

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN  
*SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Nama : FIRMAN SURDIKA**  
**NPM : 2005160403**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA**

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



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

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

**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang dienggakkan pada hari Rabu, 31 Juli 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan sejenisnya

**MEMUTUSKAN**

Nama : **FERMAN SURDIKA**  
NPM : **2605160404**  
Program Studi : **MANAJAMEN**  
Konsentrasi : **MANAJAMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II**  
Dinyatakan : **lulus** dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**TAH PENGUJI**

Penguji I

(Dr. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si)

Penguji II

(NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si)

Pembimbing

(Assoc. Prof. LILA BISMALA, S.T., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

Sekretaris

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



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

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ  
**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : Firman Surdika  
NPM : 2005160403  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 12 Juli 2024

Pembimbing Skripsi

Assoc. DR.Prof. Lila Bismala, ST., M.Si.

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si



H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA



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

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Firman Surdika  
NPM : 2005160403  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Lila Bismala ST., M.Si.  
Judul Penelitian : Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB I	lebih menjelaskan variabel	1 Feb 24	(Lila Bismala)
BAB II	tambahkan teori yang relevan	9 Maret 24	(Lila Bismala)
BAB III	Analisis jalur ditambahkan	14 Maret 24	(Lila Bismala)
BAB IV	tambahkan gambar uji-faktorial	21 Maret 24	(Lila Bismala)
BAB V	Oke	23 Juni 24	(Lila Bismala)
DAFTAR PUSTAKA	man deley	13 Juni 24	(Lila Bismala)
PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI	di setujui di sidang	13 Juni 24	(Lila Bismala)

Medan, 2024

Diketahui/Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UMSU

Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. DR. Lila Bismala ST., M.Si.)

(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., 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

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Firman Surdika

NPM : 2005160403

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Penelitian : Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy*  
Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai  
Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil **Plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 17 Juli 2024  
Saya yang menyatakan



Firman Surdika

## ABSTRAK

### **PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II**

**FIRMAN SURDIKA**

**NPM 2005160403**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No.3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

Email : [farizfirman08@gmail.com](mailto:farizfirman08@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II berjumlah 256 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 156 orang karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara tidak langsung *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.

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

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II***

**FIRMAN SURDIKA**

**NPM 2005160403**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238

Email: farizfirman08@gmail.com

The purpose of this research is to test and analyze the influence of Perceived Organizational Support and Self Efficacy on Employee Performance with Organizational Commitment as an intervening variable at PT Perkebunan Nusantara IV Regional II directly or indirectly. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study was all employees at PT Perkebunan Nusantara IV Regional II totaling 257 people. The sample in this study used the Slovin formula, totaling 156 employees at PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Data collection techniques in this research used observation techniques and questionnaires. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research prove that Perceived Organizational Support directly has a significant effect on employee performance. Self Efficacy has a significant effect on employee performance. Perceived Organizational Support has a significant effect on Organizational Commitment. Self Efficacy has a significant effect on Organizational Commitment. Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance. And indirectly, Perceived Organizational Support has a significant effect on Employee Performance with Organizational Commitment as an intervening variable. Self Efficacy has a significant effect on Employee Performance with Organizational Commitment as an intervening variable at PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.

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

## KATA PENGANTAR



**Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah Subhanahu Wata'ala. Hanya kepada rahmat dan hidayat dan keridhaan-Nyalah penulis memiliki kemampuan kesempatan dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”** serta sebagai syarat memenuhi salah satu untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi kriteria akademik untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini mengandung banyak kekurangan dan tidak ada cela, sesuai dengan keterbatasan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, antara lain:

1. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda Sudirman dan Ibu Gusnaini atas dukungan, semangat, dan doanya yang tiada henti selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Agusani., M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri., S.E, M.M, M,Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan., S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung., S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syariffudin Hasibuan., S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen., S.E, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Assoc. Prof. Lila Bismala ST., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan proposal ini
9. Bapak/Ibu Dosen dan para staff Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Medan, 2024

**Firman Surdika**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	16
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	16
2.1.2.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	17
2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	18
2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi.....	20
2.1.3 <i>Perceived Organizational Support</i> .....	22
2.1.3.1 Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> .....	22
2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	23
2.1.3.3 Indikator <i>Perceived Organizational Support</i> .....	25
2.1.3.4 Bentuk <i>Perceived Organizational Support</i> .....	27
2.1.4 <i>Self Efficacy</i> .....	28
2.1.4.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....	28
2.1.4.2 Faktor – Faktor <i>Self Efficacy</i> .....	30
2.1.3.4 Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	33
2.1.4.4 Jenis – Jenis <i>Self Efficacy</i> .....	36

