

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KOMITEMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK SERTA
PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA
BERENCANA KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

MUHAMMAD FARHAN
1805160232

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Juni'at, tanggal 2 September 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD FARHAN
NPM : 1805160232
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS - PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK SERTA PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN DELSERDANG

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

Tim Penguji

Penguji I

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.Si.

Penguji II

DODY FIRMAN, SE., M.M.

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, SE., M.M.

Ketua

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



Sekretaris

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Farhan
NPM : 1805160232
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE., M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar blks - Perhatikan format dan redaksional		h
Bab 2	- Perbaiki teori - Perbaiki hipotesis		h
Bab 3	- Perbaiki definisi operasional		h
Bab 4	- Pertajam pembahasan - Perbaiki tabel		h
Bab 5	- Kesimpulan & saran diperbaiki		h
Daftar Pustaka	- Mendelex		h
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc		h

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


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

Medan, Juli 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Susi Handayani, SE., M.M

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Farhan
NPM : 18051600232
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Efikasi diri dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, April 2022
Pembuat Pernyataan



Muhammad Farhan

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK SERTA PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN DELI SERDANG

MUHAMMAD FARHAN
Program Studi Manajemen
Email : aan17155@gmail.com

Penelitian yang dilakukan penulis bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui dan menganalisis efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang sebanyak 46 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (Angket) dan Wawancara Interview. Teknik analisis yang dalam penelitian menggunakan SmartPLS (*Partial Least Square*) mulai dari pengukuran model (outer model), struktur model (inner model) dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, efikasi diri tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi, dimana tingkat pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 81,6% yang dimana model tergolong dalam katagori kuat, sedangkan tingkat pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 77% yang dimana model tergolong dalam katagori kuat.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE DEPARTMENT OF WOMEN'S EMPOWERMENT AND CHILD PROTECTION AND POPULATION CONTROL AND FAMILY PLANNING DELI SERDANG REGENCY

MUHAMMAD FARHAN
Management Study Program
Email : aan17155@gmail.com

The research conducted by the author aims to determine and analyze the effect of self-efficacy, leadership and organizational commitment on employee performance, to determine and analyze the effect of self-efficacy and leadership on organizational commitment, to identify and analyze self-efficacy on employee performance through organizational commitment and to identify and analyzing leadership on employee performance through organizational commitment to the Office of Women's Empowerment and Child Protection and Population Control and Family Planning Deli Serdang Regency. The population in this study were ASN employees of the Department of Women's Empowerment and Child Protection as well as Population Control and Family Planning Deli Serdang Regency as many as 46 employees. Data collection techniques used in this study were Questionnaires (Questionnaires) and Interview Interviews. The analysis technique used in this research is SmartPLS (Partial Least Square) starting from the measurement model (outer model), model structure (inner model) and hypothesis testing. The results showed that self-efficacy had no effect on employee performance, leadership had no effect on employee performance, organizational commitment had no effect on employee performance, self-efficacy had no effect on organizational commitment, leadership had no effect on organizational commitment, self-efficacy had no effect on employee performance with organizational commitment and leadership has an effect on employee performance with organizational commitment, where the level of influence of self-efficacy and leadership on employee performance is 81.6% which is where the model belongs to the strong category, while the level of influence of self-efficacy and leadership on organizational commitment is 77% where the model belong to the strong category.

Keywords: Self-Efficacy, Leadership, Organizational Commitment and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW dimana beliau merupakan panutan untuk kita semua. Skripsi ini dibutuhkan dalam rangka kelengkapan penulis untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun judul dalam penulisan skripsi ini adalah : **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang”**

Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Skripsi ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir selesainya Skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa Ayahanda Budiman Lubis dan Ibunda Fitrayati yang telah banyak berkorban, serta memberikan dukungan baik moril, materi serta

kasih sayang selama penulis mengikuti perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof.Dr.Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc.Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc.Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak dan Ibu Pimpinan beserta seluruh karyawan Dinas Pengendalian Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana yang telah memberikan banyak pembelajaran dan membantu penulis dalam memberikan informasi terkait dengan penelitian yang penulis lakukan.

11. Seluruh keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

12. Buat seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca, demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa yang akan datang. Atas perhatian yang telah diberikan dari semua pihak penulis ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wrb

Medan, Agustus 2022

MUHAMMAD FARHAN
NPM : 1805160232

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	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.....	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja	17
2.1.2 Efikasi Diri.....	18
2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri.....	18
2.1.2.2 Jenis-Jenis Efikasi Diri.....	19

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri	21
2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri	24
2.1.3 Kepemimpinan.....	26
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan.....	26
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	28
2.1.3.3 Fungsi dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi.....	28
2.1.3.4 Tipe-tipe Kepemimpinan	30
2.1.3.5 Indikator Kepemimpinan	33
2.1.4 Komitmen Organisasi	34
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	34
2.1.4.2 Arti Penting Komitmen Organisasi.....	35
2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	36
2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi.....	37
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	39
2.3 Hipotesis	43
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.4 Populasi dan Sampel	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.6 Teknik Analisa Data.....	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1 Hasil Penelitian	54

4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian.....	54
4.1.1.1	Karakteristik Responden.....	54
4.1.1.2	Analisa Variabel Penelitian.....	55
4.1.2	Analisis Data.....	64
4.1.2.1	Analisis Statistik Dekskriptif	64
4.1.3	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	67
4.1.3.1	<i>Convergent Validity</i>	67
4.1.3.2	<i>Construct Reliability and Validity</i>	69
4.1.4	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	71
4.1.4.1	<i>R-Square</i>	71
4.1.4.2	<i>F-Square</i>	72
4.1.4.3	<i>Mediation Effect</i>	73
4.2	Pembahasan.....	77
BAB 5	PENUTUP.....	85
5.1	Kesimpulan.....	85
5.2	Saran	86
5.3	Keterbatasan Penelitian	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	46
Tabel 3.2 Indikator Efikasi Diri	46
Tabel 3.3 Indikator Kepemimpinan	47
Tabel 3.2 Indikator Komitmen Organisasi	47
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	48
Tabel 3.6 Skala Pengukuran Likert	50
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan.....	56
Tabel 4.4 Skor Angket untuk Variabel Efikasi Diri.....	56
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan.....	58
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Komitmen Organisasi	61
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.8 Uji Analisis Statistik Deskriptif	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Efikasi Diri.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan.....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.13 <i>Composite Reliability</i>	69
Tabel 4.14 <i>Cronbach Alpha</i>	70
Tabel 4.15 <i>R-Square</i>	71
Tabel 4.16 <i>F-Square</i>	72
Tabel 4.17 <i>Path Coefficients</i>	74

Tabel 4.18 <i>Inderect Effect</i>	76
Tabel 4.19 <i>Total Effect</i>	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual43
Gambar 4.1 Efek Mediasi75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Banyak faktor yang menyebabkan perusahaan menang dalam persaingan. Pengelolaan sumber daya perusahaan, baik sumber daya manusia, sumber daya keuangan, maupun sumber daya fisik yang lain dapat digunakan sebagai acuan untuk menilai kemampuan perusahaan sehingga bisa mengantisipasi terjadinya kekalahan dalam persaingan. Beberapa perusahaan pun saat ini banyak yang memberi perhatian lebih pada karyawan atau pegawai yang dirasa berkompeten untuk mengembangkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari (Mathis & Jackson, 2015) yang menyatakan bahwa “di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional”.

Dapat dikatakan, berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan bergantung pada keberhasilan sumber daya

manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dengan kepuasan yang dicapai oleh karyawan, akan berdampak baik bagi organisasi, karena dengan kepuasan tinggi, akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula, kemudian menunjukkan kinerja yang diharapkan yang mana merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, dan pada akhirnya produk atau layanan yang dihasilkan mempunyai kemampuan bersaing dengan perusahaan sejenis yang lain.

Efikasi diri juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Dimana individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan dengan tugas baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu. Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Lau, Low, & Zakaria, 2013). *Self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. *Self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *selfefficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Untuk mencapai keinginan dan tujuan-tujuan tersebut, perlu adanya pemimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin menentukan arah tujuan dengan cara mengembangkan visi masa depan, kemudian dikomunikasikan dengan orang-orang serta memberikan inspirasi dalam menghadapi berbagai rintangan. Maka dari itu komunikasi dan hubungan yang baik antara pemimpin dan pengikut

sangat penting untuk menciptakan kepercayaan, rasa hormat, rasa tanggung jawab, dan kesetiaan yang kuat antara pemimpin dan pengikut (Robbins, 2015)

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kemajuan organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kepemimpinan atau leadership sangat berperan penting dalam kemajuan perusahaan serta mempunyai dampak langsung kepada kinerja karyawan. Dampak langsung yang diberikan pimpinan kepada para karyawannya misalnya : sikap peduli dan antusias terhadap karyawannya, dengan adanya sikap peduli dan antusias tersebut maka dapat menimbulkan rasa termotivasi untuk bekerja dalam diri karyawan. Kemudian dampak langsung yang diberikan pimpinan kepada karyawannya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan misalnya : dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, melengkapi segala bentuk fasilitas kantor seperti setiap sudut ruangan yang dilengkapi AC, ruangan yang bersih, wangi, beban kerja yang normal, gaji dan tunjangan lainnya yang sesuai dengan beban kerja dan prestasi karyawan. sehingga dapat memberikan semangat kerja karyawan yang dapat berefek pada kepuasan kerja maka dari hal tersebut juga dapat berdampak pada kemajuan perusahaan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para karyawan.

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, mengerahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima

pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda (Astuti & Prayogi, 2018).

