

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PLN UIP SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : JEFRI RAZI HUTASUHUT**  
**NPM : 1905160406**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 15 September 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

#### MEMUTUSKAN

Nama : JEFRI RAZI HUTASUHUT  
NPM : 1905160406  
Program Studi : MANAJEMEN  
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : **PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PLN UIP SUMATERA UTARA**

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



(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.)

Penguji II



(DODY SALDEN CHANDRA, SE., M.M.)

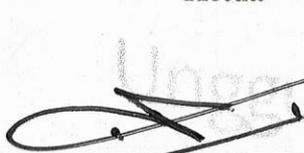
Pembimbing



(YUDI SISWADI, SE., M.M.)

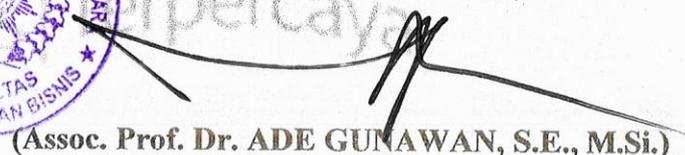
#### PANITIA UJIAN

Ketua



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

Sekretaris



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : JEFRI RAZI HUTASUHUT  
N.P.M : 1905160406  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : *PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PLN UIP SUMATERA UTARA.*

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing Skripsi



YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Jefri Razi Hutasuhut  
 NPM : 1905160406  
 Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, S.E., M.M.  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PLN UIP Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Kejelasan Variabel berhubung dengan masalah data	22/5/23	
Bab 2	Teori dan terminologi mengenai kerangka konseptual & hipotesis	14/6/23	
Bab 3	Indikator berdasarkan teori bab 4 untuk mengenai instrument peneliti selanjutnya	27/6/23	
Bab 4	Hasil uji hipotesis menggunakan SPSS/PLS mengenai pembuktian lebih valid	28/8/23	
Bab 5	Kompleks, susunan dan layout dihaluskan dari hasil peneliti, uji hipotesis & pembuktian	31/8/23	
Daftar Pustaka	Legasi dan menuliskan artikel dosen F&S & sumber lainnya	4/9/23	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc proses selanjutnya	11/9/23	

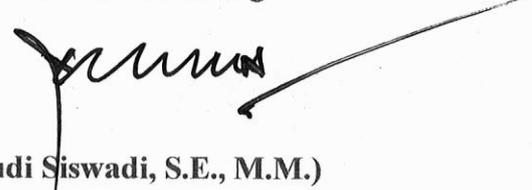
Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, September 2023

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

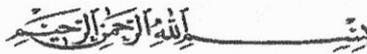


(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)



(Yudi Siswadi, S.E., M.M.)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Jefri Razi Hutasuhut

NPM : 1905160406

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PLN UIP Sumatera Utara..**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Jefri Razi Hutasuhut

## ABSTRAK

### **PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PLN UIP SUMATERA UTARA**

**JEFRI RAZI HUTASUHUT  
NPM 1905160406**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [jeffirazi0@gmail.com](mailto:jeffirazi0@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Pada PLN UIP Sumatera Utara secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PLN UIP Sumatera Utara berjumlah 256 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 72 orang karyawan Pada PLN UIP Sumatera Utara . Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi . *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara tidak langsung *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Pada PLN UIP Sumatera Utara .

***Kata Kunci : Perceived Organizational Support, Self Efficacy , Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi***

## ABSTRAK

### ***THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE AT PLN UIP NORTH SUMATRA***

**JEFRI RAZI HUTASUHUT  
NPM 1905160406**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238  
Email: [jefrirazi0@gmail.com](mailto:jefrirazi0@gmail.com)

The purpose of this research is to test and analyze the influence of Perceived Organizational Support and Self Efficacy on Employee Performance with Organizational Commitment as an intervening variable at PLN UIP North Sumatra directly or indirectly. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study was all employees at PLN UIP North Sumatra totaling 256 people. The sample in this study used the Slovin formula, totaling 72 employees at PLN UIP North Sumatra. Data collection techniques in this research used observation techniques and questionnaires. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research prove that Perceived Organizational Support directly has a significant effect on employee performance. Self Efficacy has a significant effect on employee performance. Perceived Organizational Support has a significant effect on Organizational Commitment. Self Efficacy has a significant effect on Organizational Commitment. Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance. And indirectly, Perceived Organizational Support has a significant effect on Employee Performance with Organizational Commitment as an intervening variable. Self Efficacy has a significant effect on Employee Performance with Organizational Commitment as an intervening variable at PLN UIP North Sumatra.

***Keywords: Perceived Organizational Support, Self Efficacy, Employee Performance and Organizational Commitment***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah, Puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan dan kemudahan serta limpahan rahmat-NYA kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PLN UIP Sumatera Utara”**. Dan tidak lupa sholawat beriring salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan kita semua, semoga dengan memperbanyak shalawat kita mendapatkan syafaatnya di yaumul akhir kelak, Amin ya Rabbal ‘alamin.

Penulisan Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan dan penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan, pengetahuan dan masih minimnya pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis akan menerima kritik dan saran yang membangun dari pihak-pihak yang berkepentingan dengan Skripsi ini baik dosen pembimbing maupun pihak yang berpengalaman di bidang penulisan Skripsi ini untuk menyempurnakan Skripsi ini sehingga dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan Komitmen Organisasi yang tak henti-hentinya, dari pihak-pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada saya. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua, Ayahanda tersayang Lilik Yudi Hartono dan ibunda tercinta Erna Suwita, yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa dukungan do'a dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan tepat waktu.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agussani M.Ap, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof Dr H. Januri, SE, MM, M.si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE, M.si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, 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.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.si selaku Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi, SE.M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

9. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar Fakultas Eknonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih terdapat kekurangan, demi perbaikan selanjutnya saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga ini bermanfaat bagi kita semua, Amin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Medan,      September 2022  
Penulis

**Jefri Razi Hutasuhut**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1..... Latar Belakang .....	1
1.2..... Identifikasi Masalah .....	6
1.3..... Batasan Masalah .....	7
1.4..... Rumusan Masalah .....	7
1.5..... Tujuan Penelitian .....	8
1.6..... Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1. Landasan Teori .....	11
2.1.1. Kinerja .....	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	11
2.1.1.2. Tujuan Kinerja.....	12
2.1.1.3. Faktor Faktor Kinerja .....	15
2.1.1.4. Indikator Kinerja .....	17
2.1.2. Komitmen Organisasi .....	19
2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	19
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi .....	21
2.1.2.3. Faktor Faktor Komitmen Organisasi .....	23
2.1.2.4. Indikator Komitmen Organisasi .....	26
2.1.3. <i>Perceived Organizational Support</i> .....	27
2.1.3.1. Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> .....	27
2.1.3.2. Aspek <i>Perceived Organizational Support</i> .....	29
2.1.3.3. Faktor-Faktor <i>Perceived Organizational Support</i> .....	30
2.1.3.4. Indikator <i>Perceived Organizational Support</i> .....	33
2.1.4. <i>Self Efficacy</i> .....	35
2.1.4.1. Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....	35
2.1.4.2. Jenis Jenis <i>Self Efficacy</i> .....	37
2.1.4.3. Faktor Faktor <i>Self Efficacy</i> .....	39

2.1.4.4. Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	41
2.2 Kerangka Konseptual .....	45
2.3 Hipotesis .....	52
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>53</b>
3.1. Pendekatan Penelitian .....	53
3.2 Definisi Oprasional .....	53
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	55
3.4 Populasi dan Sampel .....	56
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	58
3.6 Teknik Analisis Data.....	59
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>68</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	68
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian .....	68
4.1.2 Identitas Responden .....	68
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian .....	70
4.1.4 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	77
4.1.5 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	82
4.1.6 Koefisien Determinasi ( <i>R Square</i> ).....	86
4.2. Pembahasan .....	87
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>96</b>
5.1. Kesimpulan .....	96
5.2. Saran .....	96
5.2. Keterbatasan Penelitian .....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja .....	53
Tabel 3.2 Indikator Komitmen Organisasi.....	54
Tabel 3.3 Indikator <i>Perceived Organizational Support</i> .....	54
Tabel 3.4 Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	55
Tabel 3.5 Waktu Penelitian .....	56
Tabel 3.6 Populasi Penelitian .....	57
Tabel 3.7 Skala Pengukuran .....	59
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	68
Tabel 4.2 Tingkatan Pendidikan responden .....	69
Tabel 4.3 Umur Responden .....	69
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	70
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja .....	71
Tabel 4.6 Skor Angket Komitmen Organisasi .....	72
Tabel 4.7 Skor Angket <i>Perceived Organizational Support</i> .....	74
Tabel 4.8 Skor Angket <i>Self Efficacy</i> .....	75
Tabel 4.9. Analisis Konvergen.....	78
Tabel 4.10. Validitas Konsistensi Internal .....	79
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan .....	80
Tabel 4.12.Kolineiritas .....	82
Tabel 4.13. Hipotesis Pengaruh langsung.....	84
Tabel 4.14. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung .....	86
Tabel 4.15. Koefisien Determinasi .....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	45
Gambar 3.1 Model Struktural PLS .....	57
Gambar 3.2 Model Analisis Persamaan Struktural .....	62
Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis .....	83

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya, untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan, untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan.

Keunggulan kompetitif memberikan perusahaan suatu keunggulan (*Edge*) atas para pesaingnya, suatu kemampuan untuk menciptakan nilai bagi perusahaan dan para pemegang sahamnya. Makin berlanjut (*Sustainable*) keunggulan kompetitif suatu perusahaan makin sulit bagi kompetitornya untuk menetralkan atau menghilangkan keunggulan tersebut dan makin sulit untuk mengalahkannya dalam suatu persaingan pasar. Sumber daya manusia merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan, keunggulan komperatif hanya dapat dicapai jika sumber daya manusia perusahaan berkualitas tinggi dan jumlahnya pas atau tidak kurang dan tidak berlebih atau sesuai dengan kebutuhan (Siswadi & Farisi, 2022)

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, organisasi haruslah mencari karyawan yang memiliki skill yang handal dan berkompeten untuk bersaing di era globalisasi ini. Yang mana karyawan juga berperan penting baik itu dalam perencanaan, pengawasan, pelaksana, dan pengendalian organisasi agar mencapai

tujuan yang diinginkan. Seperti yang kita ketahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi yang ditentukan dari kinerja karyawannya dalam waktu yang sudah ditentukan. Kinerja yang baik merupakan suatu penggerak bagi karyawan untuk memajukan organisasi tersebut untuk membuat lebih baik. Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Jufrizen, 2018). Dan Kinerja yang baik juga salah satu sasaran organisasi mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Susilo et al., 2023). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti komitmen organisasi, tanggung jawab kerja dan disiplin (Daulay et al., 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah komitmen organisasi (Siswadi et al., 2020), Komitmen organisasi terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan & Handayani, 2017). Setiap organisasi tentunya akan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan dan untuk tercapainya kinerja yang tinggi dari setiap karyawan maka diperlukan suatu hal yang mendukung tercapainya kinerja yaitu rasa komitmen yang tinggi dari setiap karyawan. Karyawan sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan antara lain komitmen organisasi dan keterikatan kerja dalam melaksanakan tugas (Jufrizen et al., 2022)

Komitmen organisasi juga sangat penting dalam suatu lembaga untuk mewujudkan tujuan lembaga tersebut, komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena untuk tercapainya tujuan organisasi adalah hasil kerja. Semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Jufrizen et al., 2021). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi (Ma'rufi & Anam, 2019)

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi komitmen organisasi yaitu *Perceived Organizational Support* (Pratiwi & Muzakki, 2021). *Perceived Organization Support* adalah tingkat dimana para karyawan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dapat dilihat sebagai perasaan bangga terhadap karyawan, memberi gaji karyawan secara adil dan memenuhi kebutuhan mereka (Robbins & Judge, 2021).

*Perceived Organizational Support* akan menciptakan rasa dalam diri karyawan yakni rasa keterikatan dan saling memiliki antara perusahaan dengan karyawannya. Oleh karena itu, jika seorang karyawan mempunyai rasa terikat terhadap pekerjaan akan memudahkan untuk mencapai visi perusahaan tentu, suatu kesempatan ini dinilai telah dapat memberikan kemudahan suatu perusahaan didalam pencapaian suatu tujuan tujuan yang mendasar dari perusahaan tersebut atau yang telah direncanakan (Atmaja, 2019). Faktor yang mempengaruhi *Perceived Organizational Support* yaitu *Self Efficacy*, *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* (Zuanda, 2019).