2.2 Kerangka Konseptual .....	37
2.2.1 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.2.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.2.3 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Komitmen Organisasi .....	39
2.2.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Komitmen Organisasi .....	39
2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	40
2.2.6 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	40
Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.....	40
2.2.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.....	41
2.3 <i>Hipotesis</i> .....	42
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b> .....	44
3.1 Pendekatan Penelitian.....	44
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	44
3.2.1 Variabel Terikat Kinerja Karyawan .....	44
3.2.2 Variabel Komitmen Organisasi (Z).....	45
3.2.3 Variabel bebas <i>Perceived Organizational Support</i> .....	45
3.2.4 Variabel Bebas <i>Self Efficacy</i> (X2).....	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
3.3.1 Tempat Penelitian.....	46
3.3.2 Waktu Penelitian .....	46
3.4 Populasi dan Sampel.....	48
3.4.1 Populasi.....	48
3.4.2 Sampel .....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.6 Teknik Analisis Data.....	51
3.6.1 Analisis Outer Model.....	54
3.6.2 Analisis Inner Model.....	55
3.7 Uji Hipotesis .....	56
3.7.1 <i>Dirrect Effect</i> (Pengaruh Langsung) .....	56
3.7.2 <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung) .....	57
3.8 Spesifikasi Model dan Persamaan Struktural.....	58
3.9 Uji Kecocokan (Testing Fit).....	58
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN</b> .....	60
4.1 Hasil Penelitian .....	60
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian .....	60
4.1.2 Identitas Responden.....	60
4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Umur .....	61

4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian .....	62
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	62
4.1.3.2 Variabel Komitmen Organisasi (Z) .....	64
4.1.3.3 Variabel Perceived Organizational Support (X1).....	65
4.1.3.4 Variabel Self Efficacy (X2) .....	67
4.1.4 Analisis Model Pengukuran (Outer Model) .....	69
4.1.4.1 Validitas Konvergen.....	69
4.1.4.2 Analisis Konsistensi Internal .....	71
4.1.4.3 Validitas Diskriminan .....	72
4.1.4.4 Kolinearitas (Colinearity / Variance Inflation Factor/VIF) .....	73
4.1.5 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	75
4.1.5.1 Pengujian Pengaruh Langsung.....	75
4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....	77
4.1.6 Koefien Determinasi (R Square).....	78
4.2 Pembahasan .....	80
4.2.1 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan .....	80
4.2.2 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
4.2.3 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi.....	85
4.2.4 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi .....	87
4.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	89
4.2.6 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening .....	90
4.2.7 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening .....	92
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>94</b>
5.1 Kesimpulan .....	94
5.2 Saran.....	95
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>96</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>101</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Bentuk Penilaian Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Medan.....	4
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021-2023... ..	4
Tabel 3.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 3.2 Indikator Komitmen Organisasi.....	44
Tabel 3.3 Indikator <i>Perceived Organizational Support</i> .....	44
Tabel 3.4 Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	45
Tabel 3.5 Waktu Penelitian.....	46
Tabel 3.6 Jumlah Karyawan PTPN IV Medan.....	47
Tabel 3.7 Jumlah Sampel .....	47
Tabel 3.8 Skala Likert .....	49
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	60
Tabel 4.2 Umur Responden.....	61
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	61
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	62
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	63
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi (Z).....	64
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel <i>Perceived Organizational Support</i> (X1) .....	65
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel <i>Self Efficacy</i> (X2) .....	66
Tabel 4.9 Validitas Konvergen.....	69
Tabel 4.10 Analisis Konsistensi Internal.....	72
Tabel 4.11 Validitas Diskriminan .....	73
Tabel 4.12 Kolinearitas.....	74
Tabel 4.13 Hipotesis Pengaruh Langsung.....	77
Tabel 4.14 Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung .....	78
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi .....	79

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan .....	39
Gambar 2.2 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan .....	39
Gambar 2.3 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi.....	40
Gambar 2.4 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi .....	40
Gambar 2.5 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.....	41
Gambar 2.6 Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.....	42
Gambar 2.7 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening .....	42
Gambar 2.8 Kerangka Konseptual .....	43
Gambar 4.1 Pengujian Validitas .....	75
Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis .....	75

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut (Gozali, 2022) bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang berketerampilan tinggi dan kompeten dapat secara signifikan meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memiliki kemampuan kognitif, emosi, aspirasi, keahlian, motivasi, pengaruh, dan produktivitas yang unik (termasuk keadaan mental dan emosional serta niat). Perekonomian yang kuat sangat bergantung pada sumber daya manusia, yang bertugas mengawasi sumber daya lain untuk menjamin terciptanya produk-produk terbaik. Organisasi perlu fokus dalam membina sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan mengelolanya secara efisien untuk memastikan kinerja sejalan dengan tujuan perusahaan, mengingat pengaruh SDM yang signifikan (Salden, 2021)

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Jufrizen, 2018) Dan Kinerja yang baik juga salah satu sasaran organisasi mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Susilo et al., 2023). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti komitmen organisasi, tanggung jawab kerja dan disiplin (Daulay et al., 2019). *Self efficacy*, upaya kerja dan *perceived organizational support* juga mempengaruhi kinerja karyawan (Rismayadi & Maemunah, 2016)

Komitmen organisasi merupakan komponen kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Adhan et al., 2019) Komitmen di tempat kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Saripuddin & Handayani, 2019)). Setiap perusahaan mendambakan kinerja yang kuat dari seluruh karyawannya, sehingga diperlukan dedikasi yang tinggi dari setiap individu untuk mendukung keberhasilan tersebut. Pegawai mempunyai peranan penting dalam keberlangsungan organisasi. Berbagai elemen seperti komitmen organisasi dan keterikatan kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, baik tinggi maupun rendah (Nurhasanah et al., 2022)