Selain kepemimpinan dan efikasi, komitmen organisasi juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Menurut (Yusuf & Syarif, 2018) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja, karyawan akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik yang akhirnya diharapkan dapat memberikan pelayanan dan kepuasan kepada konsumen eksternal.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

sebagai salah satu Perangkat Daerah sesuai Amanat Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga yang tujuannya adalah Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional dengan bidang tugasnya membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintah Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana berkewajiban menyusun rencana strategis. Dengan demikian diharapkan dapat menentukan arah perkembangan dalam meningkatkan kinerjanya, yang mampu menjawab tuntutan perkembangan Daerahnya

Pada riset pendahuluan yang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, dimana dari hasil survey, terdapat beberapa permasalahan dalam kinerja karyawan, dimana beberapa karyawan merasa kepemimpinan saat ini permasalahan bahwa kinerja karyawan masih rendah yang belum sesuai dengan diharapkan oleh pimpinan, dimana beberapa karyawan merasa pimpinan kurang memperhatikan para bawahan misalnya seperti kurang dalam berinteraksi serta berkomunikasi dengan para karyawannya sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan. Kurangnya suasana kerja yang nyaman akan dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja yang mengakibatkan karyawan tidak bekerja secara maksimal, maka itu akan berdampak pada kurangnya dalam memberikan kepuasan atau rasa puas bagi para bawahan. Cara pemimpin sendiri dalam memimpin perusahaan juga dapat berefek pada segala aspek karena bersinggungan langsung dengan Sumber Daya Manusia maka dari

itu dapat diartikan bahwa kepemimpinan dinilai yang paling utama dalam membangun sebuah perusahaan,

Selain dari kepemimpinan, tingkat efikasi diri untuk mendorong kemampuan kinerja karyawan masih belum tercapai, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang kurang memiliki keseriusan dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan juga masih adanya beberapa karyawan yang kurang percaya diri atau kurang yakin pada pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan kemampuan dirinya, motivasi yang diberikan pimpinan belum cukup memuaskan karyawan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya perhatian serta pemberian penghargaan kepada karyawan yang bekerja keras. Selain itu juga terlihat dari komitmen organisasi, yaitu masih rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi yang terlihat dari rendahnya komitmen organisasi karyawan dalam pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi sehingga pimpinan merasa kurang puas dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas sangat penting leader member exchange dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan dapat diidentifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang belum optimal hal ini dapat dilihat dari karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Beberapa karyawan merasa pimpinan kurang memperhatikan para bawahan misalnya seperti kurang dalam berinteraksi serta berkomunikasi dengan para karyawan.
3. Kurangnya suasana kerja yang nyaman yang dirasakan beberapa karyawan
4. Beberapa karyawan yang kurang memiliki keseriusan dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan
5. Beberapa karyawan yang kurang percaya diri atau kurang yakin pada pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan kemampuan dirinya
6. Rendahnya komitmen organisasi karyawan dalam pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi sehingga pimpinan merasa kurang puas dengan kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain efikasi diri, kepemimpinan dan komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

1.4 Rumusan Masalah

Dari identifikasi dan batasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang?
5. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang?
6. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang?

7. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

6. Untuk mengetahui dan menganalisis efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang
7. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.
3. Manfaat akademis, sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk membahas penelitian yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Menurut (Fattah, 2017) kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka. Menurut (Fahmi, Siswanto, Faris, & Arijulmanan, 2014) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut (Moehariono, 2012) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

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

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mellany & Ibrahim, 2015) menyatakan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sedangkan menurut (Robbins, 2015) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

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

2. Kepemimpinan

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

3. Kualitas pekerjaan

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

4. Kemampuan kerja

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

5. Inisiatif

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

6. Motivasi

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

7. Daya tahan/ kehandalan

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

8. Kuantitas pekerjaan

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

9. Disiplin kerja

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

10. Pengawasan

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

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai. (Elbadiansyah, 2019) mengemukakan tujuan penilaian kinerja secara umum yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan dimasa lalu.
2. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
3. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
4. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
5. Menyusun sasaran dimasa mendatang.
6. Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistis.
7. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan didalam organisasi.
8. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
9. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
10. Memungkinkan manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.
11. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
12. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.

13. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
14. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja didalam organisasi. Hal tersebut jika dilakukan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi terutama untuk menghindari overlapping pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.
15. Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang resign. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kerjanya.
16. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.
17. Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan

Sedangkan tujuan penilaian kinerja menurut Simamora dalam (Fauzi & Nugroho, 2020) secara umum adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sahih berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Sedangkan tujuan penilaian kinerja secara khusus dapat digolongkan kepada dua bagian besar, yaitu: Evaluasi (*evaluation*); dan Pengembangan (*development*).

Menurut (Riniwati, 2016) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Penyesuaian penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan Kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan

4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Menurut (Rudianto, 2011) manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer/mutasi, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2017) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

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

3. Dapat tidaknya diandalkan

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

4. Sikap

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

Menurut (Busro, 2018) ada beberapa dimensi dan indikator dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Hasil kerja indikatornya kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja indikatornya disiplin kerja, inisiatif, ketelitian.
3. Sifat pribadi indikatornya kejujuran, kreativitas.

2.1.2 Efikasi Diri

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Self efficacy terdiri dari kata “*self*” yang diartikan sebagai unsur struktur kepribadian, dan “*efficacy*” yang berarti penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak mengerjakan sesuatu sesuai dengan yang di persyaratkan.

Stajkovic dan Luthans dalam buku (Fattah, 2017) efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (atau konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang di perlakukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Menurut (Fattah, 2017) menyatakan efikasi diri berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk menunjukkan performansi tertentu yang dapat mempengaruhi kehidupannya. Efikasi diri menentukan bagaimana orang merasakan, berpikir memotivasi diri sendiri, serta berperilaku (Kristiyani, 2016).

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

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Efikasi Diri

Efikasi diri dibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality*, berikut ini adalah bagian dari *self efficacy* (Puspitaningsih, 2016)

1. *Level*

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

2. *Strength.*

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang

mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3. *Generality*

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

Menurut (Bandura, 2010) mengatakan individu memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik, sedangkan individu memiliki efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Munurut (Feist & Feist, 2012) Efikasi Diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu:

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*masteryexperience*)

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

2. Modeling sosial

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

3. Persuasisosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan

kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

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

Selanjutnya menurut (Alwislo, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah :

1. Pencapaian prestasi

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

2. Pengalaman orang lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat

melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi Verbal

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

4. Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan.

2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri

Menurut (Bandura, 2010) ada empat indikator dalam mengukur Efikasi Diri antara lain:

1. *Pastperformance*

Merupakan sumber informasi *self efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan

seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan. Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Jika kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi maka dapat memicu persepsi *self efficacy* menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulit nantinya.

2. *Vicariousexperience*

Merupakan cara meningkatkan *self efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *self efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut. Peran *vicarious experience* terhadap *self efficacy* seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi *self efficacy*. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka *self efficacy* menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model. Seseorang akan berusaha mencari model yang

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

3. *Verbalpersuasion*

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. *Emotionalcues*

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

Sedangkan indikator dari efikasi diri (Fattah, 2017) ada 3, yaitu:

1. Besarnya (*magnitude*), dengan indikator: kesulitan kerja, kemampuan menyelesaikan tugas mulai dari yang sederhana hingga yang sulit.

2. Kekuatannya (*strength*), dengan indikator: kuatnya keyakinan, kemampuan yang dimiliki.
3. Generalitas (*generality*), dengan indikator: kemampuan menyelesaikan tugas dalam situasi tertentu.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Suatu organisasi dalam melakukan berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, tidak terlepas dari adanya pemimpin yang mampu menggerakkan para karyawannya dalam melaksanakan aktivitas perusahaan.

Kepemimpinan juga dimaknai sebagai proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan dua arah atau timbal balik (Solikin, Fatchurahman, & Supardi, 2017). Kepemimpinan adalah *“Leadership as the individual behavior to guide a group to achieve the common target”*. Yang artinya kepemimpinan itu merupakan perilaku dari seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (Hartono, Indrawati, & Hidayat, 2018).

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Marjaya & Pasaribu, 2019). Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan

berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan (Harahap & Khair, 2019).

Berdasarkan penjelasan arti kepemimpinan menurut dari beberapa pendapat diatas maka disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan dua arah atau timbal balik dari perilaku seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai Bersama.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna, perubahan dalam sistem nilai masyarakat, batas standar pendidikan dan pelatihan, kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal, perubahan dalam organisasi kerja, perubahan dari serikat dagang, tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pada partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan, peraturan pemerintah (Harahap & Khair, 2019). Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan, kekuasaan yang positif (Marjaya & Pasaribu, 2019).

2.1.3.3 Fungsi dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi

Seorang pemimpin harus bisa mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, karena tujuan organisasi akan tercapai dengan baik apabila seorang pemimpin menjalankan fungsi dan perannya dengan baik. Dalam suatu

organisasi, pemimpin memiliki beberapa peran dan fungsi. Peranan pemimpin dalam organisasi dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu bersifat interpersonal, informasional, dan dalam pengambilan keputusan (Saebani, 2014).

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Peran antar pribadi (*Interpersonal roles*). Peran ini menitikberatkan pada hubungan pribadi yang meliputi:
 - a. Peran Tokoh (*Figurehead*) dalam membangun relasi dengan orang lain yang memiliki kedudukan dalam organisasi. Figur pemimpin ikut menentukan wibawa organisasi ditengah persaingan antar organisasi dan hubungan dengan berbagai kepentingan organisasi.
 - b. Peran Pemimpin (*Leader*), dilakukan dengan cara mengarahkan dan mengoordinasikan tugas-tugas dari para bawahannya. Hal ini menyangkut tugas *staffing* (merekruit, melatih, memotivasi, melakukan promosi, dan pemberhentian kerja).
 - c. Peran Penghubung (*liaison*) dilakukan dengan cara menjalin hubungan antar pribadi dengan pihak-pihak, baik yang berada dalam organisasi maupun yang berada di luar organisasi. Dengan peran ini dapat ditemukan berbagai informasi yang patut dikaji demi kemajuan organisasi.
2. Peran Informasional (*informational roles*). Peran ini menitikberatkan pada penerimaan dan pengomunikasian informasi yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan. Peran ini meliputi:
 - a. Pemantau (*monitor*), manajer secara terus menerus mencari informasi, baik dalam organisasi maupun di luar organisasi.

