
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dalam berbagai setuasi					
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan					

**Disiplin Kerja (X2)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Ketaan Waktu</b>						
1	Saya selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang					
<b>Penggunaan Waktu Secara Efektif</b>						
3	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					
4	Saya lembur apabila pekerjaan saya belum siap					
<b>Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja</b>						
5	Saya selalu pulang tepat waktu					
6	Saya menggunakan waktu istirahat sesuai dengan peraturan kantor					
<b>Mematuhi Semua Peraturan Organisasi Atau Perusahaan</b>						
7	Saya akan menaati norma norma yang berlaku dikantor					
8	Saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan kantor					
<b>Target Pekerjaan</b>						
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu					
10	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang di berikan atasan terhadap saya					
<b>Membuat Laporan Kerja Harian</b>						
11	Saya selalu membuat laporan harian pekerjaan saya					
12	Saya selalu pinger pas masuk kantor dan pulang kantor					

**Komitmen Organisasi (Z)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Komitmen Afektif</b>						
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan					
2	Saya merasa cemasalah yang terjadi di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan menjadi permasalahan saya juga					
<b>Komitmen Berkelanjutan</b>						
3	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan					
4	Sulit mendapatkan dengan pengahasilan yang bagus seperti saya saat ini.					
<b>Komitmen Normative</b>						
5	Saya merasa Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan banyak berjasa untuk saya					
6	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan					

### Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kualitas</b>					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
	<b>Kuantitas</b>					
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
	<b>Dapat Tidaknya Diandalkan</b>					
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya memiliki insifatif yang kuat					
	<b>Sikap</b>					
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8..	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

#### KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin : 1: Laki-laki 2: Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  S1  S2

Lama Bekerja :  1 Tahun  2 tahun  
 3 Tahun  4 tahun  
 Lebih dari 5 Tahun

## DATA RESPONDEN

DATA RESPONDEN		
JENIS KELAMIN	LAMA BEKERJA	PENDIDIKAN
1	3	4
1	3	4
1	2	3
1	5	4
1	3	4
1	3	3
2	5	4
1	5	4
1	3	3
2	3	3
2	5	4
1	5	4
1	3	4
2	2	4
2	5	4
1	3	4
1	2	3
2	1	3
2	3	4
2	1	3
1	3	3
2	3	3
2	3	3
2	1	3
1	3	4
2	2	4
2	3	4
2	3	4
2	3	4
1	5	3
2	3	3
2	3	4
2	4	3
1	3	3
1	3	3
1	3	4
1	5	3
1	2	4
1	4	4

1	3	3
1	4	4
1	2	3
2	2	3
2	3	3
2	3	1
2	2	1
1	3	1
2	3	1
2	4	1
2	2	3
1	1	3
1	3	3
1	1	3
2	3	4
1	2	3
1	3	3
1	5	4
1	4	3
1	3	3
1	2	3
1	3	3
1	3	3
2	1	3
2	3	3
1	2	3
1	3	3
1	4	3
2	4	3
2	3	3
2	2	3
2	4	3
1	5	1
1	5	3
1	3	3
1	4	3
1	3	3
1	2	3
1	3	3
1	2	3
2	1	3
2	2	3
2	3	3