Komitmen organisasi sangat penting dalam mencapai tujuan suatu lembaga. Komitmen tercapai ketika individu dalam organisasi memenuhi hak dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran dan fungsi yang telah ditetapkan, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil usaha mereka. Setiap anggota organisasi dianggap sebagai bagian dari entitas kolektif (Nurmala & Jasin, 2021). Komitmen organisasi dipengaruhi oleh *perceived organizational support*, *job characteristic*, dan *work experience* (Ma'rufi & Anam, 2019) Salah satu elemen yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *Self Efficacy* (Saraswati & Prihatsanti, 2017)

Dukungan Organisasi yang dirasakan mungkin berdampak pada komitmen organisasi (Pratiwi & Muzakki, 2021) Dukungan Organisasi yang Dirasakan mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai upaya mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi mencakup perasaan karyawan dihargai, menerima kompensasi yang adil, dan kebutuhan mereka terpenuhi (Jufrizen, Hazmanan Khair, 2023)



*Self Efficacy* adalah ukuran persepsi kapasitas seseorang untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaannya secara efektif (Noviawati, 2016) *Self Efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya dalam menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi tantangan. *Self Efficacy* percaya dampak dan terhubung dengan bagaimana seseorang harus melakukan tugas tertentu sambil memenuhi tanggung jawabnya dalam organisasi. Individu dengan tingkat *Self Efficacy* yang tinggi cenderung tidak mengalami keraguan diri dan lebih cenderung melakukan aktivitas yang menuntut tanpa cepatmenyerah. *Self Efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai hasil optimal dalam usaha mereka, yang mengarah pada peningkatan kemungkinan kemajuan atau prestasi (Ghufron, M. N., & Risnawita, 2016).

Penulis melakukan observasi sebelum melakukan riset dan menemukan fenomena di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II dimana kinerja karyawan tidak sesuai dengan ekspektasi Sumber Daya Manusia. Berdasarkan data Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV mengalami penurunan, hal ini terlihat pada Tahun 2023, karyawan yang memiliki kinerja buruk meningkat dari dua tahun sebelumnya. Penilaian ini berdasarkan uraian tugas, kompetensi individu dan kesimpulan kinerja.

**Tabel 1.1 Bentuk Penilaian Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Medan**

<b>Hasil Kinerja Karyawan</b>	<b>Nilai Evaluasi</b>	<b>Keterangan</b>
HPK 1	>100 %	Sangat Baik
HPK II	50-100 %	Baik
HPK III	< 50 %	Buruk

Sumber : Personalia PT Perkebunan Nusantara IV Regional II, Data diolah 2024

**Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021-2023**

Faktor yang dinilai	2021			2022			2023		
	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk
Uraian Tugas	22	224	11	22	214	21	17	211	29
Kompetensi Individu	16	220	21	19	225	13	14	216	27
Kesimpulan Kinerja	24	215	18	18	219	20	19	217	21
<b>Jumlah</b>	<b>257</b>			<b>257</b>			<b>257</b>		

Sumber : Personalia PTPN IV Medan, Data diolah 2024

Masalah dalam hal komitmen organisasi di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II adalah kurangnya kesadaran karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan kurangnya dedikasi mereka dalam memenuhi target kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan manajemen suatu organisasi sebagian bergantung pada kemampuan karyawan untuk menumbuhkan komitmen organisasi karyawan.

Persepsi karyawan pada PT. Perkebunan Nusansatara IV Regional II masih kurang disebabkan karena kurangnya dukungan yang memadai terhadap karyawan yang mengalami masalah pekerjaan

*Self Efficacy* karyawan yang rendah dikarenakan kurangnya kepercayaan diri mereka terhadap kemampuan yang mereka miliki dalam melaksanakan

pekerjaannya. Sehingga diperlukan kepercayaan diri karyawan masing-masing agar kinerja yang dihasilkan sangat baik.

Penelitian dengan judul “*Pengaruh Perceived Organizational Support dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II*” merupakan penelitian yang menarik untuk dilakukan oleh penulis. Materi latar belakang dan informasi yang ditawarkan disini menjadi dasar minat ini.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang tidak mencapai potensi maksimal sejalan dengan jumlah sumber daya manusia yang ada. Hal ini terbukti dengan menurunnya kinerja karyawan tersebut
2. Tingkat Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II rendah yang berarti masih kurangnya dedikasi karyawan dalam memenuhi target kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Kurangnya persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan terhadap karyawan yang mengalami masalah pekerjaan.

4. Karyawan yang memiliki efikasi rendah dikarenakan kurangnya kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan yang mereka miliki dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai hal. Namun penulis membatasi penelitian ini hanya mencakup persepsi dukungan organisasi, *Self Efficacy*, dan komitmen organisasi pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II. Hal ini dilakukan untuk mencegah perluasan ruang lingkup perdebatan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut, dengan mempertimbangkan batasan masalah yang telah disebutkan sebelumnya:

1. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II?
4. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II?

6. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening?
7. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perkebunan Nusantara IV Medan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perkebunan Nusantara IV Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

## **1.6 Manfaat Penelitian**

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

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Mendapatkan wawasan baru mengenai Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.
- b. Sebagai dasar dan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti, studi ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan akan meningkatkan pemahaman dan memungkinkan untuk lebih memahami teori-teori yang telah dipelajari dalam konteks yang lebih aplikatif di lapangan.
- b. Harapannya, hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan penting dan menjadi pertimbangan yang signifikan bagi pihak terkait.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

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

Kinerja adalah hasil atau perbuatan dalam memenuhi tugas dan kewajiban yang telah dicapai jangka waktu tertentu (Bismala, 2017). Kinerja adalah istilah yang dapat diartikan sebagai evaluasi komprehensif terhadap perubahan yang terjadi dalam jangka waktu yang telah ditentukan, yang mewakili hasil atau pencapaian yang merupakan akibat langsung dari aktivitas yang menjalankan bisnis perusahaan dalam memanfaatkan sumber dayanya (Rivai, 2013). Kinerja, seperti yang dijelaskan oleh (R. & A. Muis, 2021) merupakan pelaksanaan rencana yang telah disusun sebelumnya. Penerapan Sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menjalankan kinerja yang mempunyai keterampilan, kompetensi, motivasi, dan minat yang diperlukan.

Kinerja adalah hasil upaya individu atau tim dalam suatu organisasi, yang dilakukan sesuai peran dan tanggung jawabnya, untuk memenuhi tujuan organisasi dengan cara yang sah dan etis. (Nurhasanah et al., 2022) Kinerja, sebagaimana dijelaskan oleh (Setyo Widodo & Yandi, 2022) melibatkan pelaksanaan rencana dengan berfokus pada kapasitas sumber daya. Sedangkan Menurut (Jufrizen, 2021) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan

tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan

Uraian tersebut menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan seorang pegawai dalam memenuhi tugas dan kewajiban dengan waktu yang telah ditetapkan ditinjau dari kualitas dan kuantitas yang dicapai selama melaksanakan tugas disediakan kepadanya. Hasil kinerja ini ditentukan oleh karyawan di perusahaan itu sendiri.

#### **2.1.1.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai menurut (Rismayadi & Maemunah, 2016) adalah:

*a. Self efficacy*

Individu yang percaya diri dan kompeten akan berdampak pada kinerja perusahaan.

*b. Work Effort*

Pegawai yang mempunyai motivasi dan dedikasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya.

*c. Perceived Organizational Support*

Dukungan yang diberikan perusahaan akan menimbulkan cara pandang karyawan terhadap perusahaan.

Sedangkan (Daulay et al., 2019) mengidentifikasi 3 elemen yang mempengaruhi kinerja:

1. Komitmen Organisasi
2. Tanggung jawab
3. Disiplin



Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

Komitmen antara karyawan dan perusahaan yang memiliki peran masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dialokasikan secara tepat dalam organisasi yang terstruktur dengan baik, tanpa ada tugas yang tumpang tindih. Komunikasi yang jelas dan akuntabilitas dalam bisnis dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Disiplin

Disiplin merupakan wujud rasa hormat karyawan terhadap norma dan peraturan perusahaan. Disiplin adalah menaati dan menunjukkan rasa hormat terhadap kesepakatan yang dibuat antara organisasi dan karyawannya.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Fattah, 2017) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Hal ini mengacu pada sejauh mana proses atau hasil suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

b. Kuantitas

Hal ini menyiratkan bahwa output manufaktur dapat ditampilkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Efisiensi Waktu

Ini adalah lokasi di mana tugas dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dengan cepat, menyelaraskan dengan hasil produk lainnya dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk tugas-tugas lainnya

d. Efektivitas Biaya

Jumlah maksimum sumber daya suatu organisasi, yang dapat mencakup sumber daya manusia, aset keuangan, aset teknologi, dan bahan mentah, yang dapat digunakan untuk memaksimalkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap contoh atau unit konsumsi sumber daya.

e. Hubungan antar perseorangan

Hal ini mengacu pada titik di mana seorang karyawan dapat menumbuhkan sentimen saling menghormati, keramahan, dan kolaborasi antara rekan kerja dan bawahan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2020) ada beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan bervariasi dari orang ke orang dan dievaluasi berdasarkan keakuratan, kompetensi, dan kebersihan pekerjaan untuk memenuhi atau melampaui tujuan perusahaan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2. Kapasitas

Kapasitas seorang karyawan untuk memenuhi tugas yang diberikan dievaluasi untuk memastikan kecukupan beban kerjanya.

### 3. Keandalan

Kecakapan seorang karyawan dievaluasi berdasarkan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibutuhkan oleh perusahaan. Seorang karyawan dapat dianggap dapat diandalkan jika mereka menunjukkan kemampuan mengikuti arahan, menunjukkan inisiatif, teliti, dan bekerja dengan hati-hati.

### 4. Sikap

Sikap ini mencakup perasaan karyawan terhadap perusahaan, rekan kerja, pekerjaan, dan kolaborasi.