- b. Penyebar (*disseminator*), yaitu membagikan informasi yang diperoleh dari hasil pemantauannya kepada bawahannya yang dirasakan memerlukan informasi tertentu.
- c. Juru bicara (*spokes person*), yaitu menyampaikan sebagian informasi yang dikumpulkan kepada individu diluar unitnya atau pihak-pihak di luar organisasi.
- d. Pengambilan Keputusan (*decision making roles*). Dalam peran ini, pemimpin mengambil keputusan berdasarkan hubungan antarpribadi yang dibangunnya dan informasi yang dipantau sebelumnya.

Sedangkan (Kartono, 2017) fungsi pemimpin dalam organisasi adalah:

1. Mempraksai struktur organisasi.
2. Menjaga adanya koordinasi dan integritas organisasi, supaya semuanya beroperasi secara efektif.
3. Merumuskan tujuan institusional atau organisasional, dan menentukan sarana serta cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut.
4. Menengahi pertentangan dan konflik-konflik yang muncul, dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang.
5. Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan, dan penyempurnaan dalam organisasi. Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan peran dan fungsinya.

2.1.3.4 Tipe-tipe Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan banyak aspek yang mempengaruhi baik tidaknya kepemimpinan yang dilakukan baik dari sisi sikap, kepribadian, maupun hal lain

termasuk tipe-tipe kepemimpinan salah satu hal yang mendasar pada saat memimpin. Berikut adalah tipe - tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya. Dalam (Kartono, 2017)ada berapa tipe kepemimpinan yaitu :

1. Tipe karismatis

Tipe ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal – pengawal yang biasa dipercaya.

2. Tipe Paternalistis

Tipe ini merupakan tipe kepatuhan dengan sifat – sifat antara lain ialah dia menaggap bawahan nya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa atau anak sendiri yang perlu dikembangkan, dia bersikap tertalu melindungi (overly protective), jarang dia memberikan kesempatan kepada bawahan untuk megambil keputusan sendiri, dia hampir – hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif, dia tidak memberikan atau hampir – hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri, selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3. Tipe Militeristis

Tipe ini sifatnya sok kemiliter – militeran. Hanya saja gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama tipe ini mirip sekali degan tipe kepemimpinan otoriter.

4. Tipe Otokratis

Tipe ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

5. Tipe *Laissez Faire*,

Tipe ini sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri.

6. Tipe Populistik

Tipe ini berpegang teguh pada nilai – nilai masyarakat yang tradisional.

7. Tipe Administratif atau Eksekutif

Tipe ini kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas – tugas administrasi secara efektif.

8. Tipe Demokratis

Tipe ini menghargai potensi individu mau mendengarkan dan sugesti bawahan.

Dalam (Viethzal, 2017) ada beberapa tipe kepemimpinan diantaranya yaitu:

1. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata – sama hanya sebagai pelaksanaan keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan engan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

2. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe ini pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing – masing, baik secara perorangan maupun kelompok – kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

3. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe ini menempatkan manusia pada faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang – orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda – beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing – masing.

2.1.3.5 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut (Harahap & Khair, 2019) indikator kepemimpinan terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

Sedangkan menurut (M. R Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) indikator kepemimpinan terdiri dari memiliki akuntabilitas tinggi untuk melopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti, terbuka menerima ide inovatif, mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia, dan mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.

Kemudian menurut (N Arianty, 2015) indikator kepemimpinan terdiri dari kedudukan sebagai pengawas, kebutuhan akan prestasi, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri, inisiatif, hubungan dengan bawahan.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan bertahap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

Porter et.al dalam (Darmawan, 2013) menyatakan: “komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Menurut (Umam, 2018) komitmen organisasi adalah penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan sehingga

individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki Hasrat yang kuat untuk tetap di perusahaan tersebut.

Menurut (Sudarmanto, 2015) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi.

Menurut (Robbins, 2015) menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan pegawai (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relative dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

2.1.4.2 Arti Penting Komitmen Organisasi

Peran komitmen organisasi sangatlah memberikan dampak yang sangat baik terhadap kinerja karyawan terhadap perusahaan. Oleh sebab itu dengan adanya komitmen organisasi dapat memberikan dampak positif yang dapat

menunjang pencapaian tujuan dalam organisasi. Seperti yang dikemukakan Hunt dan Morgan dalam (Sopiah & Sangadji, 2018) peran penting dalam komitmen organisasi dapat disimpulkan dengan ditandai adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Kanter dalam (Yudhaningsih, 2011) mengemukakan ada tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya, norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Utaminingsih, 2014) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi
2. Gaya kepemimpinan
3. Praktek sumber daya manusia berkaitan dengan imbalan.
4. Prospek karier.
5. Dan kemungkinan untuk melanjutkan tingkat pendidikan.

Sedangkan menurut (Setiono & Andjarwati, 2019) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas keryawan adalah pengalamn kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan tetapi profit yang didapatkan oleh perusahaan hanya dinikmati oleh menajar tingkat atas.

2. Keamanan kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai.

3. Pemahaman organisasi

Identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

4. Keterlibatan karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan.

2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Suwandewi & Sintaasih, 2016) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Komitmen afektif, maksudnya dimana hubungan emosional karyawan terhadap organisasi saling terkait. Dan indikator ini ditinjau dari persepsi dari pada responden mengenai adanya rasa bangga menjadi salah satu bagian dari organisasi, sehingga tidak terbebani akan masalah yang timbul, justru dihadapi dan dihabiskan sepenuhnya untuk organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan dalam hal ini kaitannya atas dasar dari karyawan yang akan mengalami kerugian jika harus meninggalkan organisasinya. Dalam pengukuran indikator ini diukur dari pola perspektif para responden sulitnya meninggalkan organisasi dan tidak memiliki opsi lainnya.
3. Komitmen normatif, yang menggambarkan akan perasaan keterikatan terhadap organisasi, dan indikator ini diukur daripada perspektif para responden sehingga menumbuhkan adanya perasaan tidak etis apabila berpindah atau beralih ke organisasi lain.

Sedangkan menurut (Taurisa & Ratnawati, 2012) ada beberapa indikator dari komitmen organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Adanya perasaan menjadi bagian terhadap organisasi.
2. Munculnya kebanggaan akan organisasi.

3. Adanya rasa kepedulian terhadap organisasi.
4. Ketertarikan semata hanya bekerja pada organisasi terkait dan.
5. Kemudian rasa yang amat kuat terhadap nilai-nilai organisasi.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Self-efficacy mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018). Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (M. R Muis, Nasution, et al., 2018). Menurut (Ardanti & Rahardja, 2017) juga menyatakan bahwa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal.

Menurut (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017) dan (Desiana, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Wastuti, 2018) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hanun, 2013) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh (Handoko, 2016) menyatakan, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan (Arianty, 2016).

Sedangkan dengan penelitian terlebih dahulu yang dikemukakan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019) menyatakan ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan penelitian yang sama, (Gultom & Arif, 2017); (Hasibuan & Bahri, 2018); (Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020); (Jufrizen & Lubis, 2020); (Jufrizen, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mujiatun, 2011) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut (Putrana, Fathoni, & Warsa, 2016) komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan

untuk berusaha bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Menurut (Umam, 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. Hasil penelitian (Ranti, 2016); (M. R Muis, Jufrizen, et al., 2018); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017), menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Bandura dalam (Feist & Feist, 2012) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Bandura juga menggambarkan *Self efficacy* atau efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang untuk menghadapi masalah. Seorang wirausahawan harus memiliki kepercayaan diri untuk mampu mengelola usahanya (Nel Arianty, Julita, & Bahagia, 2020).

Semakin tinggi keyakinan karyawan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik, maka semakin tinggi pula bahwa karyawan untuk tidak berniat pindah ke organisasi lain. Karyawan merasa bahwa Ia dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Karyawan tidak merasa ragu bahwa apa yang dilakukan dalam pekerjaan didukung dan diapresiasi oleh rekan sekerja atau atasannya (Yulan, Bernarto, 2017). Hasil

penelitian (Yulan, Bernarto, 2017); (Saremi & Rezeghi, 2015) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen

2.2.5 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi keadaan dan kelancaran dari aktivitas organisasi, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing dalam membuat aturan dan memberikan arahan kepada bawahannya. Pencapaian tujuan akan berlangsung dengan baik di bawah kepemimpinan yang baik, tentunya komitmen organisasi merupakan sikap yang harus dimiliki karyawan untuk memberikan kepastian dan peningkatan kinerja serta dan komitmen organisasi tentunya dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi (Syaripuddin, 2018).

Menurut (Sutrisno, 2014) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung. Pratama (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, artinya kepemimpinan yang baik akan menciptakan komitmen organisasi bagi karyawannya.

2.2.6 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

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

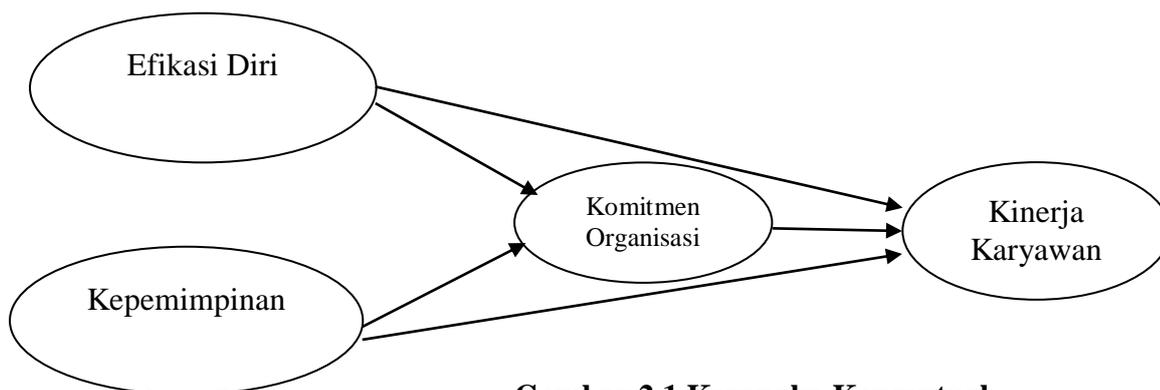
kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi di tempat karyawan tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan.