1	3	1
2	2	3
2	4	3
1	5	3
2	2	3
1	4	1
1	3	1

EFIKASI DIRI									
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
5	5	2	1	1	1	1	1	5	1
3	4	4	3	5	5	4	1	3	1
5	2	5	1	5	4	3	5	5	5
5	4	5	4	5	1	5	5	4	5
1	4	5	5	5	1	5	5	5	5
5	5	3	5	5	1	5	5	5	5
5	1	5	4	1	5	5	5	5	5
4	5	1	1	1	5	1	1	1	1
1	5	1	5	2	1	1	5	1	1
5	5	5	1	1	5	2	5	1	4
2	5	5	5	5	5	5	5	1	5
5	2	5	5	5	1	5	5	5	5
3	4	5	4	5	5	4	5	1	5
3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	5	5	5	5	4	5	5	5
2	1	1	2	1	1	1	1	5	2
5	1	1	1	5	5	1	1	1	2
1	4	5	1	5	5	5	5	1	4
5	1	5	4	4	5	5	5	5	5
1	4	5	5	1	1	5	5	5	5
5	4	5	5	1	5	5	5	5	5
5	2	5	1	3	3	5	5	5	5
3	3	1	1	1	1	1	1	5	5
2	2	5	1	5	1	5	5	5	5
4	4	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	5	5	1	5	1	5	5	5
3	5	1	5	1	5	1	5	5	4
2	4	5	5	1	1	1	5	5	4
4	4	5	5	5	4	5	1	5	3
3	4	3	1	1	1	1	4	5	1
1	4	5	5	5	4	5	1	5	3
3	5	5	1	5	5	5	5	5	5
3	5	5	1	5	1	1	4	5	5
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5



3	2	5	5	4	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	1	4	5	5	5	5	1
4	4	3	5	5	1	5	5	5	2
5	3	3	5	5	1	5	5	5	5
5	4	1	5	1	5	1	5	5	4
4	5	3	3	1	5	1	5	5	5
1	2	5	3	5	5	4	2	5	4
1	5	5	5	1	1	1	5	5	4
2	5	3	5	2	3	5	5	2	5
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	5	5	3	4	4	4	5	4

DISIPLIN KERJA											
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1
4	3	5	5	4	1	3	1	5	5	5	5
5	5	1	4	3	5	5	5	1	1	5	5
1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	5
5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	1	5	5	5	5	4	5	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2
5	5	1	1	1	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	4	5	1	5	3	5	5	5	5
4	2	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5
5	1	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
5	2	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1
1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2
5	5	5	5	5	1	4	5	1	5	1	1
5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	3	5
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5
1	2	1	1	1	1	5	2	1	1	5	3
5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5
5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
1	5	1	1	1	1	5	5	2	2	5	5
5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	1	1
1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	4	4

1	5	1	5	1	5	5	4	5	1	1	5
4	3	1	1	1	1	5	1	1	1	3	5
2	4	5	5	1	1	3	1	1	2	1	1
5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1
5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	5	1
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	1	1	5	5	5	5	1	5	5	1
3	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	5
5	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	2
5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	2
5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2
1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	1	5	5	1	5	5
5	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	3	5	1	2	5	1	4	5
1	5	2	1	1	5	1	1	5	5	5	5
5	1	1	5	2	5	1	4	5	5	5	1
5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	1	3
4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
3	3	3	5	5	5	2	2	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	1	1
5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5
5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1
5	1	5	5	5	5	1	4	4	5	1	2
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1
5	1	1	1	1	5	1	1	5	1	2	5
3	2	4	1	5	5	2	4	4	4	1	5
4	3	3	5	5	1	4	3	5	4	5	5
5	4	5	1	5	5	4	5	4	5	5	4
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	3	5	1	5	5	1	4	5	1	4
3	3	1	5	1	5	5	5	4	5	5	3
1	1	5	5	1	1	1	2	2	1	5	5
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1
5	5	5	5	1	5	4	3	5	3	1	1
4	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5
5	1	1	2	1	1	2	5	1	1	1	1
5	4	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1

1	1	1	2	1	1	1	5	5	1	1	4
5	1	5	1	1	4	5	5	5	5	5	1
5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4
1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	5
1	1	1	1	1	5	2	1	1	2	5	5
5	1	5	1	4	5	1	1	5	1	1	1
5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5
5	5	5	4	5	5	5	1	4	5	1	5
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	1	4	5	5	5	5	1	1	5	5	5
5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	4	5
3	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	1	5	1	5	5
2	4	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5
5	5	4	5	5	3	5	5	1	5	5	4
1	4	5	3	2	5	4	1	3	5	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5
5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	3
5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	2
2	3	1	5	2	3	4	3	3	1	5	1