Salah satu faktor lain yang juga yang memengaruhi *Perceived Organizational Support* yaitu *Self Efficacy* (Zuanda, 2019). Pentingnya *Self Efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja karyawannya *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemungkinannya untuk sukses dalam mencapai tujuan yang ditentukan Dengan begitu *Self Efficacy* merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya (Noviawati, 2016).

*Self Efficacy* (Efikasi Diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Keyakinan dalam *Self Efficacy* tersebut memengaruhi dan berkaitan dengan penilaian bagaimana sebaiknya seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam proses pengerjaantugasnya dalam perusahaan. Individu yang mempunyai tingkat *Self Efficacy* yang tidak mudah menyerah, maka akan lebih sedikit mengalami keraguan pada dirinya sendiri dan menyenangkan aktivitas baru yang akan lebih menantang, karena semakin tinggi . *Self Efficacy* yang dimiliki seseorang dimana dia yakin akan kemampuannya untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaannya, dan semakin tinggi pula peluangnya untuk maju atau berhasil (Ghufron & Risnawita, 2017).

PT. PLN UIP SUMATERA UTARA merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang telah lama berdiri dan merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia. Selain itu PT. PLN (Persero), sebagai satu-satunya perusahaan penyedia listrik dan merupakan salah satu perusahaan yang paling berpengaruh

dan tetap bertahan di Indonesia, sehingga PT. PLN (Persero) dapat dipastikan telah memiliki sistem manajemen yang baik. Dengan perkembangan kelistrikan di Sumatera Utara yang terus mengalami pertumbuhan dengan begitu pesat, maka berdasarkan Surat Keputusan Direksi Nomor 078.K/023/DIR/1996 tanggal 8 Agustus 1996, dibentuklah organisasi baru bidang jasa pelayanan kelistrikan yaitu PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Utara. Dengan perubahan tersebut maka PT PLN (Persero) Wilayah II Sumatera Utara berkonsentrasi pada bidang distribusi dan penjualan tenaga listrik. Kantor . PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara melayani kebutuhan listrik masyarakat seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan atau tambah daya, cek tagihan listrik PLN, pembayaran listrik hingga komplain. Selain dari berkunjung ke PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara, saat ini masyarakat sudah bisa melakukan cek rekening saldo listrik secara online, bayar listrik online dengan token listrik PLN, pembayaran online dapat dilakukan melalui ATM atau aplikasi mobile

Berdasarkan observasi pra riset yang penulis lakukan, ditemukan Fenomena yang ditemukan di PLN UIP Sumatera Utara tentang kinerja adalah kinerja karyawan yang tidak optimal sesuai Sumber Daya Manusia nya, Hal ini ditemukan dengan bukti, PLN melakukan mutasi karyawan tidak sesuai dengan kompetensi dan bagian karyawan masing-masing. Misalnya, karyawan bagian administrasi maka akan dimutasi ke bagian administrasi juga dengan bidang yang berbeda, demikian juga dengan karyawan bagian lapangan atau biasa disebut petugas P2TL (Penerbitan Pemakaian Tenaga Listrik). Contohnya, karyawan bagian administrasi bidang SDM dimutasi ke bagian administrasi bidang

Keuangan ataupun bagian administrasi bidang Perencanaan dan Pengadaan dimutasi ke bagian administrasi bidang Pemasaran. Tetapi, bisa juga karyawan bagian administrasi dimutasi ke bagian lapangan.

Fenomena masalah Komitmen Organisasi di PT. PLN (Persero) UIP Sumatera Utara, yaitu masih kurangnya kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya ditunjukkan oleh sikap karyawan yang kurang dalam hal melakukan target kerjanya secara intensif guna mencapai target perusahaan. Dengan ditemukannya bukti bahwa karyawan umumnya kurang menjaga tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang harus segera diselesaikan sehingga menyebabkan target kinerja perusahaan menurun. Keberhasilan manajemen suatu organisasi, salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasional pegawai

Fenomena yang terjadi mengenai *Perceived Organizational Support* adalah masih kurangnya dukungan yang diberikan oleh pimpinan PLN UIP Sumatera Utara, hal ini dengan ditemukannya bukti banyaknya pekerja yang resind dari organisasi yang dari awal ia berkerja ke organisasi yang dianggapnya lebih baik dengan alasan sikap organisasi kepada karyawan yang kurang menghargai jerih payah karyawan tersebut, seperti masalah gaji yaitu masalah yang sangat sensitif dan permasalahan dari apresiasi organisasi yang diberikan kepada karyawan yang mana karyawan merasa tidak seimbang dengan usaha yang dilakukan untuk organisasi tersebut.

Dan fenomena tentang *Self Efficacy* karyawan PLN UIP Sumatera Utara yang sangat tinggi dimana dengan *Self Efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini disebabkan oleh karyawan yang memiliki

efikasi diri tinggi berkeyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik daripada karyawan dengan efikasi diri yang rendah, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi kepuasan pada karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PLN UIP Sumatera Utara”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada PLN UIP Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang tidak optimal sesuai Sumber Daya Manusia nya. Hal ini ditemukan dengan bukti, PLN melakukan mutasi karyawan sesuai dengan kompetensi dan bagian karyawan masing-masing
2. Komitmen Organisasi di PT. PLN (Persero) UIP Sumatera Utara yang rendah, yaitu masih kurangnya kemauan untuk mengusahakan tercapainya tujuan perusahaan
3. Masih minimnya *Perceived Organizational Support* karena masih sedikitnya dukungan organisasi atas kinerja karyawan Pada PLN UIP Sumatera Utara.
4. *Self Efficacy* karyawan PLN UIP Sumatera Utara yang sangat tinggi dimana dengan *Self Efficacy* yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula

### 1.3. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah *Perceived Organizational Support*, *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi Pada PLN UIP Sumatera Utara.

### 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN UIP Sumatera Utara?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN UIP Sumatera Utara?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PLN UIP Sumatera Utara?
4. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PLN UIP Sumatera Utara?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN UIP Sumatera Utara?
6. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN UIP Sumatera Utara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening?
7. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN UIP Sumatera Utara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN UIP Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN UIP Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasi Pada PLN UIP Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi Pada PLN UIP Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN UIP Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN UIP Sumatera Utara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PLN UIP Sumatera Utara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

### **1.6. Manfaat penelitian**

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.
  - b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.
2. Manfaat Praktis
- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
  - b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PLN UIP Sumatera Utara.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

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

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Menurut (Siswadi & Fahmi, 2023) kinerja adalah sekumpulan hasil yang dicapai dan mengacu pada tindakan mencapai dan melaksanakan pekerjaan yang diminta. Dan kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Syahputra & Tanjung, 2020)

Dan menurut (Nasution et al., 2022) kinerja merupakan hasil kinerja kualitatif serta kuantitatif dimana mampu dicapai oleh individu ataupun kelompok pada suatu organisasi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Farisi et al., 2020).

Sementara itu (Muis et al., 2021) Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai**

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan

Menurut (Rivai, 2019) bahwa ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian Kompensasi
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Pelatihan dan Pengembangan
- 4) Perencanaan dan Pengembangan Karir
- 5) Perbaikan Kinerja
- 6) Evaluasi Proses Staffing
- 7) Definisi Proses Pegawai
- 8) Kesempatan Kerja yang Adil
- 9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal
- 10) Posisi Tawar

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian Kompensasi.

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyelesaian ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2) Keputusan penempatan.

Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3) Pelatihan dan Pengembangan.

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4) Perencanaan dan Pengembangan Karir.

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan pegawai dengan kepentingan perusahaan.

5) Perbaikan Kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.

6) Evaluasi Proses Staffing.

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7) Definisi Proses Pegawai.

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai di departemen SDM.

8) Kesempatan Kerja yang Adil.

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal.

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10) Posisi Tawar.

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai.

Tujuan kinerja dilakukan agar para karyawan mamahami kinerja yang harus di lakukan setiap harinya. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2020) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kerja yang ideal.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

### **2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Pegawai**

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut (Sutrisno, 2019) menyatakan ada 6 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Efektivitas dan efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin Secara umum,
- 4) Inisiatif
- 5) Pengawasan
- 6) Motivasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

- 2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3) Disiplin Secara umum,

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

5) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Proses adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6) Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.

Selain faktor yang dikemukakan diatas, ada juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Sementara itu (Gultom, 2015) mengemukakan bahwa ada 4 faktor kinerja antara lain :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Adapun penjelasannya 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 efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

- 2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing 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 ketetapan perusahaan. Disiplin merupakan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

- 4) Inisiatif

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

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

Indikator kinerja atau *Performance* indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Menurut (Mangkunegara, 2020) ada beberapa indikator kinerja menurut yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

- 2) Kuantitas kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

- 3) Keandalan

Keandalan seseorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang

diinginkan perusahaan. Dimana seorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehatian-hatian dalam bekerja.

#### 4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap perusahaan, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Pengukur kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Menurut (Sutrisno, 2019), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat indikator dari kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu kerja
- 4) Kerja sama

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

#### 1) Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

#### 2) Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

#### 3) Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

#### 4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

## **2.1.2. Komitmen Organisasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Setiap individu dalam mengerjakan sebuah sesuatu pekerjaan tentu memiliki pandangan yang berbeda dimata perusahaan. Dimana pekerjaan yang diberikan pihak perusahaan tentu dapat mengetahui seberapa serius karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam memajukan perusahaan. Sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan yang mampu menguntungkan karyawan dan perusahaan.

Menurut (Nasution, 2017) 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. Dan Komitmen Organisasi adalah keadaan Psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Lesmana & Prayogi, 2021).

Menurut (Jufrizen, 2018) komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Dan Komitmen organisasional

merupakan keadaan yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan sebuah organisasi sehingga mempengaruhi setiap keputusan yang diambil oleh karyawan (Tupti & Siswadi, 2022)

Sedangkan menurut (Bismala et al., 2019) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Berdasarkan pendapat diatas di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

#### **2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2020) ada tujuan dari Komitmen organisasi, yaitu :

- 1) Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut.
- 2) Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan.
- 3) Pentingnya rasa memiliki

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai:
  - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
  - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.

- c. Merasa nyaman dengan organisasi.
  - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
- 2) Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :
- a. Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
  - b. Kualitas kepemimpinan.
  - c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
- 3) Pentingnya rasa memiliki

Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ideidenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

Menurut (Luthans, 2018) Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

- 1) Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi
- 2) Mengurangi atau meringankan supervise pegawai
- 3) Meningkatkan efektifitas organisasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi.

- 2) Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

- 3) Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti

kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu komitmen organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

### **2.1.2.3. Faktor Faktor Komitmen Organisasi**

Terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dimana kegiatan dilaksanakan (Moorhead, 2018), yaitu :

- 1) Ciri pribadi
- 2) Ciri pekerjaan
- 3) Pengalaman kerja
- 4) Rekan kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Ciri pribadi

Pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.

- 2) Ciri pekerjaan

Seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

- 3) Pengalaman kerja

Seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan caracara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi..

- 4) Rekan kerja

Team work yang yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut

membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan.

Dan ada juga faktor komitmen organisasi yang dikemukakan menurut (Sopiah, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah

- 1) Faktor personal
- 2) Faktor organisasi
- 3) Non-organizational
- 4) Karakteristik pekerjaan
- 5) Iklim organisasi
- 6) Pengalaman kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Faktor personal

Yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya

- 2) Faktor organisasi

Meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.

- 3) Non-organizational

Yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya

4) Karakteristik pekerjaan

Misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

5) Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi.

6) Pengalaman kerja

Hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja

#### **2.1.2.4. Indikator Komitmen Organisasi**

Banyak indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi.

Menurut (Robbins & Judge, 2021) indikator dari komitmen organisasi adalah :

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
- 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
- 3) Komitmen normatif (*Normative Commitment*)

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

- 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin akan berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

3) Komitmen normatif (*Normative Commitment*)

Adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Dan Menurut (Luthans, 2018) Indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Komitmen berkesinambungan
- 2) Komitmen terpadu
- 3) Komitmenn terkontrol

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Komitmen berkesinambungan.

Yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2) Komitmen terpadu

Yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada normanorma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3) Komitmenn terkontrol

Yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya.

### **2.1.3. *Perceived Organizational Support***

#### **2.1.3.1 *Pengertian Perceived Organizational Support***

*Perceived Organization Support* atau Persepsi Dukungan Organisasi merupakan salah satu aspek dari Perilaku Organisasi yang sangat besar kaitannya dengan dunia kerja pada saat ini dan dapat berpengaruh dalam kemunculan masalah dalam pekerjaan seperti stress kerja, kinerja yang menurun, kurangnya semangat kerja, dan kurangnya kepercayaan diri karyawan terhadap apa yang ia kerjakan.

*Perceived Organization Support* sebuah aspek penting yang harus dimiliki oleh sebuah organisasi karena dengan aspek tersebut maka sebuah organisasi dapat berjalan dengan produktif. Dengan hal ini terdapat dua antecedent dari *Perceived Organizational Support* yang dirasakan karyawan yaitu kepercayaan karyawan dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi persepsi mereka terhadap kualitas hubungan pertukaran dengan organisasi yaitu *Perceived Organizational Support* (Prawira, 2019).

Menurut (Prayogi et al., 2022) *Perceived Organizational Support* merupakan salah satu elemen penting yang memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian hasil individu. Dan *Perceived Organizational Support* mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, member dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rais & Parmin, 2020)

Menurut (Cullen et al., 2014) *Perceived Organizational Support* didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan merasa didukung oleh manajemen organisasi mereka, termasuk dukungan dari atasan secara langsung. *Perceived Organizational Support* adalah persepsi karyawan terhadap organisasi tentang bagaimana organisasi menghormati dan peduli terhadap karyawan (Agustian & Fitria, 2020)

Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2021) bahwa *Perceived Organization Support* adalah tingkat dimana para karyawan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Dari pengertian beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah perasaan karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai pekerjaan karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan yang dapat mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.3.2. Aspek *Perceived Organizational Support***

*Perceived Organization Support* adalah tingkat dimana para karyawan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Menurut (Eisenberger et al., 2002) bahwa ada 2 aspek dalam *Perceived Organizational Support* yaitu :

- 1) Penghargaan atas kontribusi karyawan (*Valuation Of Employee Contribution*)
- 2) Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (*Care About Employee Well-Being*)

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Penghargaan atas kontribusi karyawan (*Valuation Of Employee Contribution*)

Adalah suatu bentuk penghargaan organisasi terhadap atas upaya yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dimana dapat ditunjukkan melalui pengakuan, gaji dan promosi, dan bentuk lainnya yang diperlukan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

- 2) Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (*Care About Employee Well-Being*)

Adalah bentuk suatu kepedulian atau perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, mendengarkan pendapat, saran atau keluhan dari karyawan dan memperhatikan pekerjaan karyawan secara keseluruhannya

Menurut (Diana & Frianto, 2021) Berbagai bentuk *Perceived Organizational Support* yang diberikan organisasi kepada karyawan

- 1) Dengan memberikan perlakuan secara adil
- 2) Memberi persetujuan, memberikan rasa hormat
- 3) Hak bersuara
- 4) Gaji
- 5) Promosi
- 6) Media informasi
- 7) Juga bantuan lainnya yang dirasa dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan

### 2.1.3.3. Faktor Faktor *Perceived Organizational Support*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Perceived Organizational Support*. Menurut (Sigit, 2018) bahwa ada beberapa faktor *Perceived Organizational Support* yaitu :

- 1) *Halo Effect*
- 2) *Attribution*
- 3) *Stereotyping*
- 4) *Projection*

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) *Halo Effect*

Adalah memberikan nilai tambahan kepada seseorang atau sesuatu yang masih bertalian dengan hasil persepsi yang telah dibuat. Halo effect juga dapat diartikan adanya atau hadirnya sesuatu, sehingga kesimpulan yang dibuat tidak murni.

- 2) *Attribution*

Atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain.

Ada dua jenis atribusi yaitu atribusi disposisional, yang menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, motivasi, atau kemampuan, dan atribusi situasional yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain.

3) *Stereotyping*

Adalah memberi sifat kepada seseorang semata-mata atas dasar sifat yang ada pada kelompok, rasa tau bangsa secara umum sebagaimana pernah di dengar atau diketahui dari sumber lain. Stereotip menghubungkan ciri yang baik atau tidak baik pada orang yang sedang dinilai.

4) *Projection*

Adalah suatu mekanisme meramal, apa yang akan dilakukan oleh orang yang dipersepsi, dan sekaligus orang yang mempersepsi itu melakukan persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang akan diperbuat orang yang di persepsi.

Selain faktor diatas, ada juga faktor menurut (Mufarrikah et al., 2020)

bahwa ada beberapa faktor dari *Perceived Organizational Support* yakni :

- 1) Kesejahteraan
- 2) Sikap
- 3) Penyediaan Bantuan
- 4) Kontribusi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kesejahteraan

Sebuah organisasi dikatakan baik apabila organisasi itu peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Sehingga setiap organisasi menghargai pekerjaan yang telah dilaksanakan karyawan, menyediakan sarana prasarana yang memadai, dan memberikan sikap perhatian pada karyawan.

2) Sikap

Sikap saling menghormati antara sesama karyawan sangat penting untuk di tempat kerja. Dengan ini akan semakin tercipta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Organisasi dapat menunjukkan rasa peduli dan bisa menerima kritik dan saran dari karyawan. Selain itu saran yang membangun dari atasan juga dapat menjadikan karyawan semakin termotivasi untuk semangat bekerja.

### 3) Penyediaan Bantuan

Setiap karyawan jika dalam menyelesaikan pekerjaannya merasa kesulitan selesai dari target yang diharapkan, maka organisasi harus memberikan bantuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

### 4) Kontribusi

Setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya, organisasi akan memberikan imbalan atau penghargaan atas pekerjaan karyawan. Tidak hanya memberikan gaji, namun organisasi dapat memberikan apresiasi atas prestasi karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya

#### **2.1.3.3. Indikator *Perceived Organizational Support***

*Perceived Organizational Support* adalah perasaan karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai pekerjaan karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan yang dapat mencapai tujuan organisasi Menurut (Rais & Parmin, 2020) bahwa ada 3 faktor *Perceived Organizational Support* yaitu :

- 1) Keadilan (*Fairness*)
- 2) Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)
- 3) Penghargaan
- 4) Kondisi Kerja

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Keadilan (*Fairness*)

Keadilan yang dimaksud adalah keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan berbagai sumber daya yang ada dalam organisasi. Terjadinya keadilan yang berulang-ulang dalam membuat keputusan mengenai distribusi sumber daya akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap dukungan organisasi yang dirasakan karyawan yang ditunjukkan dengan adanya perhatian pada kesejahteraan karyawan..

2) Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraannya. Atasan bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga karyawan melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi

3) Penghargaan

- a. Pengakuan, gaji, dan kesempatan promosi Teori dukungan organisasi yang berkaitan dengan kesempatan untuk mendapatkan penghargaan bertujuan untuk meningkatkan kontribusi serta meningkatkan persepsi dukungan organisasi karyawan.
- b. Keamanan dalam bekerja Keamanan dalam bekerja dimaksudkan sebagai jaminan bahwa organisasi akan mempertahankan karyawan di masa depan serta akan memberikan indikasi kuat terhadap persepsi dukungan organisasi.

c. Kemandirian Organisasi harus menunjukkan kepercayaan pada hak otonomi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk dalam hal penjadwalan pekerjaan dan berbagai tugas yang mampu meningkatkan persepsi dukungan organisasi karyawan.

d. Peran Stressor

Stres terjadi pada karyawan yang merasa tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Stres juga bisa diakibatkan oleh adanya kelebihan beban kerja karyawan dan tanggung jawab pekerjaan yang saling bertentangan.

e. Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan praktik dalam organisasi bagaimana berkomunikasi pada karyawan dengan cara memberikan materi maupun praktik yang belum diketahui karyawan, sehingga karyawan memahami tentang peran dalam organisasi dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

4) Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan

Ada 8 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *Perceived Organizational Support* menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) yaitu:

- 1) Organisasi menghargai kontribusi karyawan
- 2) Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.

- 3) Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
- 4) Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.
- 5) Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.
- 6) Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan.
- 7) Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan.
- 8) Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

#### **2.1.4 *Self efficacy***

##### **2.1.4.1 Pengertian *Self efficacy***

Konsep *Self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

Menurut (Ghufron & Risnawita, 2017) mendefinisikan *Self efficacy* (Efikasi Diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Menurut (Feist et al., 2017) *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. *Self efficacy* secara umum

menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Menurut (Wibowo, 2014) *Self efficacy* sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari kontrol diri. Menurut (Baron & Branscombe, 2013) mengatakan bahwa *Self efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Menurut (Alwisol, 2018) menyatakan *Self efficacy* adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan (Atikah & Kurniawan, 2021).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan..

#### **2.1.2.2 Jenis Jenis *Self Efficacy***

Seorang dengan *Self efficacy* yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki *Self efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Menurut (Puspitaningtyas, 2017) *Self Efficacy* dibedakan atas tiga bagian yaitu :

- 1) *Level*

2) *Strength.*

3) *Generality*

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) *Level*

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitas 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

Sedangkan menurut (Muis, et al., 2018) ada 4 sumber *self efficacy* yaitu

- 1) *Erformance accomplishment*
- 2) *Vicarious experience*
- 3) *Verbal persuasion*
- 4) *Emotional arousal.*

#### **2.1.4.3. Faktor Faktor *Self efficacy***

*Self efficacy* sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari kontrol diri. Menurut (Feist et al., 2017) ada empat faktor *Self efficacy* yaitu

- 1) Pengalaman menguasai sesuatu (*Mastery Experience*)

2) *Modeling sosial*

3) *Persuasi sosial*

4) Kondisi Fisik dan Emosional

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Pengalaman menguasai sesuatu (*Mastery Experience*)

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) *Persuasi sosial*

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.

#### 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.

Selain faktor diatas, ada juga faktor *Self efficacy* menurut (Puspitaningtyas, 2017) *Self efficacy* dibedakan atas tiga bagian yaitu :

- 1) Level
- 2) *Strength*
- 3) *Generality*

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

##### 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.

##### 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.

### 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.

#### **2.1.4.4 Indikator *Self efficacy***

Untuk mengukur *Self Efficacy* baik atau tidak maka di lihat dari indikator. Menurut (Asandimitra & Kautsar, 2019) ada beberapa indikator dari *Self efficacy* yaitu:

- 1) Dapat Menyelesaikan
- 2) Dapat Memotivasi Diri
- 3) Mampu Berusaha Dengan Keras
- 4) Mampu Bertahan
- 5) Dapat Menyelesaikan Permasalahan

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

#### 1) Dapat Menyelesaikan

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) Dapat Memotivasi Diri

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) Mampu Berusaha Dengan Keras

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

4) Mampu Bertahan

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) Dapat Menyelesaikan Permasalahan

Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi. Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

Selain indikator diatas, ada juga indikator *Self efficacy* menurut (Priska et al., 2020) mengemukakan ada empat indikator dalam mengukur *Self efficacy* antara lain:

- 1) *Past Performance*
- 2) *Vicarious Experience*
- 3) *Verbal Persuasion*
- 4) *Emotional Cues*

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) *Past Performance*

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 sulit nantinya.

## 2) *Vicarious Experience*

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.

## **2.2. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin di teliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang

lebar tentang suatu topik yang akan di bahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti

### **2.2.1 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Perceived Organizational Support*, yang dirasakan berhubungan positif dengan dukungan organisasi yang dirasakan ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support*, memiliki peran penting dalam mempengaruhi persepsi dukungan organisasi (Prayogi et al., 2022). *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan persepsi karyawan tentang seberapa jauh percaya bahwa kontribusi dan kesejahteraan dihargai oleh perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu mengoptimalkan dukungan terhadap karyawan supaya memiliki persepsi bahwa perusahaan telah menghargai kontribusi. Apabila karyawan beranggapan dukungan dari perusahaan yang telah diterima itu besar, persepsi positif akan muncul sehingga berdampak pada hasil kinerja

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi meningkatnya Kinerja Pegawai adalah *Perceived Organizational Support* yang diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan pada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan, tidak hanya itu persepsi mengenai *Perceived Organizational Support* juga berhubungan dengan persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan mereka (Atmaja, 2019).