Efikasi diri dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin percaya dirinya seseorang maka akan dapat meningkatkan hasil kerja, sehingga target kerja dapat tercapai, atau dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan juga dapat meningkat.

2.2.7 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Kepemimpinan memiliki korelasi yang sangat kuat dan menjadi poin penting yang mempengaruhi berbagai aspek termasuk komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu karakter pemimpin yang kuat dan baik merupakan modal yang baik untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik serta komitmen organisasi yang kuat. Komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya tingginya hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan penerapan kepemimpinan yang baik, karena kepemimpinan dapat menciptakan komitmen organisasional yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017) Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang
4. Efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

5. Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang
6. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang
7. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2017) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2017). Adapun definisi dari variabel di atas adalah sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

a. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah:

Tabel 3.1. Indikator Kinerja

No.	Indikator
1.	Kualitas kerja
2.	Kuantitas kerja
3.	Dapat tidaknya diandalkan
4.	Sikap

Sumber :(Mangkunegara, 2017)

3.2.2 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2017). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

a. Efikasi Diri (X_1)

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Adapun indikator untuk variabel efikasi diri (Fattah, 2017) terdiri dari:

Tabel 3.2. Indikator Efikasi Diri

No.	Indikator
1.	Kesulitan kerja
2.	Kuatnya keyakinan dan kemampuan
3.	Kemampuan menyelesaikan tugas

Sumber : (Fattah, 2017)

b. Kepemimpinan (X_2)

Kepemimpinan itu merupakan perilaku dari seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Adapun indikator untuk variabel kepemimpinan menurut (Harahap & Khair, 2019) terdiri dari:

Tabel 3.3. Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator
1.	Kemampuan mengambil keputusan
2.	Kemampuan memotivasi
3.	Kemampuan komunikasi
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab
5.	Kemampuan mengendalikan emosional

Sumber : (Harahap & Khair, 2019)

3.2.3 Variabel Intervening (Z)

a. Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasi adalah penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki Hasrat yang kuat untuk tetap di perusahaan tersebut. Adapun indikator untuk variabel komitmen organisasi (Taurisa & Ratnawati, 2012) terdiri dari:

Tabel 3.4 Indikator Komitmen Organisasi

No.	Indikator
1.	Adanya perasaan menjadi bagian terhadap organisasi
2.	Munculnya kebanggaan akan organisasi
3.	Adanya rasa kepedulian terhadap organisasi
4.	Ketertarikan semata hanya bekerja pada organisasi terkait
5.	Kemudian rasa yang amat kuat terhadap nilai-nilai

organisasi

Sumber : (Taurisa & Ratnawati, 2012)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang yang beralamat Jalan Karya Usaha No. 5 Komplek Kantor Bupati, Lubuk Pakam.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2022 sampai dengan Agustus 2022

Tabel 3.5
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Feb				Mar				Apr				Mei				Jun				Jul				Agust			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																												
2	Pengambilan data																												
3	Penyusunan Proposal																												
4	Riset																												
5	Pengolahan data																												
6	Penulisan Skripsi																												
7	Bimbingan Skripsi																												
8	ACC Skripsi																												

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang sebanyak 46 karyawan.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dimana sampel yang digunakan berupa sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh populasi untuk sampel penelitian yaitu sebanyak 46 karyawan ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat mengenai pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun dalam penyebaran kuesioner yang dapat dilakukan peneliti dengan menggunakan jenis skala likert, dimana pengukuran skala

likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.6
Skala Likert

Item	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Wawancara Interview

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, adapun pihak yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah pada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

3.6 Teknik Analisis Data

Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS yaitu antara lain:

1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis Model Pengukuran (Outer Model) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang sedang diteliti, yakni validitas (ketepatan) dan reabilitas (kehandalan) dari suatu variabel, antara lain : (1) Konsistensi Internal (Internal Consistency / Composite Reliability) , (2) Validitas Konvergen (Convergent Validity / Average Varianced Extracted /

AVE), dan (3) Validitas Diskriminan (Discriminant Validity) (J Hair dkk., 2014).

a. Konsistensi Internal

Pengujian konsistensi internal adalah dalam bentuk reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Ini akan menentukan apakah item mengukur suatu konstruk yang sama dalam skor mereka (yaitu, jika korelasi antara item adalah besar). Pengujian ini menggunakan nilai Composite Reliability, suatu variabel konstruk dikatakan reliabel jika nilai composite reliability $> 0,60$ (J Hair dkk., 2014).

b. Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternatif dari konstruk yang sama. Untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak adalah dilihat dari nilai outer loading. Jika nilai outer loading $> 0,7$ maka suatu indikator adalah valid (J Hair dkk., 2014).

c. Validitas Diskriminan

Tujuan pengujian validitas diskriminan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak dilihat dari kriteria Fornell-Larcker, yakni jika nilai-nilai akar kuadrat dari nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi tertinggi suatu variabel dengan variabel lainnya, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik/ valid. (J Hair dkk., 2014).

2. Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian, Minimal ada tiga bagian yang perlu di analisis pada model struktural ini yaitu :

a. Kolinearitas (Colinearity Variance Inflation Factor/VIF)

Pengujian kolinearitas untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/ konstruk apakah kuat atau tidak. Model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis jika terdapat korelasi yang kuat karena memiliki dampak pada estimasi signifikansi statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas dan nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor / VIF. Jika Nilai VIF $> 5,00$ artinya terjadi masalah kolinearitas dan sebaliknya jika VIF $< 5,00$ (J Hair dkk., 2014).

b. Pengujian signifikansi koefisien jalur model struktural (Structural Model Path Coefficient)

Pengujian signifikansi koefisien jalur model struktural tujuannya adalah untuk menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Adapun pengujian ini dibagi menjadi beberapa bagian yaitu :

1) Pengujian pengaruh langsung (Direct Effect)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara langsung. Kriteria penarikan kesimpulan :

- a) Nilai koefisien jalur (pada original sampel). Jika nilai koefisien jalur positif mengindikasikan kenaikan nilai suatu variabel diikuti dengan kenaikan nilai variabel lainnya, demikian sebaliknya.

b) Probabilitas (pada P-Value) yang dibandingkan dengan alpha (α) sebesar 0,05. Jika $P\text{-Value} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak (artinya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya tidak signifikan).

2) Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Tujuan pengujian ini untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara tidak langsung (melalui perantara).

Kriteria penarikan kesimpulan :

- a) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung menghasilkan probabilitas yang signifikan yakni $P\text{-values} < 0,05$, maka kesimpulan pengaruh yang sesungguhnya terjadi adalah langsung.
- b) Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung menghasilkan probabilitas yang tidak signifikan yakni $P\text{-values} > 0,05$, maka kesimpulannya pengaruh yang sesungguhnya terjadi adalah tidak langsung.

3) Koefisien Determinasi (R-Square)

Tujuan analisis R-Square adalah untuk mengevaluasi kekuatan prediksi suatu model. Mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin baik suatu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Dapat juga dilihat dari nilai probabilitas R-Square, yakni jika nilainya signifikan $P\text{-Values} < 0,05$ maka R-Square tergolong baik (variabel bebas cukup baik pada penjelasan variabel terikat) (J Hair dkk., 2014).

Nilai R-Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat, R-Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat dan nilai R-Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali dan Latan, 2015)



BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), 10 pertanyaan untuk variabel (Z) dan 8 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah Efikasi Diri, yang menjadi variabel X_2 adalah Kepemimpinan, yang menjadi variabel Z adalah Komitmen Organisasi dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 46 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	20 orang	43 %
2	Laki-Laki	26 orang	57 %
	Jumlah	46 orang	100%

ber : data yang diolah(2022)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang terdiri dari 20 orang perempuan (43%) dan laki-laki sebanyak 26 orang laki-laki (57%) sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang adalah laki-laki, hal ini menunjukkan bahwa pertanggung jawaban atas pekerjaan dibebankan kepada laki-laki

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia, 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan usia di atas 41 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	9 orang	7%
2.	31– 40 tahun	20 orang	51%
3.	41 – 50 tahun	12 orang	33%
4.	Di atas 51 tahun	5 orang	9%
Jumlah		46 orang	100

Sumber : data yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31– 40 tahun yakni sebanyak 20 orang (51%), kemudian disusul responden yang berusia antara 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 12 orang (33%), dimana pegawai yang produktif dalam menjalankan pekerjaan berada diusia muda.

3. Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	9	20%
2.	D-3	4	8%
3.	S1(Starat 1)	30	65%
4.	S2 (Strata 2)	3	7%
Jumlah		46 orang	100%

Sumber : data yang diolah(2022)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 30 orang atau 65%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan yang bekerja adalah Sarjana, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang lebih baik berada pada pendidikan Sarjana.