KOMITMEN ORGANISASI					
Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6
5	5	1	5	5	5
4	5	2	1	1	5
5	1	5	1	5	5
3	1	2	5	2	1
5	5	4	5	5	5
3	5	4	5	1	4
5	1	1	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	1
5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	5
3	4	5	3	1	5
5	5	4	3	1	4
5	1	5	4	5	5
1	1	1	1	1	5
1	1	1	1	3	1
5	5	5	1	1	2
4	4	5	1	5	5
1	1	1	1	5	1

5	5	1	1	3	1
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	1
1	5	5	5	4	5
3	4	5	5	4	5
3	4	1	1	1	1
1	5	5	4	1	5
5	5	5	5	5	3
3	5	5	1	5	5
4	4	5	5	4	5
5	1	3	5	5	1
1	5	5	5	5	5
5	5	5	4	1	5
5	4	5	1	5	5
5	5	5	5	1	5
5	5	5	5	3	5
1	1	1	1	1	1
5	5	1	1	5	5
3	4	5	5	5	4
4	4	3	1	1	5
1	5	4	5	5	4
5	1	5	5	5	1
5	5	4	5	1	1
4	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5
1	5	1	1	5	4
5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	5
2	4	5	5	5	1
3	3	5	5	5	4
2	4	4	3	2	5
3	3	5	5	5	5
3	3	5	5	5	5
4	5	1	5	5	5
3	3	5	5	5	5
1	5	1	5	5	5
1	1	1	4	1	1
5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	2	4
1	5	3	3	5	4
4	5	5	2	1	5
5	5	5	5	2	5
4	5	5	5	5	5

1	5	5	5	1	5
5	5	5	5	5	5
5	5	1	5	5	5
1	5	5	3	4	1
5	5	1	5	1	5
4	5	5	1	1	1
2	4	5	5	5	5
2	3	5	1	5	5
5	5	5	1	5	5
5	1	5	5	5	5
4	1	3	1	1	1
1	1	1	1	1	1
1	5	5	5	5	5
3	1	5	1	1	1
5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	4	5
3	4	5	3	5	5
5	3	5	5	5	5
5	5	1	5	5	1
2	3	5	5	4	1
4	3	1	5	1	1
4	1	1	1	1	1
5	1	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5
4	4	1	5	4	5
1	5	4	3	4	5

KINERJA							
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
5	5	5	5	5	1	4	5
5	1	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	2	5	5	5
2	1	1	5	1	1	1	1
5	5	5	4	4	4	5	1
5	5	4	1	5	1	5	1
5	1	5	5	5	4	1	5
5	5	5	1	5	5	5	5
5	5	5	5	5	1	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	1	4	1	1	5
2	2	5	5	5	2	4	2

3	1	1	5	4	5	5	5
5	1	5	5	5	5	3	5
4	5	5	5	5	1	5	4
5	5	5	5	5	5	1	1
5	1	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	1	4	1	4
5	5	5	4	1	5	5	1
3	1	1	5	1	1	1	1
5	4	5	5	1	5	1	1
5	4	5	5	5	4	5	5
1	1	1	1	2	5	1	3
5	1	1	1	5	1	1	3
5	1	5	5	5	1	5	1
1	5	1	1	2	1	1	5
4	5	4	3	5	4	2	1
2	4	3	5	4	4	5	4
2	2	1	5	5	2	4	4
1	5	5	5	1	1	5	4
3	5	5	5	5	5	1	5
5	5	5	5	5	5	1	5
5	4	5	5	1	5	5	5
5	1	3	5	1	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	1
1	1	1	1	1	3	5	1
5	5	5	5	5	5	1	5
5	5	1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	1
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	1	5	4	1
5	5	5	5	5	5	5	2
5	5	5	1	5	5	5	5
5	5	5	5	2	5	5	5
1	1	1	2	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	1	4	5	5	5	5
4	4	5	1	3	4	5	4
3	3	5	1	4	3	1	3
2	2	4	5	4	2	5	2
5	5	5	5	5	5	4	5
5	3	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5
5	1	5	5	5	5	5	1
5	5	5	1	5	5	1	5