Menurut peneliti terdahulu (Rais & Parmin, 2020), (Firnanda & Wijayati, 2021), (Prayogi et al., 2022), (Mustika & Rahardjo, 2017), (Mursidta, 2017) (Diana & Frianto, 2021) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai.

### **2.2.2. Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, bila kinerja karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan pasti menginginkan para karyawan memiliki prestasi dan skill yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka perusahaan tersebut dapat meningkatkan lagi kinerjanya secara optimal (Handayani & Daulay, 2021).

*Self efficacy* berhubungan erat terhadap kinerja pegawai, semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja pegawai. *Self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Sebaliknya, orang dengan kepercayaan diri yang rendah berkeyakinan bahwa betapa keras mereka berusaha, mereka tidak dapat mengelola lingkungan mereka dengan cukup baik untuk berhasil (Nasution & Hadi, 2021).

*Self efficacy* yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Butarbutar & Satriawan, 2021), (Masruroh & Prayekti, 2021), (Wastuti, 2018), (Baron & Branscombe, 2013) dan (Priska et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa *Self efficacy* memiliki hubungan berpengaruh terhadap kinerja.

### **2.2.3 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasi**

Menurut (Eisenberger et al., 2002) menyatakan *Perceived Organizational Support* sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka, dengan adanya rasa peduli organisasi terhadap kesejahteraan karyawan maka akan menimbulkan rasa puas dalam bekerja. *Perceived Organizational Support* menunjukkan perlakuan positif dari organisasi yang menciptakan tugas luas berdasarkan norma timbal balik dari karyawan untuk peduli dan melayani organisasi mereka dengan baik sebagai balasannya. *Perceived Organizational Support* berasal dari teori pertukaran sosial, di mana karyawan didorong untuk membalas perlakuan yang baik dan merasa berkewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya ketika mereka membentuk keyakinan positif tentang organisasi (Noor & Jufrizen, 2023)

Komitmen Organisasi adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan (Nurhasanah et al., 2022)

Semakin baik penerapan *Perceived Organizational Support*, maka kepuasan pegawai meningkat. Adanya pengaruh tersebut membuktikan apabila terjadi kenaikan pada nilai terhadap *Perceived Organizational Support*, maka nilai terhadap Komitmen Organisasi juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya. Hal ini juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasi.

Dan penelitian yang dilakukan oleh (Mufarrikah et al., 2020), (Jufrizen et al., 2021), (Agustian & Fitria, 2020), (Cahaya & Rahyuda, 2019) dan (Aprilia & Mukti, 2018) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

#### **2.2.4 Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi juga sangat penting dalam suatu lembaga untuk mewujudkan tujuan lembaga tersebut, komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena untuk tercapainya tujuan organisasi adalah hasil kerja. Semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Jufrizen et al., 2021)

Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* sangat rendah akan mudah menyerah dalam melakukan tugasnya dan individu tidak akan melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan yang ada, karena mereka percaya bahwa tindakan yang mereka lakukan tidak akan membawa pengaruh apapun. *Self Efficacy* dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian ini menarik dan penting untuk diteliti dikarenakan analisis komitmen organisasi pada karyawan dilakukan dengan menggunakan faktor kepribadian yang dimiliki oleh

masing-masing karyawan yaitu *Self Efficacy* dan bukan bergantung pada potensi-potensi atau faktor-faktor organisasi seperti gaji, kompensasi, fasilitas, lingkungan perusahaan dan lain (Dewi, 2020)

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulan & Bernarto, 2017), (Priambodo et al., 2019), (Subagyo, 2019), (Dewi, 2020), (Subagyo, 2014) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

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

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Arianty, 2017). Jika kinerja sebagai suatu standart penentu di dalam sebuah organisasi maka kinerja akan mempengaruhi keberhasilan pegawai dan berpengaruh kepada pencapaian tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan (Muis & Hasibuan, 2021). Komitmen Organisasi merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya (Jufrizen, 2017)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farisi, 2021), (Kartika & Jufrizen, 2022), (Jufrizen et al., 2022), (Jufrizen, 2015), (Jufrizen et al., 2019), (Adhan et al., 2020), (Tupty & Siswadi, 2022), (Muis et al., 2018), (Jufrizen et al., 2021) (Jufrizen et al., 2019) (Adhan et al., 2020), (Prayogi & Annisa, 2023), (Prayogi et al., 2021), (Siswadi et al., 2023) (Farisi et al., 2021), (Farisi, 2021) (Muis et al., 2018), (Siswadi et al., 2020), (Jufrizen et al., 2018) bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

### **2.2.6 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening**

*Perceived Organizational Support* didefinisikan sebagai Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan sumber daya penting yang dipertimbangkan dalam pengelolaan lingkungan kerja. (Jufrizen et al., 2021) Oleh sebab itu, karyawan akan berkehendak secara sukarela melaksanakan apapun untuk pertumbuhan perusahaan dengan terus memberikan kontribusi terbaiknya. Keterikatan yang terjadi pada karyawan hendaknya selaras dengan memenuhi kebutuhan untuk kesejahteraannya. Sehingga karyawan yang memiliki semangat, dedikasi, dan konsentrasi yang tinggi muncul disebabkan oleh dukungan organisasi dalam perusahaan (Eisenberger et al., 2002).

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk sebuah perusahaan, jika kerja karyawan baik maka akan menguntungkan bagi perusahaan, untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki (Tupti & Siswadi, 2022)

Komitmen Organisasi dalam pekerjaan adalah Komitmen Organisasi yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, penilaian yang objektif, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

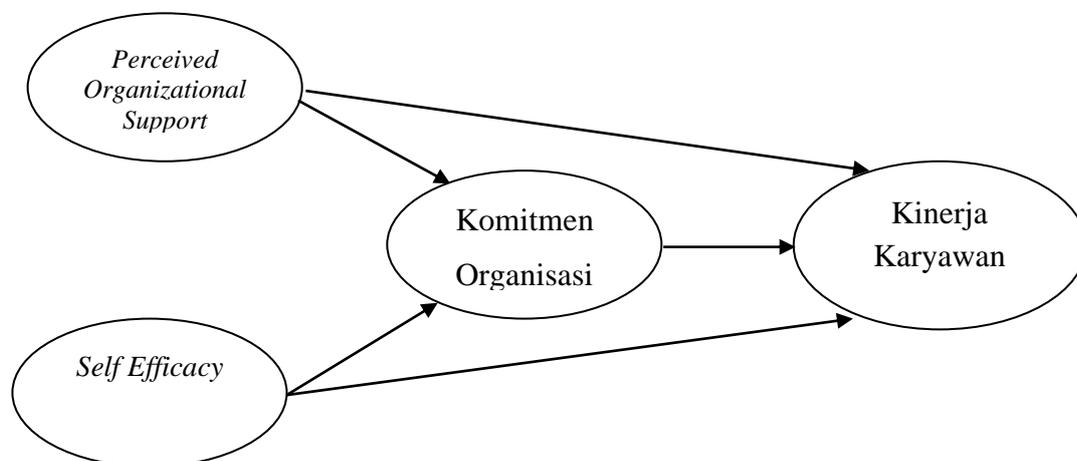
### **2.2.7 Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-

masing pegawai (*job goals*). Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja karyawan tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Prayogi et al., 2019).

Komitmen organisasi pada dasarnya menekankan hubungan antara dosen dan unit kerja yang dapat menimbulkan sikap sebagai rasa keterikatan terhadap filosofi atau unit kerja tempat dosen berada akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji akan melaksanakan tugas yang harus dilaksanakan dalam suatu tata cara kepatuhan yang telah ditentukan oleh sekelompok orang atau badan yang terikat dalam wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. (Jufrizen et al., 2019).

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan, atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan didalam rumusan masalah

sebelumnya (Juliandi et al., 2018). Secara statistic hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan di uji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. *Perceived Organizational Support* berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PLN UIP Sumatera Utara.
2. *Self efficacy* berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PLN UIP Sumatera Utara.
3. *Perceived Organizational Support* berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PLN UIP Sumatera Utara
4. *Self efficacy* berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PLN UIP Sumatera Utara.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PLN UIP Sumatera Utara.
6. *Perceived Organizational Support* berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PLN UIP Sumatera Utara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening
7. *Self efficacy* berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PLN UIP Sumatera Utara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019) Penelitian asosiatif adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2018). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki ketertarikan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

#### 3.2 Definisi Operasional Variabel

##### 3.2.1 Variabel Terikat Kinerja Karyawan ( Y )

Kinerja Karyawan (Y) adalah atau keterlibatan karyawan ialah kesediaan seseorang bekerja lebih untuk perusahaan demi tercapainya visi misi perusahaan yaitu melalui karyawan harus berkontribusi lebih kepada perusahaannya

**Tabel 3.1.**  
**Kinerja Karyawan**

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Keandalan
4	Sikap

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

### 3.2.2 Variabel Komitmen organisasi (Z)

Komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Komitmen organisasi**

No	Indikator
1	<i>Affective commitment</i> (Komitmen Afektif)
2	<i>Continuance commitment</i> (Komitmen berkelanjutan)
3	<i>Normative commitment</i> (Komitmen normatif)

Sumber : (Robbins & Judge, 2021)

### 3.2.3 Variable Bebas *Perceived Organization Support* (X1)

*Perceived Organization Support* adalah tingkat dimana para karyawan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

**Tabel 3.3.**  
**Indikator *Perceived Organization Support***

No	Indikator
1	Keadilan ( <i>Fairness</i> )
2	Dukungan Atasan ( <i>Supervisor Support</i> )
3	Penghargaan
4	Kondisi Kerja

Sumber : (Eisenberger et al., 2002)

### 3.2.4 Variabel Variabel Bebas *Self Efficacy* (X2)

*Self Efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

**Tabel 3.4.**  
**Indikator *Self Efficacy***

No	Indikator
1	Dapat Menyelesaikan
2	Dapat Memotivasi Diri
3	Mampu Berusaha Dengan Keras
4	Mampu Bertahan
5	Dapat Menyelesaikan Permasalahan

Sumber : (Asandimitra & Kautsar, 2019)

## 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PLN UIP Sumatera Utara Utara yang beralamat di Jl. Dr. Cipto No. 12 (Jl. Masdulhak), Medan, Sumatera Utara 20152.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan April 2023 sampai dengan bulan September 2023.

**Tabel 3.5**  
**Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	2023																						
		April				Mei				Juni			Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																						
2	Prariset Penelitian		■	■	■																			
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■													
4	Bimbingan Proposal												■	■	■	■	■	■						
5	Seminar Proposal																			■				
6	Revisi Proposal																				■			
7	Penyusunan Skripsi																					■		
8	Bimbingan Skripsi																					■	■	
9	Sidang Meja Hijau																							■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Menurut (Sugiyono, 2019 hal 148) Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PLN UIP Sumatera Utara Utara yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 5, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara 20112 yang berjumlah 256 Orang.