4.1.1.2 Analisa Variabel Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai Efikasi Diri.

Tabel 4.4
Skor Angket untuk Variabel Efikasi Diri (X₁)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	52	14	30	8	17	0	0	0	0	46	100
2	27	59	15	33	2	4	2	4	0	0	46	100
3	23	50	15	33	7	15	0	0	1	2	46	100
4	29	63	12	26	4	9	0	0	1	2	46	100
5	31	67	9	20	6	13	0	0	0	0	46	100
6	34	74	5	11	6	13	1	2	0	0	46	100
7	31	67	8	17	7	15	0	0	0	0	46	100

8	31	67	7	15	6	13	1	2	1	2	46	100
9	30	65	11	24	5	11	0	0	0	0	46	100
10	29	63	9	20	6	13	2	4	0	0	46	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2022)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai menggunakan keterampilan dan pengetahuan bahkan dalam keadaan sulit, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52%
2. Dari jawaban kedua mengenai mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 59%
3. Dari jawaban ketiga mengenai menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak yang menghambat, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
4. Dari jawaban keempat mengenai bisa memotivasi diri untuk bekerja dengan baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%
5. Dari jawaban kelima mengenai selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 67%
6. Dari jawaban keenam mengenai membuat perencanaan yang matang dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 74%

7. Dari jawaban ketujuh mengenai mengatasi hambatan dengan menggunakan keterampilan yang saya miliki, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 67%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 67%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai mencari solusi sebuah masalah dengan menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru, sebagian besar responden menjawab sangat setuju persentase sebesar 65%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bertindak cepat dan mengatasinya dalam situasi yang sangat buruk sekalipun, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa Efikasi Diri melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai Kepemimpinan.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X₂)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	61	13	28	5	11	0	0	0	0	46	100
2	29	63	12	26	4	9	1	2	0	0	46	100
3	32	70	11	24	2	4	0	0	1	2	46	100
4	29	63	13	28	3	7	1	2	0	0	46	100
5	23	50	11	24	4	9	7	15	1	2	46	100

6	26	57	12	26	8	17	0	0	0	0	46	100
7	26	57	12	26	7	15	0	0	1	2	46	100
8	27	59	10	22	6	13	2	4	1	2	46	100
9	27	59	12	26	6	13	1	2	0	0	46	100
10	31	67	8	17	6	13	1	2	0	0	46	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2022)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan instansi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 61%
2. Dari jawaban kedua mengenai pemimpin harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 70%
4. Dari jawaban keempat mengenai pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para karyawannya untuk selalu giat dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%
5. Dari jawaban kelima mengenai pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawannya mengenai strategi yang akan dilakukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%

6. Dari jawaban keenam mengenai pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak karyawannya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pemimpin ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pemimpin saya selalu memprioritaskan untuk pengembangan karir bawahan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 59%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pemimpin mampu untuk memberikan inspirasi kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 59%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pemimpin berperilaku dengan bijaksana sesuai dengan apa yang dibutuhkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 67%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa Kepemimpinan melalui kuesioner yang dilakukan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel intervening mengenai Komitmen Organisasi.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	59	14	30	4	9	0	0	1	2	46	100
2	26	57	14	30	5	11	0	0	1	2	46	100
3	32	70	8	17	6	13	0	0	0	0	46	100
4	28	61	11	24	7	15	0	0	0	0	46	100
5	29	63	13	28	3	7	1	2	0	0	46	100
6	31	67	10	22	5	11	0	0	0	0	46	100
7	32	70	10	22	4	9	0	0	0	0	46	100
8	32	70	9	20	5	11	0	0	0	0	46	100
9	22	48	12	26	9	20	2	4	1	2	46	100
10	24	52	13	28	8	17	1	2	0	0	46	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2022)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di instansi ini, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 59%
2. Dari jawaban kedua mengenai merasa masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57%
3. Dari jawaban ketiga mengenai sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 70%

4. Dari jawaban keempat mengenai merasa bangga menjadi bagian dari instansi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 61%
5. Dari jawaban kelima mengenai merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi instansi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%
6. Dari jawaban keenam mengenai instansi ini layak mendapatkan kesetiaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 67%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai berkeinginan tetap kerja dikarenakan kebutuhan hidup, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 70%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar dari instansi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 70%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 48%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di instansi tersebut, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa komitmen organisasi melalui kuesioner yang dilakukan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	59	12	26	7	15	0	0	0	0	46	100
2	29	63	12	26	5	11	0	0	0	0	46	100
3	25	54	15	33	5	11	1	2	0	0	46	100
4	24	52	11	24	10	22	1	2	0	0	46	100
5	22	48	15	33	9	20	0	0	0	0	46	100
6	25	54	10	22	11	24	0	0	0	0	46	100
7	29	63	13	28	3	7	2	1	0	0	46	100
8	27	59	13	28	6	13	0	0	0	0	46	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2022)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 59%
2. Dari jawaban kedua mengenai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh instansi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%
3. Dari jawaban ketiga mengenai kuantitas atau dari jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54%

4. Dari jawaban keempat mengenai pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan instansi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52%
5. Dari jawaban kelima mengenai melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 48%
6. Dari jawaban keenam mengenai selalu melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54%
7. Dari jawaban kesembilan mengenai siap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%
8. Dari jawaban kesepuluh mengenai selalu melaksanakan instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 69%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan banyak di pengaruhi berbagai variabel diantaranya efikasi diri, kepemimpinan dan komitmen organisasi tetapi bukan variabel yang mendominasi. Terbukti dengan jawaban responden yang sebagian besar menjawab sangat setuju

4.1.2 Analisis Data

4.1.2.1 Analisis Statisik Deksriptif

Analisis Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi dilihat dari frekuensi data dari masing-masing variabel. Hasil data analisis statistik deksriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8
Uji Analisis Statistik Dekskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
X1.1	46	3.000	5.000	4.348	0.758
X1.2	46	2.000	5.000	4.457	0.772
X1.3	46	1.000	5.000	4.283	0.876
X1.4	46	1.000	5.000	4.478	0.827
X1.5	46	3.000	5.000	4.543	0.713
X1.6	46	2.000	5.000	4.565	0.798
X1.7	46	3.000	5.000	4.522	0.744
X1.8	46	1.000	5.000	4.435	0.948
X1.9	46	3.000	5.000	4.543	0.682
X1.10	46	2.000	5.000	4.413	0.874
X2.1	46	3.000	5.000	4.500	0.684
X2.2	46	2.000	5.000	4.500	0.745
X2.3	46	1.000	5.000	4.587	0.768
X2.4	46	2.000	5.000	4.522	0.714
X2.5	46	1.000	5.000	4.043	1.179
X2.6	46	3.000	5.000	4.391	0.766
X2.7	46	1.000	5.000	4.348	0.890
X2.8	46	1.000	5.000	4.304	0.997
X2.9	46	2.000	5.000	4.413	0.796
X2.10	46	2.000	5.000	4.500	0.801
Z.1	46	1.000	5.000	4.435	0.825
Z.2	46	1.000	5.000	4.391	0.846
Z.3	46	3.000	5.000	4.565	0.712
Z.4	46	3.000	5.000	4.457	0.743
Z.5	46	2.000	5.000	4.522	0.714
Z.6	46	3.000	5.000	4.565	0.681
Z.7	46	3.000	5.000	4.609	0.642
Z.8	46	3.000	5.000	4.587	0.678
Z.9	46	1.000	5.000	4.130	1.013
Z.10	46	2.000	5.000	4.304	0.831
Y.1	46	3.000	5.000	4.435	0.742
Y.2	46	3.000	5.000	4.522	0.683

Y.3	46	2.000	5.000	4.391	0.766
Y.4	46	2.000	5.000	4.261	0.871
Y.5	46	3.000	5.000	4.283	0.771
Y.6	46	3.000	5.000	4.304	0.831
Y.7	46	2.000	5.000	4.522	0.714
Y.8	46	3.000	5.000	4.457	0.713

Berdasarkan tabel 4.10, menunjukkan bahwa nilai *mean* tertinggi pada indikator variabel Efikasi Diri (X_1) adalah $X_{1.6}$ dengan pernyataan membuat perencanaan yang matang dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan nilai *mean* 4.565. Nilai *mean* terendah pada indikator variabel Efikasi Diri (X_1) adalah $X_{1.3}$ dengan pernyataan menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak yang menghambat, dengan nilai *mean* 4.283.

Nilai *mean* tertinggi pada indikator variabel Kepemimpinan (X_2) adalah $X_{2.3}$ dengan pemimpin ditempat bekerja mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, dengan nilai *mean* 4.587. Nilai *mean* terendah pada indikator variabel Kepemimpinan adalah $X_{2.5}$ dengan pernyataan pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawannya mengenai strategi yang akan dilakukan, dengan nilai *mean* 4.043.

Nilai *mean* tertinggi pada indikator variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah $Z.7$ dengan pernyataan berkeinginan tetap kerja dikarenakan kebutuhan hidup, dengan nilai *mean* 4.609. Nilai *mean* terendah pada indikator variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah $Z.9$ dengan pernyataan sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan, dengan nilai *mean* 4.130.

Nilai *mean* tertinggi pada indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah Y.2 dan Y.7 dengan pernyataan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh instansi dan siap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, dengan nilai *mean* 4.522. Nilai *mean* terendah pada indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah Y.4 dengan pernyataan pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan instansi, dengan nilai *mean* 4.261.

4.1.3 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.1.3.1 *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* atau *loading factor* > 0,5. Hasil *convergent validity* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Efikasi Diri (X₁)

No. Butir	<i>Outer loading</i>	Ketentuan	Status
1.	0,847	0,500	Valid
2.	0,851	0,500	Valid
3.	0,898	0,500	Valid
4.	0,914	0,500	Valid
5.	0,768	0,500	Valid
6.	0,829	0,500	Valid
7.	0,815	0,500	Valid
8.	0,832	0,500	Valid
9.	0,660	0,500	Valid
10.	0,889	0,500	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X₂)

No. Butir	<i>Outer loading</i>	Ketentuan	Status
1.	0,843	0,500	Valid
2.	0,768	0,500	Valid

3.	0,865	0,500	Valid
4.	0,822	0,500	Valid
5.	0,807	0,500	Valid
6.	0,610	0,500	Valid
7.	0,848	0,500	Valid
8.	0,857	0,500	Valid
9.	0,861	0,500	Valid
10.	0,772	0,500	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi (Z)

No. Butir	<i>Outer loading</i>	Ketentuan	Status
1.	0,908	0,500	Valid
2.	0,661	0,500	Valid
3.	0,800	0,500	Valid
4.	0,922	0,500	Valid
5.	0,919	0,500	Valid
6.	0,880	0,500	Valid
7.	0,910	0,500	Valid
8.	0,884	0,500	Valid
9.	0,922	0,500	Valid
10.	0,738	0,500	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Tabel 4.12

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	<i>Outer loading</i>	Ketentuan	Status
1.	0,852	0,500	Valid
2.	0,874	0,500	Valid
3.	0,894	0,500	Valid
4.	0,802	0,500	Valid
5.	0,929	0,500	Valid
6.	0,833	0,500	Valid
7.	0,794	0,500	Valid
8.	0,826	0,500	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* atau *loading factor* $> 0,5$. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* atau *loading factor* $< 0,5$. Nilai *outer loading*

atau *loading factor* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* (Imam Ghozali, 2018). Hal tersebut berarti semua indikator layak atau *valid* untuk digunakan dalam penelitian.