1	1	1	2	1	4	3	1
1	1	1	5	2	1	1	2
4	4	5	1	4	4	2	4
3	3	5	1	5	5	5	5
5	1	5	5	5	5	5	5
5	5	1	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	3	4	1
5	1	1	5	5	5	5	5
1	1	1	1	5	1	1	3
1	1	1	5	5	5	5	5
5	3	1	5	4	5	1	5
5	5	4	1	5	1	5	5
1	1	1	1	5	3	2	2
5	5	5	5	5	4	5	1
5	1	1	2	1	5	1	5
5	1	5	5	1	5	5	3
5	5	5	5	4	4	5	5
1	1	1	5	1	1	1	1
1	2	1	1	5	1	1	5
5	5	3	1	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	4	1
2	4	5	5	3	4	1	4
5	5	5	5	5	1	2	4
5	5	3	1	5	5	5	1
1	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	5	5	2	2	2
2	2	5	5	5	2	4	2
5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	1	5	5	4	3	1
1	1	1	5	1	4	1	1
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	5	4	4	5	5	1

## HASIL PENGELOLAAN DATA

### Frequency Table

**x1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	12.4	12.4	12.4
2	13	14.6	14.6	27.0
3	22	24.7	24.7	51.7
4	19	21.3	21.3	73.0
5	24	27.0	27.0	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	9.0	9.0	9.0
2	13	14.6	14.6	23.6
3	16	18.0	18.0	41.6
4	31	34.8	34.8	76.4
5	21	23.6	23.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	18.0	18.0	18.0
2	1	1.1	1.1	19.1
3	7	7.9	7.9	27.0
4	3	3.4	3.4	30.3
5	62	69.7	69.7	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	26	29.2	29.2	29.2
2	5	5.6	5.6	34.8
3	5	5.6	5.6	40.4
4	7	7.9	7.9	48.3

5	46	51.7	51.7	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	30	33.7	33.7	33.7
2	3	3.4	3.4	37.1
3	3	3.4	3.4	40.4
4	7	7.9	7.9	48.3
5	46	51.7	51.7	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	28	31.5	31.5	31.5
2	3	3.4	3.4	34.8
3	3	3.4	3.4	38.2
4	12	13.5	13.5	51.7
5	43	48.3	48.3	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	25	28.1	28.1	28.1
2	1	1.1	1.1	29.2
3	6	6.7	6.7	36.0
4	10	11.2	11.2	47.2
5	47	52.8	52.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	21	23.6	23.6	23.6
2	1	1.1	1.1	24.7
3	1	1.1	1.1	25.8
4	8	9.0	9.0	34.8
5	58	65.2	65.2	100.0

Total	89	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**x1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	20.2	20.2	20.2
2	4	4.5	4.5	24.7
3	1	1.1	1.1	25.8
4	3	3.4	3.4	29.2
5	63	70.8	70.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	19.1	19.1	19.1
2	6	6.7	6.7	25.8
3	3	3.4	3.4	29.2
4	11	12.4	12.4	41.6
5	52	58.4	58.4	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	16.9	16.9	16.9
2	5	5.6	5.6	22.5
3	7	7.9	7.9	30.3
4	7	7.9	7.9	38.2
5	55	61.8	61.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	24	27.0	27.0	27.0
2	6	6.7	6.7	33.7
3	7	7.9	7.9	41.6
4	12	13.5	13.5	55.1
5	40	44.9	44.9	100.0