#### **2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui bagaimana hasil karyawan tersebut, berhasil atau tidaknya kinerja yang diberikan terhadap perusahaan. Menurut (Handoko, 2019) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan Penempatan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Memperbaiki penyimpangan proses staffing
- g. Mengurangi ketidak akuratan informasi
- h. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan
- i. Penempatan kerja yang adil
- j. Membantu menghadapi tantangan eksternal

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik yang konstruktif terhadap pelaksanaan pekerjaan diberikan melalui kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan, bermanfaat bagi karyawan dan manajemen

b. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu dalam membuat penilaian mengenai penyesuaian kompensasi, mengidentifikasi individu yang mungkin memerlukan kenaikan gaji, bonus, atau bentuk remunerasi lainnya.

c. Keputusan penempatan

Pemindahan dan penurunan jabatan biasanya ditentukan oleh kinerja sebelumnya atau yang diharapkan, selain promosi.

d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Performa di bawah standar menunjukkan perlunya lebih banyak latihan. Demikian pula, kinerja yang kuat dapat menunjukkan peluang yang belum dimanfaatkan dan memerlukan pengembangan lebih lanjut.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik dari evaluasi kinerja bisa efektif sebagai alat untuk memfasilitasi perencanaan karir dan pengembangan anggota staf, merancang inisiatif penciptaan karir yang sesuai, dan memastikan keselarasan antara tuntutan karyawan dan tujuan perusahaan.

f. Memperbaiki penyimpangan proses staffing

Kualitas prestasi kerja menunjukkan efektivitas metode penempatan staf departemen SDM.

g. Mengurangi ketidak akuratan informasi

Data yang salah akan diperbaiki pada evaluasi kinerja berikutnya.

h. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan

Memperbaiki kelemahan desain tugas akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi.

i. Penempatan kerja yang adil

Memastikan evaluasi kinerja terkait pekerjaan yang tepat dapat mencegah keputusan penempatan internal yang diskriminatif.

j. Membantu menghadapi tantangan eksternal

Kadang kala kinerja dipengaruhi oleh keadaan eksternal termasuk masalah keluarga, ekonomi, kesehatan, atau pribadi. Selain itu, Tujuan kinerja dilakukan agar para karyawan mamahami kinerja yang harus di lakukan setiap harinya.

Berbeda dengan halnya yang diuraikan (Mangkunegara, 2020) dalam tujuan yang harus dicapai oleh menilai kinerja yakni, sebagai berikut:

1. Mendorong karyawan untuk memiliki pengetahuan yang lebih baik satu sama lain mengenai harapan kerja yang optimal.
2. Mendokumentasikan dan menghargai hasil kinerja karyawan untuk menginspirasi mereka meningkatkan atau mempertahankan tingkat pencapaian sebelumnya.
3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengkomunikasikan aspirasi mereka dan meningkatkan pemahaman mereka tentang jalur karir atau peran pekerjaan yang ada.
4. Menetapkan atau merevisi tujuan masa depan untuk menginspirasi karyawan agar bekerja pada tingkat tertingginya.

## **2.1.2 Komitmen Organisasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut (Sondang, 2019) adalah keadaan yang mencerminkan kualitas ikatan antara karyawan dan organisasi, sehingga berdampak pada proses pengambilan keputusan mereka. Komitmen organisasi ditandai dengan kecenderungan yang kuat untuk bergabung dengan suatu kelompok, tingginya motivasi bekerja pada organisasi, dan keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap prinsip dan tujuan organisasi (Muhammad Irfan Nasution, 2017)

Menurut (Bismala, 2019) Komitmen organisasi mengacu pada dedikasi karyawan untuk mendukung organisasi tertentu dan tujuannya, serta niat mereka untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Keterlibatan kerja yang tinggi mengacu pada preferensi kuat individu terhadap pekerjaan tertentu. Komitmen dalam suatu organisasi mengacu pada hubungan psikologis antara anggota organisasi dengan organisasinya, sehingga mempengaruhi pilihan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (M. R. Muis et al., 2018)

Sedangkan (Taufik et al., 2021) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan antara karyawan dan organisasi. Hal ini melibatkan anggota menerima tujuan organisasi yang selaras dengan kekuatan mereka, terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut, dan menunjukkan dukungan terhadap upaya organisasi. Ini juga mencakup keputusan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Perusahaan harus memperhatikan kembali komitmen dengan karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

### 2.1.2.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sesuai temuan (Ma'rufi & Anam, 2019) berikut adalah faktor-faktor yang berdampak pada tingkat komitmen suatu organisasi:

a. *Perceived Organizational Support*

Komitmen organisasi pada karyawan dipengaruhi oleh persepsi dari karyawan tersebut terhadap dukungan yang diberikan oleh perusahaan.

b. *Job Characteristic*

Contohnya seperti suasana kerja, permasalahan kerja, konflik peran, dan tingkat kesulitan kerja.

c. *Work Experience*

Hal ini secara signifikan berdampak pada tingkat dedikasi karyawan dalam perusahaan. Tingkat pengabdian pada individu yang sudah berpengalaman puluhan tahun akan berbeda dengan individu yang masih baru dalam pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut (Saraswati & Prihatsanti, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

a. *Self Efficacy*

Karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi komitmen organisasi tersebut

b. Ciri pekerjaan

Misalnya, detail tugas dan peluang berkolaborasi dengan teman kerja.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja mencakup evaluasi keandalan historis organisasi dan mengamati bagaimana karyawan lain berkomunikasi dan berbagi pendapat

mereka tentang organisasi.

d. Rekan kerja

Kolaborasi yang efektif melalui dukungan dan saran timbal balik meningkatkan kepuasan kerja. Ikatan yang kuat dengan rekan kerja sangat penting ketika kerja tim sangat penting dalam suatu tugas. Hubungan yang kuat dengan rekan kerja atau kerja sama tim akan berdampak pada kualitas pekerjaan yang dilakukan.