4.1.3.2 Construct Reliability and Validity

Construct reliability and validity (validitas dan reliabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria *construct reliability and validity* yang baik dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability*. Apabila nilai *Composite Reliability* > 0.6 (Juliandi, 2018, Hal 74). Hasil nilai *Composite Reliability* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Efikasi Diri (X_1)	0,958
Kepemimpinan (X_2)	0,949
Komitmen Organisasi (Z)	0,955
Kinerja Karyawan (Y)	0,965

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Berdasarkan tabel 4.14, maka nilai *Composite Reliability* yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel Efikasi Diri (X_1) sebesar $0,958 > 0.6$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

2. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel Kepemimpinan (X_2) sebesar $0,949 > 0,6$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
3. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel Komitmen Organisasi (Z) sebesar $0,955 > 0,6$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
4. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,965 > 0,6$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

Selain mengamati nilai *Composite Reliability*, *construct reliability* and *validity* juga dapat diketahui melalui metode lain yaitu dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *construct reliability and validity* apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$ (Juliandi, 2018, Hal 74). Hasil nilai *Cronbach Alpha* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14
Cronbach Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Efikasi Diri (X_1)	0,950
Kepemimpinan (X_2)	0,940
Komitmen Organisasi (Z)	0,945
Kinerja Karyawan (Y)	0,959

Sumber : Data Penelitian Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.15, maka nilai *Cronbach Alpha* yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Efikasi Diri (X_1) sebesar $0.950 > 0.7$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
2. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Kepemimpinan (X_2) sebesar $0.940 > 0.7$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
3. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Komitmen Organisasi (Z) sebesar $0.945 > 0.7$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.
4. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0.959 > 0.7$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki validitas yang baik.

4.1.4 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

4.1.4.1 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen) (Juliandi, 2018, Hal 79). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik atau buruk. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $R^2 = 0.75$ -> model adalah substansi (kuat)
2. Jika nilai $R^2 = 0.50$ -> model adalah moderate (sedang)

3. Jika nilai $R^2 = 0.25$ -> model adalah lemah (buruk)

Tabel 4.15
R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.816	0.803
Komitmen Organisasi (Z)	0.770	0.759

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Kesimpulan pada pengujian nilai *R-Square* adalah sebagai berikut :

- a. *R-Square* model jalur 1 = 0.816 artinya kemampuan variabel X_1 yaitu Efikasi Diri, X_2 yaitu Kepemimpinan dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 81,6% yang dimana model tergolong dalam katagori kuat.
- b. *R-Square* model jalur 2 = 0.770 artinya kemampuan variabel X_1 yaitu Efikasi Diri, X_2 yaitu Kepemimpinan dalam menjelaskan variabel Z yaitu Komitmen Organisasi adalah sebesar 77% yang dimana model tergolong dalam katagori kuat.

4.1.4.2 F-Square

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi.

Kriteria *F-square* menurut cohen (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014) :

- a. Jika nilai *f-squar* = 0,02 maka efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
- b. Jika nilai *f-square* = 0,15 maka efek yang sedang/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi
- c. Jika nilai *f-square* = 0,35 maka efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi

Tabel 4.16

F-Square

	X ₁	X ₂	Z	Y
X ₁			0.063	0.195
X ₂			0.347	0.009
Z				0.461
Y				

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan table F-square di atas maka berikut adalah kesimpulan dari nilai table F-square :

1. Variable X₁ yaitu Efikasi Diri memberikan dampak yang kecil terhadap variable Z yaitu Komitmen Organisasi
2. Variable X₂ yaitu Kepemimpinan memberikan dampak yang sedang/moderat terhadap variable Z yaitu Komitmen Organisasi
3. Variable X₁ yaitu Efikasi Diri memberikan dampak yang sedang/moderat terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan
4. Variable X₂ yaitu Kepemimpinan memberikan dampak yang kecil terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan
5. Variable Z yaitu Komitmen Organisasi memberikan dampak yang besar terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan

4.1.4.3 Mediation Effect

Analisis efek mediasi mengandung 3 sub analisis : Direct effect, Indirect effects, dan Total effects.

1. Direct effect

Analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Menurut (Juliandi et al., 2014) 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

Tabel 4.17
Path Coefficients

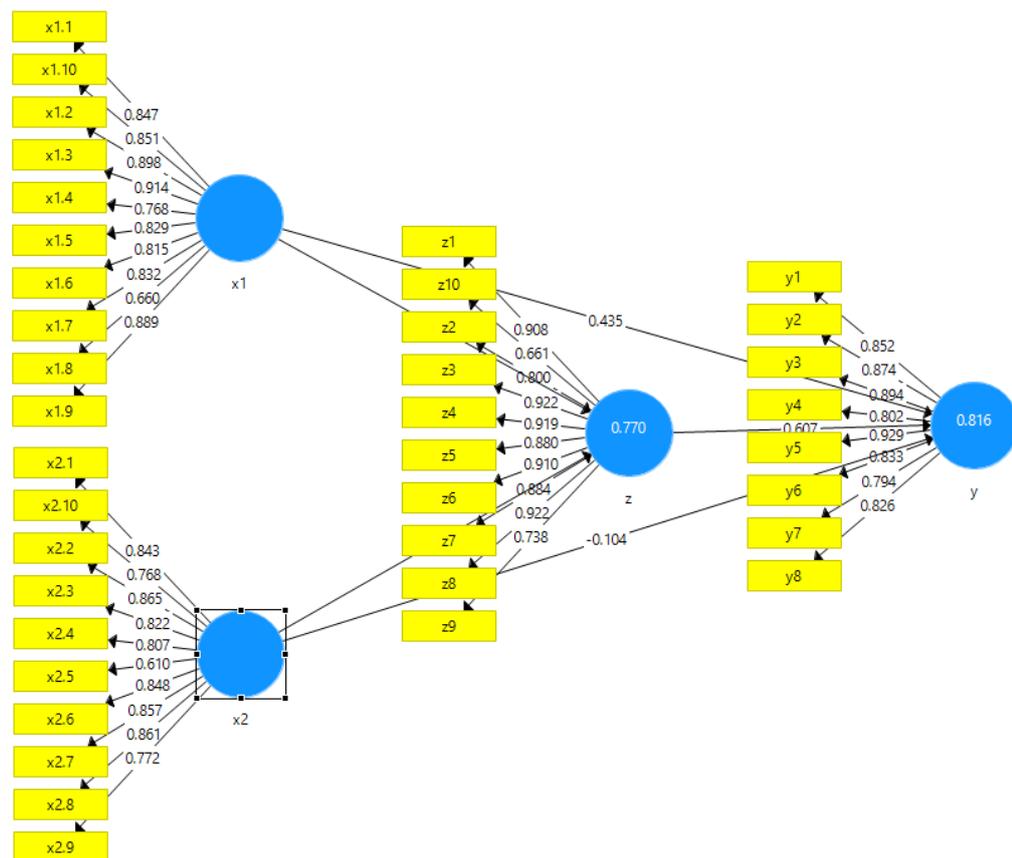
	Original Sample	P-Values
$X_1 \rightarrow Y$	0.435	0.047
$X_1 \rightarrow Z$	0.268	0.310
$X_2 \rightarrow Y$	-0.104	0.640
$X_2 \rightarrow Z$	0.629	0.018
$Z \rightarrow Y$	0.607	0.002

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan pada table path coefficients maka di dapat keimpulan sebagai berikut antara lain :

- a. Variable X_1 yaitu Efikasi Diri terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan memperoleh *P-value* sebesar $0,047 < 0,05$ maka hubungannya signifikan.
- b. Variable X_1 yaitu Efikasi Diri terhadap variable Z yaitu Komitmen Organisasi memperoleh *P-value* sebesar $0,310 > 0,05$ maka hubungannya tidak signifikan.
- c. Variable X_2 yaitu Kepemimpinan terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan memperoleh *P-value* sebesar $0,640 > 0,05$ maka hubungannya tidak signifikan.

- d. Variable X_2 yaitu Kepemimpinan terhadap variable Z yaitu Komitmen Organisasi memperoleh P -value sebesar $0,018 < 0,05$ maka hubungannya signifikan.
- e. Variable Z yaitu Komitmen Organisasi terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan memperoleh P -value sebesar $0,002 < 0,05$ maka hubungannya signifikan.



Gambar 4.1
Efek Mediasi

2. Indirect Effect

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang

dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel moderating. Menurut (Juliandi et al., 2014) Kriteria penilaian *indirect effect* adalah:

- a. Jika nilai $P\text{-values} < 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya tidak langsung.
- b. Jika nilai $P\text{-values} > 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memeditasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung

Tabel 4.18
Indirect Effect

	Original Sample	P-Values
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.163	0.307
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.382	0.042

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Dari tabel *indirect effect* diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Variable X_1 yaitu Efikasi Diri terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan melalui variabel Z yaitu Komitmen Organisasi memperoleh $P\text{-value}$ sebesar $0,307 > 0,05$ maka hubungannya tidak signifikan yang artinya variabel mediator belum mampu memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah tidak langsung.
- b. Variable X_2 yaitu Kepemimpinan terhadap variable Y yaitu Kinerja Karyawan melalui variabel Z yaitu Komitmen Organisasi memperoleh $P\text{-value}$ sebesar $0,042 < 0,05$ maka hubungannya signifikan yang artinya variabel mediator mampu memediasi pengaruh suatu variabel yang

mempengaruhi terhadap suatu variabel yang di pengaruhi. Dengan kata lain pengaruh nya adalah langsung.