Total	89	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**x2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	28	31.5	31.5	31.5
2	1	1.1	1.1	32.6
3	4	4.5	4.5	37.1
4	8	9.0	9.0	46.1
5	48	53.9	53.9	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	26	29.2	29.2	29.2
2	2	2.2	2.2	31.5
3	3	3.4	3.4	34.8
4	11	12.4	12.4	47.2
5	47	52.8	52.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	26	29.2	29.2	29.2
2	3	3.4	3.4	32.6
3	4	4.5	4.5	37.1
4	7	7.9	7.9	44.9
5	49	55.1	55.1	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	21	23.6	23.6	23.6
2	1	1.1	1.1	24.7
3	2	2.2	2.2	27.0
4	6	6.7	6.7	33.7
5	59	66.3	66.3	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	16.9	16.9	16.9
2	5	5.6	5.6	22.5
3	2	2.2	2.2	24.7
4	9	10.1	10.1	34.8
5	58	65.2	65.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	21	23.6	23.6	23.6
2	7	7.9	7.9	31.5
3	4	4.5	4.5	36.0
4	7	7.9	7.9	43.8
5	50	56.2	56.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	21.3	21.3	21.3
2	5	5.6	5.6	27.0
3	4	4.5	4.5	31.5
4	10	11.2	11.2	42.7
5	51	57.3	57.3	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	20	22.5	22.5	22.5
2	4	4.5	4.5	27.0
3	5	5.6	5.6	32.6
4	6	6.7	6.7	39.3
5	54	60.7	60.7	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x2.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	22	24.7	24.7	24.7
2	4	4.5	4.5	29.2
3	3	3.4	3.4	32.6
4	10	11.2	11.2	43.8
5	50	56.2	56.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**x2.12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	24	27.0	27.0	27.0
2	7	7.9	7.9	34.8
3	5	5.6	5.6	40.4
4	10	11.2	11.2	51.7
5	43	48.3	48.3	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**Frequency Table**

**z1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	19.1	19.1	19.1
2	5	5.6	5.6	24.7
3	15	16.9	16.9	41.6
4	14	15.7	15.7	57.3
5	38	42.7	42.7	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**z1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	19.1	19.1	19.1
3	10	11.2	11.2	30.3
4	16	18.0	18.0	48.3
5	46	51.7	51.7	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**z1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	20	22.5	22.5	22.5
2	2	2.2	2.2	24.7
3	5	5.6	5.6	30.3
4	9	10.1	10.1	40.4
5	53	59.6	59.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**z1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	22	24.7	24.7	24.7
2	1	1.1	1.1	25.8
3	8	9.0	9.0	34.8
4	6	6.7	6.7	41.6
5	52	58.4	58.4	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**z1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	23	25.8	25.8	25.8
2	4	4.5	4.5	30.3
3	3	3.4	3.4	33.7
4	9	10.1	10.1	43.8
5	50	56.2	56.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**z1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	22	24.7	24.7	24.7
2	1	1.1	1.1	25.8
3	1	1.1	1.1	27.0
4	11	12.4	12.4	39.3
5	54	60.7	60.7	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**Frequency Table**



**y1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	15.7	15.7	15.7
2	8	9.0	9.0	24.7
3	7	7.9	7.9	32.6
4	5	5.6	5.6	38.2
5	55	61.8	61.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**y1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	25	28.1	28.1	28.1
2	6	6.7	6.7	34.8
3	5	5.6	5.6	40.4
4	11	12.4	12.4	52.8
5	42	47.2	47.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**y1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	24	27.0	27.0	27.0
2	1	1.1	1.1	28.1
3	5	5.6	5.6	33.7
4	7	7.9	7.9	41.6
5	52	58.4	58.4	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**y1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	19	21.3	21.3	21.3
2	3	3.4	3.4	24.7
3	1	1.1	1.1	25.8
4	5	5.6	5.6	31.5
5	61	68.5	68.5	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**y1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	18.0	18.0	18.0
2	5	5.6	5.6	23.6
3	2	2.2	2.2	25.8
4	12	13.5	13.5	39.3
5	54	60.7	60.7	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**y1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	20.2	20.2	20.2
2	5	5.6	5.6	25.8
3	4	4.5	4.5	30.3
4	15	16.9	16.9	47.2
5	47	52.8	52.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	