**Tabel 3.6.**  
**Jumlah Populasi di PLN UIP Sumatera Utara**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
GM	1 Orang
Bidang Perencanaan	29 Orang
Bidang OPK 1	22 Orang
Bidang OPK	24 Orang
Bidang Keuangan, Anggaran Dan Umum	30 Orang
Bidang Perizinan, Pertahanan Dan Komunikasi	30 Orang
Sub Bidang Perencana Pengadaan	6 Orang
Sub Bidang Pelaksana Pengadaan	5 Orang
Sub bidang K3I	7 Orang
UPP SBU 1	32 Orang
UPP SBU 2	15 Orang
UPP. SBU 3	36 Orang
UPP SBU 4	19 Orang
<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>256 Orang</b>

Sumber Data : PLN UIP Sumatera Utara

### 3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

**Dimana :**

- n : Ukuran sampel
- N : Ukuran populasi
- e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

maka dapat di hitung  $n = \frac{256}{1 + 256 \times 0,1^2} = 71,91 = 72 \text{ Orang}$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 72 orang pegawai PLN UIP Sumatera Utara Utara.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Sugiyono, 2019) Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PLN UIP Sumatera Utara

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai PLN UIP Sumatera Utara dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

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

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

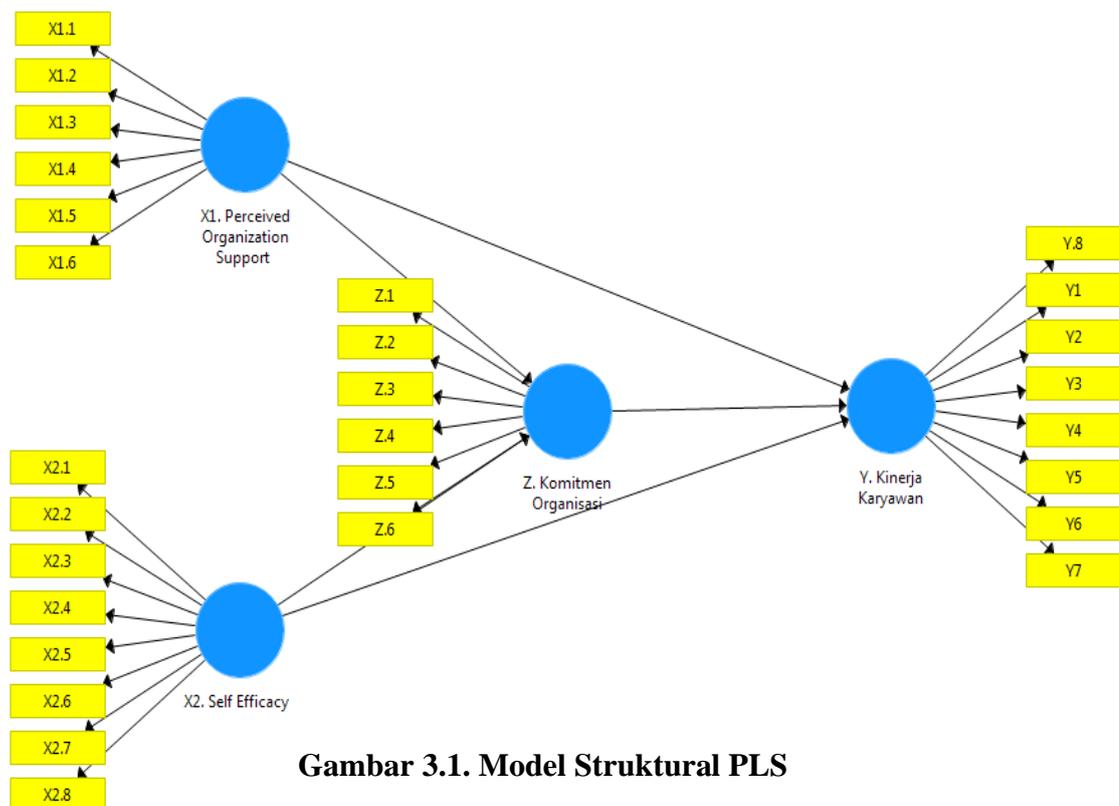
### **3.6 Teknik Analisis Data**

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 (Ghozali & Latan 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. Dimana 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 pemprediksian. 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 konstruknya) 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 structural yang dibentuk dari perumusan masalah: Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 3.1. Model Struktural PLS**

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
  - a. validitas konvergen (*Convergent Validity*);
  - b. realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);
  - c. validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)
2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni
  - a. Koefisien determinasi (*R-Square*);
  - b. f-square; dan
  - c. pengujian hipotesis

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).

### 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 indicator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

#### 1. *Convergent Validity*

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

#### 2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *Squareroot Of Average Variance Extracted (AVE)*.

#### 3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's Alpha*.

Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

#### 4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,7$ .

### 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

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

#### 3.6.3.1 *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *direct efek* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) kriteria pengukuran *direct Effect* antara lain:

- a. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
- b. Nilai profitabilitas/signifikan atau  $P$ -value, jika nilai  $P$ -value  $< 0,05$  maka signifikan. Dan jika nilai  $P$ -value  $> 0,05$  maka tidak signifikan.

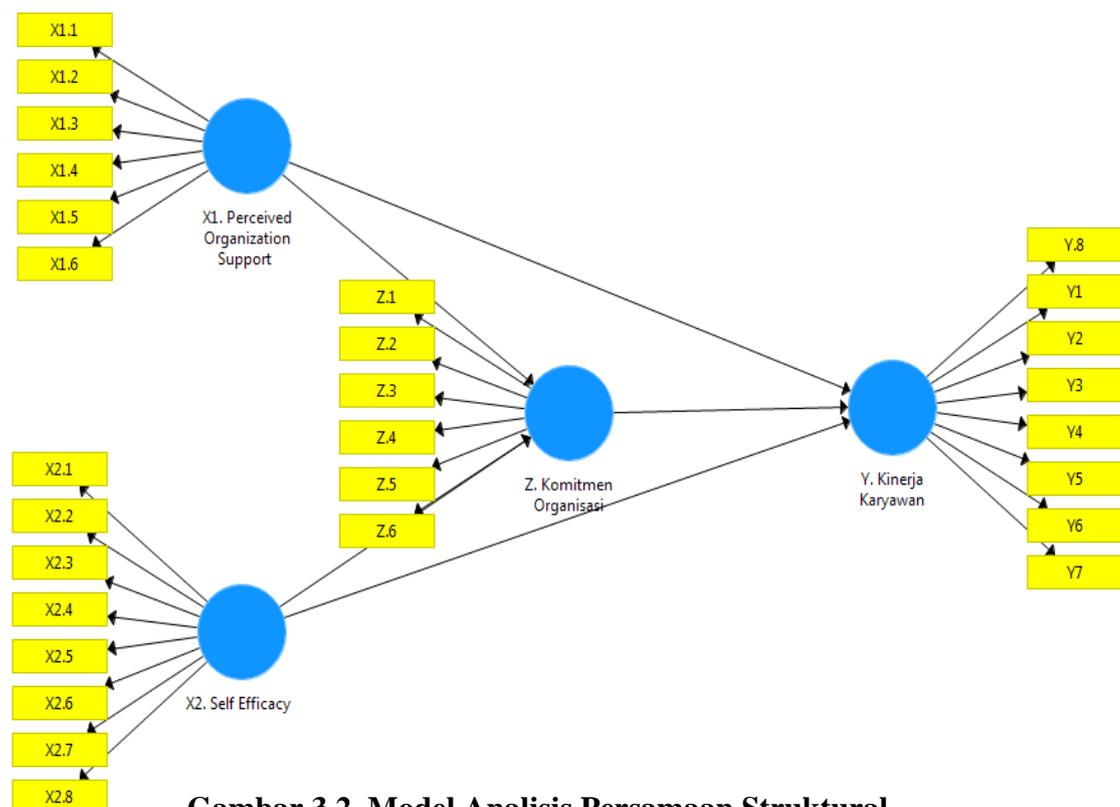
#### 3.6.3.2 *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *indirect Effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) kriteria penilaian *indirect Effect* adalah:

- a. Jika nilai P-Values  $< 0,05$  maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
- b. Jika nilai P-Values  $> 0,05$  maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung.

### 3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya. Secara lengkap model struktural dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



**Gambar 3.2. Model Analisis Persamaan Struktural**

### **3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)**

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R-square, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

#### **1. R-Square Test**

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square ( $r^2$ ) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2015)

#### **2. Path Coefficient Test.**

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 . Serta

hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 6 pernyataan untuk Komitmen Organisasi (Z), 8 pernyataan untuk *Perceived Organization Support* (X1), dan 10 pernyataan untuk *Self Efficacy* (X2). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 72 orang responden karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 4.1.2 Identitas Responden

###### 4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1.**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	53	73,61 %
2	Perempuan	19	26,39 %
TOTAL		72	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 53 (73,61%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 19 (26,39%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.

#### 4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

**Tabel 4.2**  
**Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	19	26.39 %
2	31 – 40 Tahun	25	34.72 %
3	41 - 50 Tahun	18	25.00 %
4	51 - 60 Tahun	10	13.89 %
TOTAL		72	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 19 orang (26,39 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 25 orang (34,72 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 18 orang (25 %), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 10 orang (13,89 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.

#### 4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Tingkatan Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	18	25.00 %
2	D3	12	16.67 %
3	S1	40	55.56 %
4	S2	2	2.78 %
TOTAL		72	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 18 orang (25%) pendidikan D3 sebanyak 12 orang (16,67%), pendidikan S1 sebanyak 40 orang (55,56 %), pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 2 orang (2,78 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.

#### 4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	19	26.39 %
2	6 - 10 Tahun	33	45.83 %
3	> 10 Tahun	20	27.78 %
TOTAL		72	100 %

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 19 orang (26,39 %), lama bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 33 orang (45,83 %), lama bekerja lebih 10 tahun yaitu sebanyak 20 orang (27,78 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 6 sampai 10 tahun pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.

#### 4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Organisasi (Z), *Perceived Organization Support* (X1) dan *Self Efficacy* (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden

#### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	48.61	33	45.83	1	1.39	1	1.39	2	2.78	72	100
2	30	41.67	39	54.17	0	0.00	0	0	3	4.17	72	100
3	31	43.06	37	51.39	1	1.39	0	0	3	4.17	72	100
4	34	47.22	35	48.61	0	0.00	0	0	3	4.17	72	100
5	43	59.72	23	31.94	1	1.39	0	0	5	6.94	72	100
6	34	47.22	34	47.22	1	1.39	0	0	3	4.17	72	100
7	33	45.83	35	48.61	1	1.39	0	0	3	4.17	72	100
8	34	47.22	33	45.83	2	2.78	0	0	3	4.17	72	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (48,61%).
2. Jawaban responden Saya selalu dapat dihandalkan dalam pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (54,17%).
3. Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan loyalitas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (51,39%).
4. Jawaban responden Saya selalu melakukan pekerjaan yang banyak setiap harinya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (48.61%).

5. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (59,72%).
6. Jawaban responden Saya selalu merasa dikejar oleh waktu dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 34 orang (47,22%).
7. Jawaban responden Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (48,61%).
8. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (47,22%).

#### 4.1.3.2 Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Komitmen Organisasi sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

#### **Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z)**

No	Jawaban Komitmen Organisasi (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	54.17	19	26.39	10	13.89	1	1.39	3	4.17	72	100
2	28	38.89	25	34.72	16	22.22	0	0.00	3	4.17	72	100
3	29	40.28	19	26.39	13	18.06	6	8.33	5	6.94	72	100
4	26	36.11	29	40.28	13	18.06	0	0.00	4	5.56	72	100
5	31	43.06	23	31.94	11	15.28	3	4.17	4	5.56	72	100
6	42	58.33	17	23.61	10	13.89	0	0.00	3	4.17	72	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Komitmen Organisasi adalah:

1. Jawaban responden, Saya memiliki keluarga baru di tempat kerja saya ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (54,17%).
2. Jawaban responden, Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (38,89%).
3. Jawaban responden, Saya berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (40,28%).
4. Jawaban responden, Saya berfikir akan sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (40,28%).
5. Jawaban responden, Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (43,06%).
6. Jawaban responden, Saya masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (58,33%).

#### **4.1.3.3 Variabel *Perceived Organization Support* (X1)**

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Perceived Organization Support* sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel *Perceived Organization Support* (X1)**

No	Jawaban <i>Perceived Organization Support</i> (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	47.22	14	19.44	19	26.39	1	1.39	4	5.56	72	100
2	31	43.06	22	30.56	14	19.44	0	0	5	6.94	72	100
3	36	50.00	19	26.39	13	18.06	1	1.39	3	4.17	72	100
4	38	52.78	16	22.22	14	19.44	0	0	4	5.56	72	100
5	31	43.06	24	33.33	14	19.44	0	0	3	4.17	72	100
6	28	38.89	26	36.11	15	20.83	0	0	3	4.17	72	100
7	32	44.44	23	31.94	12	16.67	1	1.39	4	5.56	72	100
8	31	43.06	24	33.33	14	19.44	0	0	3	4.17	72	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Perceived Organization Support* adalah:

1. Jawaban responden Perusahaan memberikan perhatian yang sama terhadap pegawainya, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (47,22%).
2. Jawaban responden Perusahaan selalu memberi kesempatan bagi saya untuk menjadi lebih maju, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (43,06%).
3. Jawaban responden Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (50,00%).
4. Jawaban responden Perusahaan sangat peduli terhadap kesejahteraan pegawainya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (52,78%).
5. Jawaban responden Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kinerja pegawainya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (43,06%).