### **2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut (Luthans, 2018) tolak ukur komitmen organisasi, yakni sebagai berikut:

1. Komitmen berkesinambungan.

Dalam konteks organisasi, komitmen diartikan sebagai pengabdian para anggotanya untuk menjamin keberlanjutan hidup organisasi dan menumbuhkan individu-individu yang rela berkorban dan berinvestasi dalam organisasi.

2. Komitmen terpadu

Ini adalah manfaat ekonomi yang dirasakan dengan tetap berada di suatu organisasi vs keluar dari organisasi. Seorang karyawan bisa saja loyal kepada majikannya karena gajinya yang tinggi dan keyakinan bahwa meninggalkan perusahaan akan berdampak negatif pada keluarganya.

3. Komitmen terkendali

Perasaan berkewajiban untuk terus bekerja di suatu organisasi karena pertimbangan moral atau etika adalah apa yang kita maksud ketika berbicara tentang komitmen normatif.



Selain itu (Sintaasih, 2016) berpendapat bahwa pengukuran komitmen suatu organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif
- b. Komitmen berkelanjutan
- c. Komitmen normatif

Adapun penjelasan dari pengukuran komitmen suatu organisasi sebagai berikut:

- a. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif mengacu pada keterikatan emosional pada organisasi dan keyakinan pada prinsip-prinsipnya. Dedikasi kuat seorang karyawan terhadap organisasinya mungkin berasal dari keterlibatannya.

- b. Komitmen berkelanjutan

Ini adalah manfaat ekonomi yang dirasakan dengan tetap berada di suatu organisasi dibandingkan keluar dari organisasi. Seorang karyawan mungkin merasakan loyalitas yang kuat kepada pemberi kerja karena kombinasi kompensasi yang tinggi dan keyakinan bahwa meninggalkan perusahaan dapat menimbulkan konsekuensi negatif bagi keluarganya.

- c. Komitmen normatif

Rasa kewajiban untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena alasan moral atau etika inilah yang dimaksud dengan istilah “Komitmen Normatif”

#### **2.1.2.4 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi**

Seorang individu membuat keputusan untuk mengambil tindakan atas nama dirinya sendiri, individu lain, kelompok, atau organisasi ketika mereka membuat komitmen organisasi. Berikut daftar tujuan yang diidentifikasi (Mangkunegara, 2020) terkait dengan komitmen organisasi:

1. Untuk menciptakan rasa memiliki.

Salah satu pihak dalam manajemen harus memastikan bahwa karyawan merasakan identifikasi dengan perusahaan dan yakin bahwa kinerja mereka berharga. Ini harus memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dan menerima dukungan penuh dari organisasi.

2. Antusiasme

Adanya rasa dedikasi atau semangat yang kuat terhadap pekerjaan. Meningkatkan keterlibatan dan kegembiraan di tempat kerja melibatkan identifikasi aspek motivasi dalam desain pekerjaan dan menawarkan peluang bagi orang-orang untuk memanfaatkan keterampilan dan pengalaman mereka semaksimal mungkin.

3. Pentingnya rasa memiliki

Karyawan mungkin merasakan rasa memiliki ketika mereka menganggap diri mereka benar-benar dihargai dan merupakan bagian integral dari perusahaan. Jika karyawan aktif dalam pengambilan keputusan dan percaya bahwa ide-ide mereka dihargai dan mempengaruhi hasil, mereka akan lebih cenderung menerima keputusan atau penyesuaian dengan sukarela karena rasa keterlibatan mereka daripada merasa dipaksa.

Organisasi menginginkan seluruh karyawannya menunjukkan komitmen organisasi yang besar, seperti yang diungkapkan oleh (Luthans, 2018) Yang termasuk di antara manfaat komitmen pegawai terhadap organisasi adalah sebagai berikut:

a. Mengurangi biaya pergantian pegawai

Minimalkan biaya yang terkait dengan seringnya pergantian karyawan yang berkomitmen akan enggan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan di tempat lain. komitmen staf menyebabkan pergantian staf yang rendah. Komitmen organisasi berdampak pada keputusan apakah mereka harus terus bekerja untuk perusahaan atau berhenti dari pekerjaannya. Seorang karyawan dapat meninggalkan suatu organisasi baik secara sukarela atau tidak berdasarkan kebijakan organisasi.

b. Mengurangi atau menghentikan pengawasan karyawan

Karyawan selain memiliki tingkat keahlian yang tinggi mengurangi kebutuhan akan pengawasan. Pengawasan yang ketat dan pemantauan yang terus-menerus hanya akan waktu dan uang terbuang sia-sia.

c. Efisiensi Perusahaan

Penelitian telah menunjukkan bahwa kurangnya dedikasi dapat berdampak negatif pada efektivitas suatu organisasi. Organisasi dengan personel yang mempunyai komitmen organisasi akan mencapai banyak hal yang baik, termasuk kinerja melebihi target, karyawan yang meninggalkan organisasi menjadi minimal, dan berkurangnya ketidakhadiran. Selain itu, hal ini juga akan menumbuhkan hasil positif lainnya, seperti loyalitas organisasi yang kuat, mendorong kerja sama tim, dan kemauan untuk membantu orang lain.