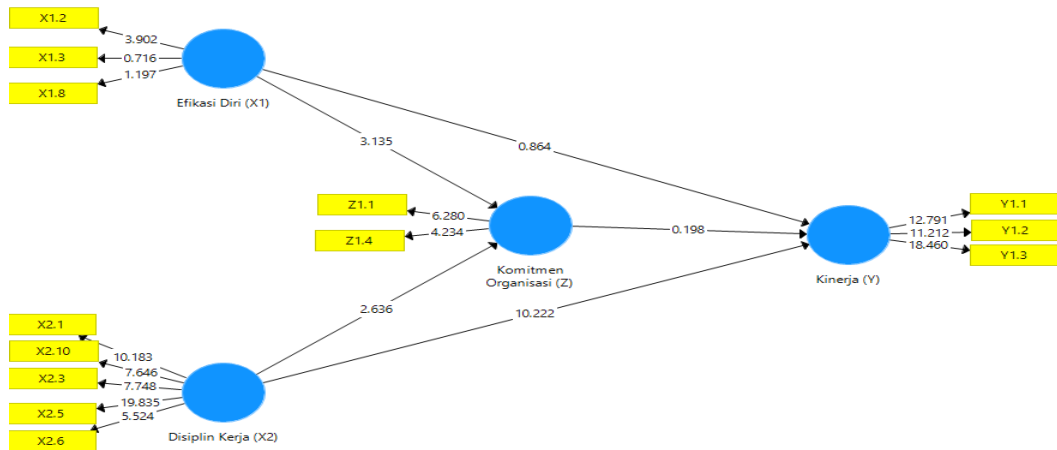
**y1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	24	27.0	27.0	27.0
2	5	5.6	5.6	32.6
3	3	3.4	3.4	36.0
4	8	9.0	9.0	44.9
5	49	55.1	55.1	100.0
Total	89	100.0	100.0	

**y1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	25	28.1	28.1	28.1
2	7	7.9	7.9	36.0
3	5	5.6	5.6	41.6
4	11	12.4	12.4	53.9
5	41	46.1	46.1	100.0
Total	89	100.0	100.0	

## DATA HASIL PENGELOLAAN PLS



### Hasil Model Struktural PLS

#### Pengelolaan Data PLS R-Square

	R SQUARE	R SQUARE ADJUSTED
<b>Kinerja</b>	0,496	0,478
<b>Komitmen Organisasi</b>	0,201	0,183

#### Pengelolaan Data PLS F-Square

	DISIPLIN KERJA	EFIKASI DIRI	KINERJA	KOMITMEN ORGANISASI
<b>Disiplin Kerja</b>	-	-	0,878	0,086
<b>Efikasi Diri</b>	-	-	0,145	0,161
<b>Kinerja</b>	-	-	-	-
<b>Komitmen Organisasi</b>	-	-	0,121	-

#### Pengelolaan Data PLS Path Coefficient

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	P Values
<b>X1 -&gt; Y</b>	0,268	0,173	0,079	2,154	0,048
<b>X1 -&gt; Z</b>	0,358	0,367	0,114	3,1355	0,002
<b>Z -&gt; Y</b>	0,219	0,218	0,176	2,198	0,023
<b>X2 -&gt; Y</b>	0,693	0,698	0,068	10,222	0,000
<b>X2 -&gt; Z</b>	0,262	0,274	0,099	2,636	0,009

TABEL R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007

<b>39</b>	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
<b>40</b>	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
<b>41</b>	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
<b>42</b>	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
<b>43</b>	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
<b>44</b>	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
<b>45</b>	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
<b>46</b>	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
<b>47</b>	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
<b>48</b>	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
<b>49</b>	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
<b>50</b>	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
<b>51</b>	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
<b>52</b>	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
<b>53</b>	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
<b>54</b>	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
<b>55</b>	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
<b>56</b>	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
<b>57</b>	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
<b>58</b>	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
<b>59</b>	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
<b>60</b>	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
<b>61</b>	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
<b>62</b>	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
<b>63</b>	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
<b>64</b>	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
<b>65</b>	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
<b>66</b>	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
<b>67</b>	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
<b>68</b>	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
<b>69</b>	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
<b>70</b>	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
<b>71</b>	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
<b>72</b>	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
<b>73</b>	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
<b>74</b>	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
<b>75</b>	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547

<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375