6. Jawaban responden Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik diberikan peluang untuk promosi jabatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (38,89%).
7. Jawaban responden Saya selalu nyaman bekerja karena kondisi lingkungan kerja yang nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (44,44%).
8. Jawaban responden Saya selalu bisa bekerja sama dengan semua karyawan karena kondisi kerja yang terbangun sangat akrab, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (43,06%).

#### 4.1.3.4 Variabel *Self Efficacy* (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Self Efficacy* sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel *Self Efficacy* (X2)**

No Pert	Jawaban Self Efficacy (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	47.22	21	29.17	15	20.83	0	0.00	2	2.78	72	100
2	28	38.89	29	40.28	13	18.06	0	0.00	2	2.78	72	100
3	29	40.28	24	33.33	17	23.61	0	0.00	2	2.78	72	100
4	32	44.44	20	27.78	18	25.00	0	0.00	2	2.78	72	100
5	29	40.28	25	34.72	16	22.22	0	0.00	2	2.78	72	100
6	31	43.06	20	27.78	18	25.00	0	0.00	3	4.17	72	100
7	32	44.44	17	23.61	21	29.17	0	0.00	2	2.78	72	100
8	28	38.89	23	31.94	19	26.39	0	0.00	2	2.78	72	100
9	25	34.72	30	41.67	15	20.83	0	0.00	2	2.78	72	100
10	27	37.50	27	37.50	16	22.22	0	0.00	2	2.78	72	100

Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Self Efficacy* adalah:

1. Jawaban responden Saya sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya sehingga mampu menyelesaikan semua pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (47,22%).
2. Jawaban responden Saya memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (40,28%).
3. Jawaban responden Saya menggali informasi mengenai cara bekerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (40,28%).
4. Jawaban responden Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (44,44%).
5. Jawaban responden Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (40,28%).
6. Jawaban responden Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (43,06%).
7. Jawaban responden Ketika merasa lelah, saya selalu mengingat keluarga untuk membangkitkan tenaga saya kembali, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (44,44%).

8. Jawaban responden Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (38,89%).
9. Jawaban responden Saya yakin mampu bersaing dengan rekan rekan kerja dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (41,67%).
10. Jawaban responden Seberapa pun banyak aktivitas yang saya lakukan, saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepada saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 27 orang (37,50%).

#### **4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

##### **4.1.4.1. Validitas Konvergen**

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

**Tabel 4.9**  
**Validitas Konvergen**

	<b>X1. Perceived Organization Support</b>	<b>X2. Self Efficacy</b>	<b>Y. Kinerja Karyawan</b>	<b>Z. Komitmen Organisasi</b>
<b>X1.1</b>	<b>0.883</b>			
<b>X1.2</b>	<b>0.905</b>			
<b>X1.3</b>	<b>0.920</b>			
<b>X1.4</b>	<b>0.864</b>			
<b>X1.5</b>	<b>0.933</b>			
<b>X1.6</b>	<b>0.930</b>			
<b>X1.7</b>	<b>0.934</b>			
<b>X1.8</b>	<b>0.953</b>			
<b>X2.1</b>		<b>0.899</b>		
<b>X2.10</b>		<b>0.945</b>		
<b>X2.2</b>		<b>0.957</b>		
<b>X2.3</b>		<b>0.938</b>		
<b>X2.4</b>		<b>0.914</b>		
<b>X2.5</b>		<b>0.969</b>		
<b>X2.6</b>		<b>0.741</b>		
<b>X2.7</b>		<b>0.819</b>		
<b>X2.8</b>		<b>0.813</b>		
<b>X2.9</b>		<b>0.953</b>		
<b>Y.1</b>			<b>0.923</b>	
<b>Y.2</b>			<b>0.945</b>	
<b>Y.3</b>			<b>0.952</b>	
<b>Y.4</b>			<b>0.927</b>	
<b>Y.5</b>			<b>0.788</b>	
<b>Y.6</b>			<b>0.945</b>	
<b>Y.7</b>			<b>0.928</b>	
<b>Y.8</b>			<b>0.935</b>	
<b>Z.1</b>				<b>0.843</b>
<b>Z.2</b>				<b>0.830</b>
<b>Z.3</b>				<b>0.847</b>
<b>Z.4</b>				<b>0.849</b>
<b>Z.5</b>				<b>0.800</b>
<b>Z.6</b>				<b>0.838</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel *Perceived Organization Support* lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel *Perceived Organization Support* dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel *Self Efficacy* lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel *Self Efficacy* dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Komitmen Organisasi lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

#### 4.1.4.2. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit  $> 0,600$  (Hair Jr et al., 2017)

**Tabel 4.10**  
**Analisis Konsistensi Internal**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Reliabilitas Komposit</b>	<b>Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)</b>
<b>X1. Perceived Organization Support</b>	<b>0.972</b>	<b>0.980</b>	<b>0.976</b>	<b>0.838</b>
<b>X2. Self Efficacy</b>	<b>0.972</b>	<b>0.974</b>	<b>0.976</b>	<b>0.806</b>
<b>Y. Kinerja Karyawan</b>	<b>0.973</b>	<b>0.976</b>	<b>0.978</b>	<b>0.845</b>
<b>Z. Komitmen Organisasi</b>	<b>0.913</b>	<b>0.921</b>	<b>0.932</b>	<b>0.697</b>

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. *Perceived Organization Support* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,976 > 0,600$  maka variabel *Perceived Organization Support* adalah reliabel
2. *Self Efficacy* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,976 > 0,600$  maka variabel *Self Efficacy* adalah reliabel
3. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,978 > 0,600$  maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
4. Komitmen Organisasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,932 > 0,600$  maka variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah reliable.

#### 4.1.4.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT)  $< 0,90$ , maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

**Tabel 4.11**  
**Validitas Diskriminan**

	X1. Perceived Organization Support	X2. Self Efficacy	Y. Kinerja Karyawan	Z. Komitmen Organisasi
X1. Perceived Organization Support				
X2. Self Efficacy	0.397			
Y. Kinerja Karyawan	0.594	0.609		
Z. Komitmen Organisasi	0.505	0.589	0.755	

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel *Perceived Organization Support* dengan *Self Efficacy* sebesar  $0,397 < 0,900$ , korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation*

(HTMT). *Perceived Organization Support* dengan Kinerja Karyawan sebesar  $0,594 < 0,900$  korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Perceived Organization Support* dengan Komitmen Organisasi sebesar  $0,505 < 0,900$  , dengan demikian seluruh nilai korelasi *Perceived Organization Support* dinyatakan valid.

2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan sebesar  $0,609 < 0,900$ , nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Self Efficacy* dengan Komitmen Organisasi sebesar  $0,589 < 0,900$ , dengan demikian seluruh nilai korelasi *Self Efficacy* dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar  $0,755 < 0,900$ , dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

#### **4.1.4.4. Kolinearitas (*Colinierity /Variance Inffaction Factor/VIF*)**

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* (Hair Jr et al., 2017).

Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai  $VIF < 5,00$  (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.12 Kolinieritas

	X1. Perceived Organization Support	X2. Self Efficacy	Y. Kinerja Karyawan	Z. Komitmen Organisasi
X1. Perceived Organization Support			1.365	1.183
X2. Self Efficacy			1.495	1.183
Y. Kinerja Karyawan				
Z. Komitmen Organisasi			1.682	

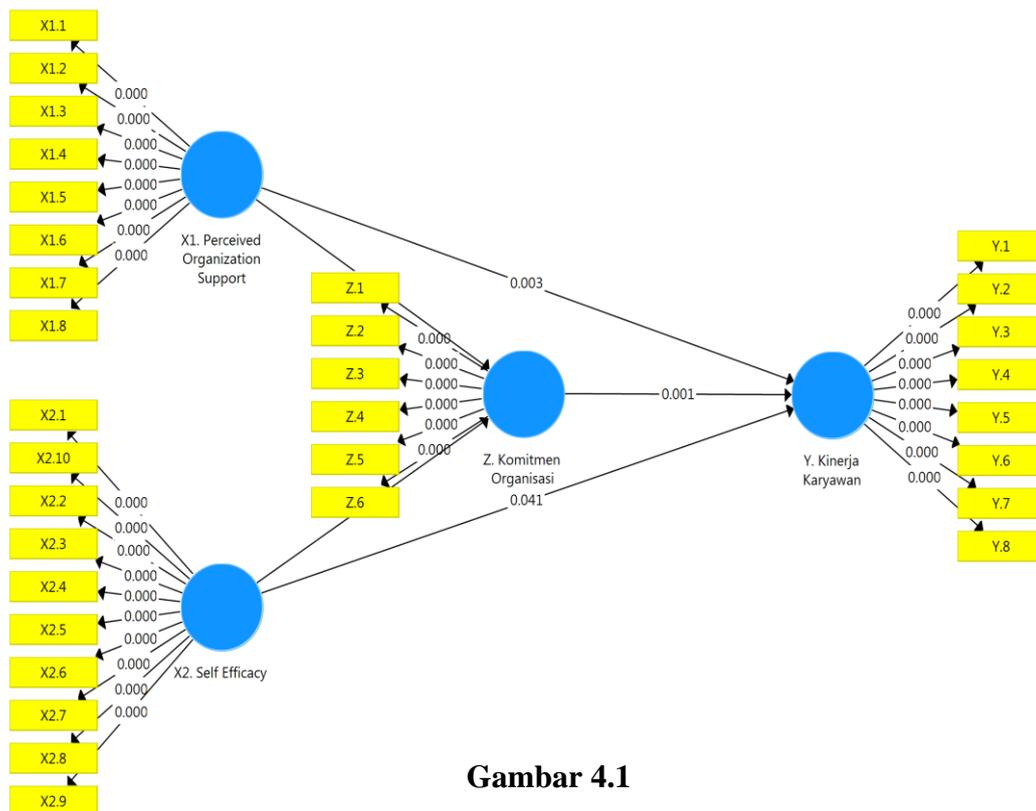
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. VIF untuk korelasi *Perceived Organization Support* dengan Kinerja Karyawan adalah  $1,365 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
2. VIF untuk korelasi *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan adalah  $1,495 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
3. VIF untuk korelasi *Perceived Organization Support* dengan Komitmen Organisasi adalah  $1,183 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
4. VIF untuk korelasi *Self Efficacy* dengan Komitmen Organisasi adalah  $1,183 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
5. VIF untuk korelasi Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan adalah  $1,682 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak semua korelasi yang terbebas dari masalah kolinieritas.

#### 4.1.5. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



**Gambar 4.1**  
**Pengujian Hipotesis**

#### 4.1.5.1. Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka  $H_0$  ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).

2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

**Tabel 4.13**  
**Hipotesis Pengaruh Langsung**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<b>X1. Perceived Organization Support -&gt; Y. Kinerja Karyawan</b>	0.265	0.264	0.088	3.006	<b>0.003</b>
<b>X1. Perceived Organization Support -&gt; Z. Komitmen Organisasi</b>	0.329	0.320	0.094	3.509	<b>0.000</b>
<b>X2. Self Efficacy -&gt; Y. Kinerja Karyawan</b>	0.232	0.223	0.113	2.051	<b>0.041</b>
<b>X2. Self Efficacy -&gt; Z. Komitmen Organisasi</b>	0.431	0.421	0.099	4.348	<b>0.000</b>
<b>Z. Komitmen Organisasi -&gt; Y. Kinerja Karyawan</b>	0.463	0.443	0.141	3.281	<b>0.001</b>

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung *Perceived Organization Support* terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,265 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,003 maka  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa *Perceived Organization Support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh langsung *Perceived Organization Support* terhadap Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,329 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa *Perceived Organization Support* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. Pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,232 (positif), dan memiliki nilai *P-*

*Values* sebesar 0,041 maka  $0,041 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,431 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
5. Pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,463 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $>$  koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $<$  koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

**Tabel 4.14**  
**Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. <i>Perceived Organization Support</i> -> Z. <i>Komitmen Organisasi</i> -> Y. <i>Kinerja Karyawan</i>	0.152	0.146	0.072	2.116	<b>0.035</b>
X2. <i>Self Efficacy</i> -> Z. <i>Komitmen Organisasi</i> -> Y. <i>Kinerja Karyawan</i>	0.199	0.185	0.069	2.878	<b>0.004</b>

Sumber : SEM PLS (2023)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung *Perceived Organization Support* terhadap *Kinerja Karyawan* melalui *Komitmen Organisasi* sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,152 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,035 maka  $0,035 < 0,05$ , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Perceived Organization Support* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* melalui *Komitmen Organisasi* sebagai variabel intervening.
2. Pengaruh tidak langsung *Self Efficacy* terhadap *Kinerja Karyawan* melalui *Komitmen Organisasi* sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,199 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,004 maka  $0,004 < 0,05$  dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* melalui *Komitmen Organisasi* sebagai variabel intervening.