3. Total Effect

Total effect merupakan penjumlahan antara *direct effect* dan *indirect effect* (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.19
Total Effect

	Original Sample	P-Values
$X_1 \rightarrow Y$	0.597	0.013
$X_1 \rightarrow Z$	0.268	0.310
$X_2 \rightarrow Y$	0.278	0.272
$X_2 \rightarrow Z$	0.629	0.018
$Z \rightarrow Y$	0.607	0.002

Sumber : Hasil Pengolahan SmartPLS 3

Berdasarkan pada total effect maka di dapat keimpulan sebagai berikut antara lain :

- Total effect variabel X_1 yaitu Efikasi Diri terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan memperoleh *P-value* sebesar $0,013 < 0,05$ maka hubungannya signifikan
- Total effect variabel X_1 yaitu Efikasi Diri terhadap Z yaitu Komitmen Organisasi memperoleh *P-value* sebesar $0,310 > 0,05$ maka hubungannya tidak signifikan
- Total effect variabel X_2 yaitu Kepemimpinan terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan memperoleh *P-value* sebesar $0,272 > 0,05$ maka hubungannya tidak signifikan
- Total effect variabel X_2 yaitu Kepemimpinan terhadap Z yaitu Komitmen Organisasi memperoleh *P-value* sebesar $0,018 < 0,05$ maka hubungannya signifikan

- e. Total effect variabel Z yaitu Komitmen Organisasi terhadap Y yaitu Kinerja Karyawan memperoleh *P-value* sebesar $0,002 < 0,05$ maka hubungannya signifikan

4.2 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan hasil hipotesis dari penelitian. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya maka hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.597, dengan nilai signifikan sebesar $0.013 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Self-efficacy mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018). Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (M. R Muis, Nasution, et al., 2018). Menurut (Ardanti & Rahardja, 2017) juga menyatakan bahawa efikasi diri adalah perilaku yang positif untuk tujuan

perusahaan, karyawan dengan efikasi diri yang baik bukan bantuan emosionalnya sedangkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang buruk hanya mengkhawatirkan persoalan bahwa pekerjaannya akan gagal.

Menurut (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017) dan (Desiana, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Wastuti, 2018) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hanun, 2013) yang diperoleh hasil efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.278, dengan nilai signifikan sebesar $0.272 > 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh (Handoko, 2016) menyatakan, kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan (Arianty, 2016).

Sedangkan dengan penelitian terlebih dahulu yang dikemukakan oleh (Andayani & Tirtayasa, 2019) menyatakan ada hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan penelitian yang sama, (Gultom & Arif, 2017) dan (Hasibuan & Bahri, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mujiatun, 2011) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) yang diperoleh hasil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.607, dengan nilai signifikan sebesar $0.002 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi

dengan alasan apapun. Menurut (Putrana, Fathoni, & Warso, 2016) komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Menurut (Umam, 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. Hasil penelitian (Ranti, 2016); (M. R Muis, Jufrizen, et al., 2018); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017), menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi

Efikasi Diri berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.268, dengan nilai signifikan sebesar $0.310 > 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Menurut Bandura dalam (Feist & Feist, 2012) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk

kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Bandura juga menggambarkan *Self efficacy* atau efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang untuk menghadapi masalah. Seorang wirausahawan harus memiliki kepercayaan diri untuk mampu mengelola usahanya (Nel Arianty, Julita, & Bahagia, 2020).

Semakin tinggi keyakinan karyawan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik, maka semakin tinggi pula bahwa karyawan untuk tidak berniat pindah ke organisasi lain. Karyawan merasa bahwa ia dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Karyawan tidak merasa ragu bahwa apa yang dilakukan dalam pekerjaan didukung dan diapresiasi oleh rekan sekerja atau atasannya (Yulan, Bernarto, 2017). Hasil penelitian (Yulan, Bernarto, 2017); (Saremi & Rezeghi, 2015) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen

5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *total effect* sebesar 0.278, dengan nilai signifikan sebesar $0.272 > 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi keadaan dan kelancaran dari aktivitas organisasi, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan

masing-masing dalam membuat aturan dan memberikan arahan kepada bawahannya. Pencapaian tujuan akan berlangsung dengan baik di bawah kepemimpinan yang baik, tentunya komitmen organisasi merupakan sikap yang harus dimiliki karyawan untuk memberikan kepastian dan peningkatan kinerja serta dan komitmen organisasi tentunya dipengaruhi oleh kepemimpinan.

Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi (Syaripuddin, 2018).

Menurut (Sutrisno, 2014) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung. Pratama (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, artinya kepemimpinan yang baik akan menciptakan komitmen organisasi bagi karyawannya

6. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0.163, dengan nilai signifikan sebesar $0.307 > 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan

Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.

Efikasi diri akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaan atau profesi di tempat karyawan tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan.

Efikasi diri dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin percaya dirinya seseorang maka akan dapat meningkatkan hasil kerja, sehingga target kerja dapat tercapai, atau dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan juga dapat meningkat

7. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0.382, dengan nilai signifikan sebesar $0.042 < 0.05$. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.



BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.
2. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.
4. Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.
5. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.
6. Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen

Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

7. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang, agar dapat memperhatikan faktor efikasi diri, kepemimpinan dan komitmen organisasional:

1. Pihak karyawan haruslah ada langkah yang dilakukan oleh tiap-tiap individu yaitu diharapkan selalu berusaha tampil sebagai individu yang mempunyai kesadaran motivasi berprestasi yang tinggi dan senantiasa selalul memperbaiki diri agar terus dapat berkarya dan bersaing sebagai manusia yang utuh.
2. Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok.

3. Untuk kemajuan perusahaan hendaknya karyawan berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun, dengan begitu akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan
4. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya dan membantunya, sehingga kinerja karyawan pun tidak mengalami penurunan
5. Komitmen organisasi yang terbangun pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang terbilang masih rendah, hal ini disebabkan masih banyaknya karyawan yang masih memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang dijalannya, Oleh sebab itu, hendaknya dilakukannya pendekatan emosional terhadap karyawan untuk menumbuhkan komitmen organisasi karyawan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dan terus bertahan atau berkomitmen didalam pekerjaannya

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu efikasi diri, kepemimpinan dan komitmen organisasi. sedangkan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuisisioner yang didasarkan pada pernyataan dari responden. Sehingga, kesimpulan yang

didapat hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuisisioner secara tertulis tanpa dilengkapi

DAFTAR PUSTAKA

- Alwislo. (2012). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1–11.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arianty, Nel. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitash Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 80–91.
- Arianty, N., Julita, J., & Bahagia, R. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dalam Upaya Meningkatkan Kemandirian Usaha UKM Di Kecamatan Percut Sei Tuan. *Ekonomikawan : Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 20(2), 231–242.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 490–502.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. USA: W.H Freeman & Company.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Darmawan, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.
- Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Fahmi, A., Siswanto, A., Faris, M. F., & Arijulmanan. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Jakarta: Elmatara.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2012). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: SAGE Publications.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF E.
- Hanun, F. (2013). Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah (Survey Di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi). *Jurnal "Analisa,"* 20(1), 99–114.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hartono, S. B., Indrawati, M., & Hidayat. (2018). Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Tuban Ditinjau Dari Kompetensi, Keterampilan Dan Kepemimpinan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273–285.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International*

Business Management, 11(1), 53–60.

- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kristiyani, T. (2016). *Self-Regulated Learning Konsep, Implikasi, dan Tantangannya Bagi Siswa di Indonesia*. Yogyakarta: Sanata Dharma University Press.
- Lau, P. ., Low, S. ., & ZakariaA.R. (2013). Gender and Work: Assesment and Application of Super's Theory – Career Maturity. *Jurnal Penelitian. Malaysia: Faculty of Education University of Malaya*, 1(1).
- Mangkunegara, A. . A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mellany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 1–11.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Muis, M. R, Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R, Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Mujiatun, S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 11(1), 1–10.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of*

Physics: Conference Series, 1477(2020), 1–7.

- Nugraheni, R. D. (2018). Pengaruh Kelas Sosial Terhadap Perilaku Konsumen (Studi Pada Pembelian Rumah di PERUM PERUMNAS Cabang Mojokerto Lokasi Madiun), 6(1).
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa STKIP PGRI Trenggalek. *DEWANTARA*, 2(1), 71–84.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–14.
- Ranti, S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–9.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Robbins, S. P. (2015). *Manajemen Coulter Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rudianto. (2011). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Saebani, B. A. (2014). *Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.
- Saremi, H., & Rezeghi, A. A. (2015). A Study on the relationship between self-efficacy beliefs and organizational commitment with job satisfaction in office employees in Esfarayen city. *Journal Iran*, 9(5), 91–94.
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, Dan Kinerja*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Solikin, A., Fatchurahman, M., & Supardi, S. (2017). Pemimpin Yang melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri. *Anterior Jurnal*, 6(1), 90–103.

- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Purnada Media Group.
- Suwandewi, N. N. T., & Sintaasih, D. K. (2016). Keadilan Organisasional Dan Komitmen Organisasional: Efeknya Pada Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 4453–4485.
- Syaripuddin, J. (2018). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Coca Colabottling Indonesia Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 1–10.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organiosasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung: UB Press.
- Viethzal, R. (2017). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan*, 1(2), 35–42.
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 1–11.
- Yulan, B. I. (2017). Pengaruh Self- Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 12(1), 114–138.
- Yusuf, M. ., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Nas Media Pustaka.