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

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

Karyawan akan mempunyai persepsi positif terhadap perusahaan apabila mereka merasa dihargai, diperhatikan, dan diberikan dukungan penuh oleh perusahaan (Maryati, 2014). *Perceived Organizational Support* adalah pandangan karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan kepada karyawannya dan sejauh mana perusahaan siap memberikan bantuan ketika diperlukan (Purwono et al., 2023).

Sementara itu, menurut (Erdogan, 2007) dukungan organisasi yang dirasakan dianggap sebagai keyakinan seluruh dunia yang ditetapkan oleh karyawan terhadap kebijakan dan proses yang dilaksanakan oleh bisnis. (Rhoades, 2002) jenis dukungan organisasi yang dirasakan ini ditemukan dikaitkan dengan sikap kerja yang menyenangkan.

*Perceived organizational support* mengacu pada kesan yang dimiliki pekerja mengenai apakah perusahaan menghargai kontribusi yang diberikan karyawan atau tidak. Selain itu, ini mencakup evaluasi yang dilakukan oleh karyawan mengenai sejauh mana perusahaan membantu mereka dalam mencapai tujuan profesional dan pribadi mereka (Park et al., 2020)

Dari berdasarkan wawasan yang diberikan oleh berbagai ahli, *Perceived Organizational Support* mengacu pada keyakinan karyawan terhadap apresiasi organisasi terhadap pekerjaan mereka dan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Perceived Organizational Support***

Menurut (Pattanayak et al., 2017) faktor- faktor yang mempengaruhi perceived organizational support adalah sebagai berikut:

#### **1. Pelatihan**

Pelatihan kerja dapat berdampak pada cara karyawan memandang dukungan yang diberikan oleh entitas perusahaan karena dengan dilakukannya pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **2. Standar Kerja**

Standar kerja perusahaan atau biasa yang disebut dengan Standard Operasional Perusahaan (SOP) dapat berdampak pada cara karyawan memandang dukungan yang diberikan oleh entitas perusahaan.

#### **3. Peralatan**

Peralatan merupakan hal terpenting saat melakukan pekerjaan, peralatan yang bagus maupun buruk yang diberikan oleh perusahaan untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan berdampak pada cara karyawan memandang dukungan yang diberikan oleh entitas perusahaan.

#### **4. Teknologi**

Teknologi sama pentingnya dengan peralatan, teknologi yang canggih diperlukan di zaman sekarang terutama dalam pekerjaan, hal ini cara karyawan memandang bantuan yang diberikan oleh organisasi akan dipengaruhi.

Menurut (Allen & Brady, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi perceived organizational support adalah sebagai berikut:

1. Ide Karyawan

Persepsi karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh bagaimana organisasi menanggapi saran yang dibuat oleh anggota stafnya. Apabila pihak organisasi memberikan pertimbangan yang baik terhadap setiap usulan yang diajukan, maka besar kemungkinan pihak korporasi juga akan mampu melaksanakan gagasan tersebut. Untuk memastikan bahwa mereka yang dipekerjakan oleh perusahaan memiliki kesan yang baik terhadap dukungan yang diberikan organisasi kepada mereka. Sebaliknya persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan perusahaan akan buruk jika perusahaan terus menerus mengabaikan ide-ide yang disampaikan oleh perusahaan.

2. Masalah Karyawan

Organisasi yang tidak menunjukkan atau berkontribusi dalam memberikan bantuan kepada individu yang kini mengalami masalah pekerjaan, maka karyawan akan melihat bahwa organisasi tidak memberikan bantuan kepada karyawan. Organisasi tidak menawarkan bantuan atau dukungan dalam bentuk apa pun kepada anggota karyawan.

3. Kesehatan Karyawan

Ketika sebuah organisasi melakukan upaya untuk meningkatkan kesehatan dan kebahagiaan orang-orang yang bekerja untuknya, karyawan di organisasi tersebut memiliki kesan yang baik terhadap organisasi tersebut. Perhatian yang diberikan organisasi ini akan berpengaruh pada sejauh mana karyawan memahami bahwa dirinya didukung oleh organisasi.

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

Menurut (Erdogan, 2007) indikator-indikator dari *perceived organizational support* adalah sebagai berikut:

1. Sikap Perusahaan Terhadap Ide Karyawan

Kesan karyawan terhadap bantuan yang diberikan oleh perusahaan sebagian dapat diukur dari perspektif organisasi sehubungan dengan saran yang dibuat oleh anggota karyawan.

2. Sikap Perusahaan Terhadap Karyawan Yang Mengalami Masalah Pekerjaan

Sikap perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya, menentukan persepsi karyawan tersebut terhadap perusahaan.

3. Sikap Perusahaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Karyawan yang sejahtera dan kesehatan yang dijamin oleh perusahaan akan menimbulkan persepsi dukungan yang baik dari perusahaan begitu juga sebaliknya, jika perusahaan tidak mensejahterakan dan tidak menjamin kesehatan para karyawan, maka akan menimbulkan persepsi para karyawan terhadap perusahaan adalah tidak ada dukungan terhadap karyawan tersebut.

4. Sikap Perusahaan Terhadap Karyawan Yang Berprestasi

Karyawan yang berprestasi perlu diberikan penghargaan, agar karyawan tersebut merasa dihargai atas upaya yang telah dilakukannya selama ini terhadap perusahaan.