#### **4.1.6. Koefisien Determinasi (*R Square*)**

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah  
(Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 4.15**  
**Koefisien Determinasi**

	R Square	Adjusted R Square
<b>Y. Kinerja Karyawan</b>	0.628	0.612
<b>Z. Komitmen Organisasi</b>	0.405	0.388

Sumber : SEM PLS (2023)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh *Perceived Organization Support* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,628 artinya besaran pengaruh 62,8%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat . Kemudian, hasil pengaruh *Perceived Organization Support* dan *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,405 artinya besaran pengaruh 40,5 % hal ini berarti menunjukkan PLS sedang.

## **4.2. Pembahasan**

### **4.2.1. Pengaruh *Perceived Organization Support* Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,265 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,003 maka  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa *Perceived Organization Support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.

*Perceived Organizational Support*, yang dirasakan berhubungan positif dengan dukungan organisasi yang dirasakan ini menunjukkan bahwa *Perceived*

*Organizational Support*, memiliki peran penting dalam mempengaruhi persepsi dukungan organisasi (Prayogi et al., 2022).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi meningkatnya Kinerja Pegawai adalah *Perceived Organizational Support* yang diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan pada karyawan dan sejauh mana kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan pada saat dibutuhkan, tidak hanya itu persepsi mengenai *Perceived Organizational Support* juga berhubungan dengan persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan kepedulian organisasi pada kesejahteraan mereka (Atmaja, 2019).

Menurut peneliti terdahulu (Rais & Parmin, 2020), (Firnanda & Wijayati, 2021), (Prayogi et al., 2022), (Mustika & Rahardjo, 2017), (Mursidta, 2017) (Diana & Frianto, 2021) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Pegawai

Untuk itu, perusahaan perlu mengoptimalkan dukungan terhadap karyawan supaya memiliki persepsi bahwa perusahaan telah menghargai kontribusi. Apabila karyawan beranggapan dukungan dari perusahaan yang telah diterima itu besar, persepsi positif akan muncul sehingga berdampak pada hasil kinerja

#### **4.2.2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,232 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,041 maka  $0,041 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.

Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, bila kinerja karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan pasti menginginkan para karyawan memiliki prestasi dan skill yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka perusahaan tersebut dapat meningkatkan lagi kinerjanya secara optimal (Handayani & Daulay, 2021).

Sebaliknya, orang dengan kepercayaan diri yang rendah berkeyakinan bahwa betapa keras mereka berusaha, mereka tidak dapat mengelola lingkungan mereka dengan cukup baik untuk berhasil (Nasution & Hadi, 2021).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Butarbutar & Satriawan, 2021), (Masruroh & Prayekti, 2021), (Wastuti, 2018), (Baron & Branscombe, 2013) dan (Priska et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa *Self efficacy* memiliki hubungan berpengaruh terhadap kinerja

*Self efficacy* berhubungan erat terhadap kinerja pegawai, semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja pegawai. *Self efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan

#### **4.2.3. Pengaruh *Perceived Organization Support* Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,329 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa *Perceived Organization Support* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.

Menurut (Eisenberger et al., 2002) menyatakan *Perceived Organizational Support* sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka, dengan adanya rasa peduli organisasi terhadap kesejahteraan karyawan maka akan menimbulkan rasa puas dalam bekerja. *Perceived Organizational Support* menunjukkan perlakuan positif dari organisasi yang menciptakan tugas luas berdasarkan norma timbal balik dari karyawan untuk peduli dan melayani organisasi mereka dengan baik sebagai balasannya. *Perceived Organizational Support* berasal dari teori pertukaran sosial, di mana karyawan didorong untuk membalas perlakuan yang baik dan merasa berkewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya ketika mereka membentuk keyakinan positif tentang organisasi (Noor & Jufrizen, 2023)

Komitmen Organisasi adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan (Nurhasanah et al., 2022)

Dan penelitian yang dilakukan oleh (Mufarrikhah et al., 2020), (Jufrizen et al., 2021), (Agustian & Fitria, 2020), (Cahaya & Rahyuda, 2019) dan (Aprilia

& Mukti, 2018) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Semakin baik penerapan *Perceived Organizational Support*, maka kepuasan pegawai meningkat. Adanya pengaruh tersebut membuktikan apabila terjadi kenaikan pada nilai terhadap *Perceived Organizational Support*, maka nilai terhadap Komitmen Organisasi juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya. Hal ini juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasi.

#### **4.2.4. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,431 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.

Komitmen organisasi juga sangat penting dalam suatu lembaga untuk mewujudkan tujuan lembaga tersebut, komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena untuk tercapainya tujuan organisasi adalah hasil kerja. Semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Jufrizen et al., 2021)

. *Self Efficacy* dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Penelitian ini menarik dan penting untuk diteliti dikarenakan analisis komitmen organisasi pada karyawan dilakukan dengan menggunakan faktor kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing karyawan yaitu *Self Efficacy* dan bukan

bergantung pada potensi- potensi atau faktor-faktor organisasi seperti gaji, kompensasi, fasilitas, lingkungan perusahaan dan lain (Dewi, 2020)

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yulan & Bernarto, 2017), (Priambodo et al., 2019), (Subagyo, 2019), (Dewi, 2020), (Subagyo, 2014) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* sangat rendah akan mudah menyerah dalam melakukan tugasnya dan individu tidak akan melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan yang ada, karena mereka percaya bahwa tindakan yang mereka lakukan tidak akan membawa pengaruh apapun

#### **4.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,463 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Arianty, 2017).. Komitmen Organisasi merupakan sikap dan perasaan pegawai, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya (Jufrizen, 2017)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2018) (Siswadi et al., 2023) (Farisi et al., 2021), (Farisi, 2021) (Muis et al., 2018), (Siswadi et al., 2020), bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Jika kinerja sebagai suatu standart penentu di dalam sebuah organisasi maka kinerja akan mempengaruhi keberhasilan pegawai dan berpengaruh kepada pencaapaian tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan dan menggunakan rasa komitmen organisasi pada karyawan

#### **4.2.6 Pengaruh *Perceived Organization Support* Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interveing**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,152 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,035 maka  $0,035 < 0,05$ , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Perceived Organization Support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara

*Percieved Organizational Support* didefinisikan sebagai Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan sumber daya penting yang dipertimbangkan dalam pengelolaan lingkungan kerja. (Jufrizen et al., 2021) Oleh sebab itu, karyawan akan berkehendak secara sukarela melaksanakan apapun untuk pertumbuhan perusahaan dengan terus memberikan kontribusi terbaiknya. Keterikatan yang terjadi pada karyawan hendaknya selaras dengan memenuhi kebutuhan untuk kesejahteraannya. Sehingga karyawan yang memiliki semangat, dedikasi, dan konsentrasi yang tinggi muncul disebabkan oleh dukungan organisasi dalam perusahaan (Eisenberger et al., 2002).

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk sebuah perusahaan, jika kerja karyawan baik maka akan menguntungkan bagi perusahaan, untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki (Tupti & Siswadi, 2022)

Komitmen Organisasi dalam pekerjaan adalah Komitmen Organisasi yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, penilaian yang objektif, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik..

#### **4.2.7 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interveing**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,199 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,004 maka  $0,004 < 0,05$  dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing pegawai (*job goals*). Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi Apabila hasil kinerja karyawan tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Prayogi et al., 2019).

Komitmen organisasi pada dasarnya menekankan hubungan antara dosen dan unit kerja yang dapat menimbulkan sikap sebagai rasa keterikatan terhadap

filosofi atau unit kerja tempat dosen berada akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji akan melaksanakan tugas yang harus dilaksanakan dalam suatu tata cara kepatuhan yang telah ditentukan oleh sekelompok orang atau badan yang terikat dalam wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. (Jufrizen et al., 2019).

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. *Perceived Organization Support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.
2. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.
3. *Perceived Organization Support* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.
4. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.
6. *Perceived Organization Support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.
7. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. PLN UIP Sumatera Utara Utara agar memperhatikan Kinerja Karyawan dengan menerapkan disiplin yang ketat sehingga tidak ada lagi karyawan yang bermain game atau bersantai santai diluar jam pekerjaan
2. Karyawan PLN UIP Sumatera Utara Utara agar menumbuhkan rasa Komitmen Organisasi sehingga rasa kepedulian terhadap rekan kerja saling membantu
3. PLN UIP Sumatera Utara Utara agar lebih memperhatikan *Perceived Organization Support* sehingga rasa keterikatan antara karyawan saling kuat
4. PLN UIP Sumatera Utara Utara agar lebih sering memberikan Motivasi sehingga karyawan tetap semangat dalam bekerja

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

1. Penulis menyebarkan kuisisioner disaat jam kerja, sehingga menunggu para karyawan agar mau mengisi kuisisionernya
2. Adanya keterbatasan waktu dalam pembagian dan pengisian kuesioner penelitian ini dikarenakan kesibukan para karyawan.
3. Penulis yang mempelajari dari awal kembali tentang Partial Least Square karena penulis tidak pernah di ajarin tentang penggunaan aplikasi tersebut

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Agustian, T., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(2), 52–62.
- Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi)* (Edisi Revi). UMM Press.
- Aprilia, F., & Mukti, A. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perceived Organization Support ( Pos ) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan UMKM*, 1(1), 19–26.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–9.
- Asandimitra, N., & Kautsar, A. (2019). The Influence Of Financial Information, Financial Self Efficacy, And Emotional Intelligence To Financial Management Behavior Of Female Lecturer. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6), 1112–1124.
- Atikah, A., & Kurniawan, R. R. (2021). Pengaruh Literasi Keuangan, Locus of Control, dan Financial Self Efficacy Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 284–297.
- Atmaja, J. P. W. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement CV Sumo Surya Perkasa Di Lombok. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–6.
- Baron, R. A., & Branscombe, N. R. (2013). *Psikologi Sosial Edisi 13 Jilid 1* (Edisi ke 1). Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Umsu Press.
- Butarbutar, J., & Satriawan, B. (2021). Determinasi Self Efficacy, Kompetensi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kader PPKBD Kelurahan di Kota Batam yang Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 284–299.
- Cahaya, N. M. A., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 6042–6058.

- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W., & Gue, K. R. (2014). Employees' Adaptability And Perceptions Of Change-Related Uncertainty: Implications For Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, And Performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269–280.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 209–218.
- Dewi, N. A. D. P. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2), 122–136.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions To Perceived Organizational Support And Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573.
- Farisi, S. (2021). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance Mediated by Citizenship Behavior. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), 413–432.
- 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.
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631–647.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.-A. (2017). *Teori Kepribadian Buku 2* (Edisi 8). Salemba Humanika.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2017). *Teori-Teori Psikologi* (Edisi 2). Ar-Ruzz Media.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. D. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Capat Nusantara Medan. *Garuda (Garda Rujukan Digital)*, 1(1), 1–9.
- Jufrizen, J. (2015). The Effect Of Compensation And Career Development On Organizational Commitment With Job Satisfaction As An Intervening Variable At Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Scientific Journal Of Management And Business*, 15(01), 1–11.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J. (2018a). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2018b). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J., Pohan, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Effect of Mediation Work Motivation on the Effect of Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 18–33.
- Jufrizen, J., Sari, M., Muslih, M., & Purnama, N. I. (2021). The Role Of

Moderation Of Organizational Support On Social Capital Effects On Performance Of Lecturers. *Independent Journal of Management & Production*, 12(2), 450–469.