Medan

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk
dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang
di
Medan

Perihal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD FARHAN

NPM : 1805160232

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dibawah dengan judul penelitian adalah **Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitemen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang.**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak mengganggu ketenangan kegiatan Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisioner ini, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(MUHAMMAD FARHAN)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Berikan Jawaban Singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikan tanda checklist (✓) pada kolom Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu

KUISONER PENELITIAN

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITEMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK SERTA PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN DELI SERDANG

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun
 31 – 40 tahun Di atas 51 tahun

Jenjang Pendidikan : SMA S1
 D3 S2

PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

1. Mohon member tanda ceklis (\checkmark) pada jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i anggap yang paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak / ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuisoner ini pertama kali

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

No	PERNYATAAN EFIKASI DIRI	Penilaian				
		5	4	3	2	1
	Kesulitan Kerja					
1.	Saya dapat menggunakan keterampilan dan pengetahuan bahkan dalam keadaan sulit.					
2.	Saya mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide					
3.	Saya dapat menemukan jalan keluar dari permasalahan meskipun banyak yang menghambat					
	Kuatnya Keyakinan dan Kemampuan					
4.	Saya bisa memotivasi diri untuk bekerja dengan baik					
5.	Saya selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik					
6.	Saya membuat perencanaan yang matang dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Kemampuan Menyelesaikan Tugas					
7.	Saya dapat mengatasi hambatan dengan menggunakan keterampilan yang saya miliki.					
8.	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam bekerja					
9.	Saya dapat mencari solusi sebuah masalah dengan menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru					
10.	Saya bertindak cepat dan mengatasinya dalam situasi yang sangat buruk sekalipun					
No	PERNYATAAN KEPEMIMPINAN	Penilaian				
	Kemampuan Mengambil Keputusan	5	4	3	2	1
1.	Pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai pemberlakuan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan instansi.					
2.	Pemimpin harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya.					
	Kemampuan Memotivasi					
3.	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.					
4.	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para karyawannya untuk selalu giat dalam bekerja.					

Kemampuan Komunikasi						
5.	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawannya mengenai strategi yang akan dilakukan.					
6.	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak karyawannya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.					
Kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab						
7.	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik.					
8.	Pemimpin saya selalu memprioritaskan untuk pengembangan karir bawahan.					
Kemampuan Mengendalikan Emosional						
9.	Pemimpin mampu untuk memberikan inspirasi kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah					
10.	Pemimpin berperilaku dengan bijaksana sesuai dengan apa yang dibutuhkan.					
No	PERNYATAAN KOMITMEN ORGANISASI	Penilaian				
	Adanya perasaan menjadi bagian terhadap organisasi	5	4	3	2	1
1.	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di instansi ini .					
2.	Saya merasa masalah yang terjadi di instansi menjadi permasalahan saya juga.					
Munculnya kebanggaan akan organisasi						
3.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
4.	Merasa bangga menjadi bagian dari instansi ini.					
Adanya rasa kepedulian terhadap organisasi						
5.	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi instansi ini.					
6.	Instansi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.					
Ketertarikan semata hanya bekerja pada organisasi terkait						
7.	Berkeinginan tetap kerja dikarenakan kebutuhan hidup					
8.	Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar dari instansi					

	Kemudian rasa yang amat kuat terhadap nilai-nilai organisasi					
9.	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					
10.	Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di instansi tersebut					
No	PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN	Penilaian				
	Kualitas Kerja	5	4	3	2	1
1.	Memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh instansi					
	Kuantitas Kerja					
3.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
4.	Pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan instansi					
	Dapat diandalkan					
5.	Saya melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6.	Saya selalu melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja					
	Sikap kerja					
7.	Saya siap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan.					
8.	Saya selalu melaksanakan instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan					

Tabulasi Kinerja Karyawan

No. Respond	Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	4	5	4	3	5	3	33
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	3	5	3	2	3	5	5	5	31
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	4	5	5	4	5	38
16	3	4	4	3	3	3	5	5	30
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	4	3	4	5	4	3	33
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	5	4	4	4	4	4	5	4	34
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	5	4	3	4	3	5	4	32
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24
29	5	5	5	5	4	4	4	5	37
30	3	3	2	4	3	3	3	3	24
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24
32	4	4	4	4	4	4	4	5	33
33	4	4	5	5	4	5	5	4	36
34	4	4	5	4	5	5	4	5	37
35	4	5	5	5	4	3	5	5	37
36	5	5	5	5	4	3	4	4	27
37	3	3	4	3	3	3	4	4	37
38	5	5	5	5	4	5	4	4	37
39	3	3	3	3	3	3	3	3	23
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	4	4	5	4	5	5	37
42	5	4	5	4	4	3	4	4	29
43	4	4	4	3	3	5	5	5	40
44	4	4	4	5	5	3	4	4	29
45	5	5	5	3	3	4	5	4	34
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	5	4	3	4	5	5	5	38
48	5	5	3	5	5	5	5	5	38
49	4	5	4	5	5	5	5	5	38

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2571/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/3/2/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 5/2/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : MUHAMMAD FARIHAN
NPM : 1805160232
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Ingin mengetahui dan memberi kesimpulan apakah Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
2. Ingin mengetahui apakah sarapan pagi dan kompensasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan
3. Ingin mengetahui Pengaruh Motivasi, komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh sarapan pagi dan kompensasi karyawan terhadap stress kerja karyawan
3. Pengaruh Motivasi, komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan
- Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana kabupaten deli serdang

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih

Hormat Saya
Pemohon

(MUHAMMAD FARIHAN)



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2571-JDU-SKR-AKT-FEB-UMSU-5-2-2022

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD FARHAN
 NPM : 1805160232
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Tanggal Pengajuan Judul : 5/2/2022
 Nama Dosen pembimbing*) : Susi Handayani, SE., MM *[Signature]* 9/2/2022

Judul Disetujui**)

*Pengaruh Efikasi Diri dan Kepemimpinan Terhadap
 Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi
 Sebagai Variable Intervening pada Dinas Pemberdayaan
 Perempuan dan Keluarga Berencana Serta Pengendalian Penyakit
 dan Perlindungan Anak Kabupaten Deli Serdang.*

Medan,

Dosen Pembimbing

[Signature]
 Susi Handayani,

Disahkan oleh
 Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
 (Jusman Sarifuddin Hasibuan, SE, MSL)

*) Dosen Pembimbing
 **) Dosen Pembimbing
 ****) Dosen Pembimbing



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 390 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN
Medan, 23 Rajab 1443 H
24 Februari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas P3A & P2KB Kab.Deli Serdang
Jln.Karya Usaha No. 5 Lubuk Pakam
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Muhamamd Farhan
Npm : 1805160232
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si

Tembusan :

1. Peringgal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 390 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 24 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Muhamamd Farhan
N P M : 1805160232
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variable Intervening
Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta
Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL. " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 24 Februari 2023
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 23 Rajab 1443 H
24 Februari 2022 M



Dekan

H. ANURI, SE.,MM.,MSI.

Tembusan :

1. Peringgal



UMSU
Majelis Pendidikan Tinggi
Pusat

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/01/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (041) 6622400 - 66224567 Fax. (041) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [E|umsuMEDAN](#) [T|umsuMEDAN](#) [I|umsuMEDAN](#) [S|umsuMEDAN](#)

Nomor : 1572/II.3-AU/UMSU-05/I/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 15 Dzulqaidah 1443 H
15 Juni 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas P3A & P2KB
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/Instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Muhamamd Farhan**
N P M : **1805160232**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., MSI.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rektor@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Nama : Muhammad Farhan
Npm : 1805160232
Pembimbing : Susi Handayani, SE, MM
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Judul Penelitian : Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Pertindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BABI	- Perbaiki Latar blg - Perhatikan format dan redaksional		
BAB 2	- Perbanyak teori - Perbaiki hipotesis		
Bab 3	- Perbaiki definisi operasional		
Daftar Pustaka	Mendeley		
Instrumen Pengumpulan data penelitian	-		
Peretujuan seminar proposal	- Ace		

Dosen Pembimbing

Susi Handayani, SE, M

Medan, 2022

Diketahui / Disetujui
Ketua Jurusan

JASMAN SARIFUDDIN H., SE, M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Rabu, 20 April 2022 menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Farhan
N.P.M. : 1805160232
Tempat / Tgl.Lahir : Lubuk Pakam, 17 Agustus 2000
Alamat Rumah : JL. Sei Blumai Hillir No. 1 Tanjung Morawa
JudulProposal :Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Susi Handayani, SE,MM*

Medan, Rabu, 20 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Susi Handayani, SE,MM

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Dr.Fajar Sasaribu, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 20 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
 yang diiringi dengan sambutan sebagai berikut :

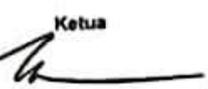
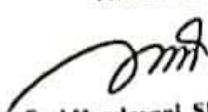
Nama : Muhammad Farhan
N.P.M. : 1805160232
Tempat / Tgl.Lahir : Lubuk Pakam, 17 Agustus 20004
Alamat Rumah : JL. Sei Blumai Hilir No. 1 Tanjung Morawa
Judul Proposal : Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Serta Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Deli Serdang

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Judul Harus Perinci, Kurang Kata Pengaruh
Bab I	Latar belakang Masalah jangan diarahkan ke Teori
Bab II	
Bab III	Kegunaan diubah pola tabe 3.5
Lainnya	Daftar Pustaka / Mendateng
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 20 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua

 Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.
Pembimbing

 Susi Handayani, SE,MM

Assoc. Prof. Dr. Fufrizen, SE., M.Si.
 Prebanding

 Dr. Fajar Pasribu, SE., M.Si.
 30/5/22

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : MUHAMMAD FARHAN
Tempat / Tgl Lahir : Lubuk Pakam, 17 Agustus 2000
Jenis Kelamin : Laki – laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Sei Blumei Hilir Tanjung Morawa
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Budiman Lubis
Ibu : Firayanti
Alamat : Jl. Sei Blumei Hilir Tanjung Morawa

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 105855 PTPN II
2. SMP Negeri 4 Tanjung Morawa
3. SMA Negeri 1 Morawa
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2022

Medan, Agustus 2022

MUHAMMAD FARHAN