Jufrizen, J., Sari, M., Nasutian, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy Of Spiritual Leadership: The Role Of Spiritual Survival, Workplace Spirituality And Organizational Commitment At Private Universities. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8(1), 64–72.

Jufrizen, J., Suri, I. P., & Siswadi, Y. (2019). The Effect of Affective, Continuance and Normative Commitments to Employee Performance. *The 1 International Conference on Innovation of Small Medium-Sized Enterprise (ICIS) 2019*, 1(1), 145–154.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

Kartika, R., & Jufrizen, J. (2022). Effect Of Work Ethics And Job Satisfaction On Employee Performance With Intervening Variable Organizational Commitment. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 1456–1465.

Lesmana, M. T., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Karyawan: Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 323–335.

Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi.

Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 442–446.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Masruroh, Z., & Prayekti, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(4), 565–571.

Moorhead. (2018). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Mufarrihah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164.

- Muhammad Andi Prayogi, Asmuni, A., & Nasution, Y. S. J. (2021). Effect of Work Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment Sharia Banking Employees in The City of Medan. *Proceedings IHTIFAZ: Islamic Economics, Finance, and Banking*, 33–40. <http://seminar.uad.ac.id/index.php/ihatifaz/article/view/6051%0Ahttp://seminar.uad.ac.id/index.php/ihatifaz/article/download/6051/1305>
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018a). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018b). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan 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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1477532>
- Muis, M. R., Ramadhan, M. A., & Arif, M. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Bank Pada Masa Pandemi Covid 19. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 525–540.
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–12.
- Mustika, S., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(1), 9–15.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2014*, 1046–1054.
- Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan: Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540–558.
- Noor, S. F. H., & Jufrizen, J. (2023). Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja: Mediasi Komitmen Organisasi dan Perceived

- Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 26–41.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120.
- Prawira, J. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Performance Melalui Employee Engagement CV Sumo Surya Perkasa di Lombok. *Agora*, 7(1).
- Prayogi, M. A., & Annisa, D. (2023). Training , Work Ability And Employees ' Performance: The Mediating Role Of Organizational Commitment. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 112–122.
- Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Fahmi, M., & Nasution, M. I. (2022). Exploring Perceived Organizational Support To Improve Account Officer Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 140–161.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Commitment on Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 423–426. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i2.1910>
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Sari, R. R. E. Y. D. (2019). Peran Self Efficacy Dan Iklim Organisasi Dalam Membentuk Employee Engagement Melalui Komitmen Organisasi. *Psymphathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
- Puspitaningtyas, Z. (2017). Pengaruh efikasi diri dan pengetahuan manajemen keuangan bisnis terhadap intensi berwirausaha. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM*, 7(2), 141–150.
- Rais, I. S., & Parmin, P. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5), 813–833. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.654>

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Sigit, S. (2018). *Esensi Perilaku Organisasi*. Lukman Offset.
- Siswadi, Y., & Fahmi, M. (2023). The Role of Employee Performance : The Influence of Training and Employee Motivation. *MICEB Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 2367–2379.
- Siswadi, Y., & Farisi, S. (2022). Peran Kinerja Karyawan Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 694–705.
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Learning Organizations And Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73–82.
- Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*, 13(2), 113–122.
- Sopiah, S. (2019). *Perilaku Organisasional*. Andi.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 10(1), 1–11.
- Subagyo, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 15(1), 31–39.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 587–605.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.

Tupti, Z., & Siswadi, Y. (2022). Antaseden Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 706–716.

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. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Yulan, Y., & Bernarto, I. (2017). Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 12(1), 114–138.

Zuanda, M. I. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 114–126.

**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI**  
**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *SELF EFFICACY***  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI**  
**SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PLN UIP**  
**SUMATERA UTARA**

---

**Kepada Yth. Bapak / Ibu**

**Pegawai PADA PLN UIP SUMATERA UTARA**

**Di Tempat**

**Assalamu Alaikum Wr. Wb**

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Jefri Razi Hutasuhut (1905160406) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Jefri Razi Hutasuhut

## A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan 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 : .....

Umur : ..... (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK  D3  S1  S2  S3

Lama Bekerja : < 10 Tahun  11-20 tahun  >20 Tahun

## 1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2	Saya selalu dapat diandalkan dalam pekerjaan yang diberikan					
<b>Kuantitas</b>						
3	Saya melakukan pekerjaan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
4	Saya selalu melakukan pekerjaan yang banyak setiap harinya					
<b>Kehandalan</b>						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan					
6	Saya selalu merasa dikejar oleh waktu dalam menyelesaikan pekerjaan setiap harinya					
<b>Sikap</b>						
7	Pekerjaan yang di bebaskan kepada saya, saya kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
8	Saya selalu berusaha menjadi karyawan yang teladan yang bisa kerjasama dengan karyawan lain					

## 2. Komitmen Organisasi (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b><i>Affective commitmen</i></b>						
1	Saya memiliki keluarga baru di tempat kerja saya ini					
2	Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi					
<b><i>Continuance commitment</i></b>						
3	Saya berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat					
4	Saya berfikir akan sangat sulit					

	mendapatkan pekerjaan jika saya keluar					
<b>Normative commitment</b>						
5	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					
6	Saya masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar					

### 3. *Perceived Organization Support (X1)*

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Keadilan / fairness</b>						
1	Perusahaan memberikan perhatian yang sama terhadap pegawainya.					
2	Perusahaan selalu memberi kesempatan bagi saya untuk menjadi lebih maju					
<b>Dukungan Atasan (Supervisor Support)</b>						
3	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada.					
4	Perusahaan sangat peduli terhadap kesejahteraan pegawainya.					
<b>Penghargaan</b>						
5	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi kinerja pegawainya					
6	Pegawai yang mempunyai kinerja yang baik diberikan peluang untuk promosi jabatan.					
<b>Kondisi Kerja</b>						
7	Saya selalu nyaman bekerja karena kondisi lingkungan kerja yang nyaman					
8	Saya selalu bisa bekerja sama dengan semua karyawan karena kondisi kerja yang terbangun sangat akrab.					

### 4. *SELF EFFICACY (X2)*

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Dapat Menyelesaikan</b>						

1	Saya sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya sehingga mampu menyelesaikan semua pekerjaan					
2	Saya memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja.					
<b>Dapat Memotivasi Diri</b>						
3	Saya menggali informasi mengenai cara bekerja yang baik .					
4	Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja					
<b>Mampu Berusaha Dengan Keras</b>						
5	Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus					
6	Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan					
<b>Mampu Bertahan</b>						
7	Ketika merasa lelah, saya selalu mengingat keluarga untuk membangkitkan tenaga saya kembali					
8	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya.					
<b>Dapat Menyelesaikan Permasalahan</b>						
9	Saya yakin mampu bersaing dengan rekan rekan kerja dalam bekerja					
10	Seberapa pun banyak aktivitas yang saya lakukan, saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepada saya.					

## TABULASI KUISONER

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A02	5	4	5	5	4	5	5	5	38
A03	5	5	5	4	5	5	5	5	39
A04	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A05	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A06	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A07	5	4	5	4	5	4	5	4	36
A08	4	5	4	5	5	4	4	4	35
A09	4	4	4	5	4	5	5	4	35
A10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A13	4	4	4	4	5	4	4	4	33
A14	4	4	4	4	5	4	4	5	34
A15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A17	4	4	4	4	1	4	5	5	31
A18	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A19	4	4	5	5	5	4	4	4	35
A20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A21	5	4	4	5	5	4	5	4	36
A22	4	4	4	5	5	5	4	5	36
A23	5	4	4	4	5	4	4	5	35
A24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A25	5	4	5	4	5	4	4	4	35
A26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A27	4	4	4	5	5	4	4	4	34
A28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A30	4	4	4	4	4	4	5	4	33
A31	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A33	4	4	4	4	5	4	4	4	33
A34	5	5	4	4	5	5	5	5	38
A35	4	4	4	4	5	4	4	4	33
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A38	4	4	4	4	5	4	4	4	33
A39	5	5	5	5	5	5	4	5	39

A40	4	4	4	4	5	5	4	4	34
A41	4	4	4	4	5	4	4	4	33
A42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A43	5	5	5	4	5	5	5	5	39
A44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A49	2	1	1	1	1	1	1	1	9
A50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A51	5	4	4	4	4	4	4	4	33
A52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A56	4	4	5	4	4	4	5	4	34
A57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A62	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A63	4	4	4	4	4	4	5	5	34
A64	4	4	4	4	1	4	4	4	29
A65	5	5	4	5	4	5	4	5	37
A66	4	4	4	4	5	4	4	4	33
A67	5	4	4	5	4	5	4	3	34
A68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A69	5	4	5	5	4	5	4	5	37
A70	5	5	4	4	3	3	4	4	32
A71	3	5	3	5	5	5	3	3	32
A72	4	5	5	5	5	5	5	5	39

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	TOTAL
A01	4	5	5	5	5	5	29
A02	5	5	5	5	5	5	30
A03	5	5	5	5	5	5	30
A04	4	4	3	4	5	4	24
A05	4	5	5	4	4	5	27
A06	5	5	3	5	5	5	28

A07	4	4	2	3	4	3	20
A08	4	4	2	4	5	4	23
A09	4	4	4	4	4	5	25
A10	5	5	5	5	5	5	30
A11	5	5	5	5	5	5	30
A12	4	4	4	4	4	4	24
A13	3	3	2	3	4	5	20
A14	5	5	5	5	5	5	30
A15	3	3	3	3	3	3	18
A16	4	4	4	4	4	4	24
A17	5	3	4	3	3	3	21
A18	1	1	1	1	1	1	6
A19	5	4	5	4	3	5	26
A20	5	4	4	4	4	5	26
A21	5	5	5	5	5	5	30
A22	5	4	4	4	4	4	25
A23	5	4	4	4	4	5	26
A24	5	3	3	3	3	5	22
A25	5	4	4	3	3	5	24
A26	5	4	4	4	4	5	26
A27	5	5	5	5	5	4	29
A28	4	5	5	5	5	5	29
A29	5	5	5	5	4	5	29
A30	5	5	5	5	5	5	30
A31	1	1	1	1	1	1	6
A32	5	4	4	4	4	5	26
A33	5	3	3	3	3	5	22
A34	4	3	2	1	2	5	17
A35	5	4	4	4	4	5	26
A36	5	4	5	4	5	5	28
A37	3	3	2	5	5	5	23
A38	3	3	3	3	3	3	18
A39	2	1	1	4	2	3	13
A40	4	4	4	4	4	4	24
A41	4	4	4	4	4	4	24
A42	5	3	5	5	5	5	28
A43	5	5	5	5	5	5	30
A44	5	5	4	5	5	5	29
A45	5	5	5	5	5	5	30
A46	4	3	1	4	4	4	20
A47	5	5	5	5	5	5	30
A48	5	4	3	5	2	5	24
A49	1	4	1	1	1	1	9



A17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A18	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
A23	3	5	5	5	5	5	5	5	38
A24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A25	3	5	5	5	5	5	4	5	37
A26	5	5	5	4	5	5	5	5	39
A27	3	5	5	5	5	5	5	5	38
A28	3	4	4	4	4	4	4	3	30
A29	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A30	3	3	3	3	3	4	4	4	27
A31	3	1	3	3	3	3	1	3	20
A32	4	4	4	5	4	4	4	4	33
A33	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A35	5	4	4	5	5	5	5	4	37
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A39	4	3	5	5	5	4	4	5	35
A40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A42	5	5	5	5	4	4	4	5	37
A43	5	5	5	5	5	3	5	5	38
A44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A45	5	4	4	5	4	4	4	5	35
A46	3	3	3	3	3	3	3	3	24
A47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A49	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A50	4	4	4	1	4	4	4	4	29
A51	4	4	3	4	4	4	5	4	32
A52	3	5	5	4	3	4	5	4	33
A53	5	5	5	5	5	4	5	5	39
A54	3	1	5	5	5	4	4	4	31
A55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
A56	1	1	1	1	1	1	1	1	8
A57	5	5	5	5	5	4	4	4	37
A58	1	3	3	3	3	3	3	3	22
A59	4	4	5	5	5	3	3	3	32