Menurut (Hayati, 2020) adapun indikator dari perceived organizational support adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan

Karyawan yang mendapatkan penghargaan atas kinerja yang diberikan terhadap perusahaan akan menimbulkan persepsi karyawan bahwasanya perusahaan mendukung para karyawan. Begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak mendapatkan penghargaan atas kinerja yang diberikan, maka akan timbul persepsi karyawan bahwasanya perusahaan tidak mendukung para karyawannya.

2. Dukungan Atasan

Karyawan yang mendapatkan dukungan dari atasan saat kesulitan dalam melakukan pekerjaan akan menimbulkan persepsi karyawan tersebut, bahwa perusahaan mendukung para karyawannya saat mengalami masalah ataupun kesulitan saat melakukan pekerjaan

3. Kondisi Kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan akan mempengaruhi mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, hal ini akan menimbulkan persepsi karyawan terhadap perusahaan.

4. Kesejahteraan Karyawan

Karyawan yang sejahtera berkat perusahaan, maka akan timbul persepsi karyawan bahwa perusahaan tersebut mendukung penuh terhadap karyawannya.



#### **2.1.3.4 Bentuk *Perceived Organizational Support***

*Perceived Organization Support* adalah mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi ini sangat menghargai kontribusi mereka. Menurut (Rhoades, 2002) bahwa ada 2 bentuk dalam *Perceived Organizational Support* yaitu:

- a. Pengakuan kontribusi karyawan
- b. Kepedulian terhadap keseimbangan kehidupan karyawan

Adapun penjelasan dari bentuk *Perceived Organizational Support* sebagai berikut:

- a. Pengakuan kontribusi karyawan

Penilaian kontribusi karyawan mengacu pada pengakuan dan penghargaan organisasi atas upaya karyawan melalui cara-cara seperti penghargaan, kenaikan gaji, promosi, dan dukungan penting lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka.

- b. Kepedulian terhadap keseimbangan kehidupan karyawan (Care About Employee Well- Being)

Peduli terhadap kesejahteraan karyawan melibatkan mendengarkan pemikiran, saran, dan kekhawatiran karyawan, serta memberikan perhatian pada pekerjaan mereka secara keseluruhan.

Sedangkan menurut (Diana & Frianto, 2021) perusahaan menawarkan banyak jenis *Perceived Organizational Support* kepada karyawannya, yakni sebagai berikut:

a. Perlakukan secara adil

Perusahaan harus memberi perlakuan terhadap karyawannya secara adil.

b. Memberi rasa hormat

Perusahaan harus memberikan rasa hormat terhadap karyawannya yang telah berkontribusi untuk perusahaan

c. Hak menyampaikan pendapat

Perusahaan harus menghargai pendapat yang diberikan oleh karyawan

d. Gaji

Gaji yang layak bagi karyawan, akan menentukan persepsi karyawan terhadap perusahaan

e. Promosi Jabatan

Perusahaan harus memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja sangat baik dibandingkan karyawan lainnya

f. Masalah pekerjaan

Karyawan yang memiliki masalah saat melakukan pekerjaannya, perlu dibantu ataupun didukung untuk menyelesaikan masalah pekerjaan tersebut.

## **2.1.4 *Self Efficacy***

### **2.1.4.1 *Pengertian Self Efficacy***

Menurut (Wibowo, 2014) *Self Efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas disebut dengan self efikasi, dan hal ini merupakan komponen penting dalam pengendalian diri. *Self Efficacy* juga dapat diartikan sebagai pendapat individu tentang seberapa baik

mereka mampu bekerja dalam keadaan tertentu. Ketika seseorang yakin bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas yang diharapkan darinya, maka ia dikatakan memiliki *Self Efficacy*. (Atikah & Kurniawan, 2021) berpendapat *Self Efficacy* merupakan penilaian diri yang menentukan apakah mampu melakukan perbuatan baik atau buruk, benar atau salahnya perilaku, dan mampu atau tidak mampu melakukan apa yang diwajibkan.

Sementara itu, *Self efficacy* diartikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu jenis kontrol terhadap fungsi dan peristiwa yang terjadi di lingkungannya sendiri, seperti yang dikemukakan oleh (Feist, 2017) Secara umum, *Self efficacy* mengacu pada evaluasi individu mengenai seberapa baik mereka mampu melakukan tindakan tertentu dalam berbagai keadaan yang berbeda.

(Ghufron, M. N., & Risnawita, 2016) mengartikan *Self efficacy* sebagai evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kapabilitasnya sendiri dalam hal melaksanakan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi tantangan. Jika seseorang yakin bahwa dirinya mampu mencapai sesuatu, maka ia memiliki *Self Efficacy*.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan ahli diatas, kita dapat mengambil kesimpulan bahwasannya *Self efficacy* diartikan sebagai keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan aktivitas atau tindakan yang mendasar bagi dirinya. pencapaian tujuannya. Individu yang yakin akan kemampuannya sangat penting bagi perusahaan atas kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

#### **2.1.4.2 Faktor – Faktor Self Efficacy**

Dalam konteks pengendalian diri, *Self efficacy* berdasar pada gagasan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas. Ini adalah komponen penting dari pengendalian diri. Sesuai dengan temuan (Feist, 2017)ada empat komponen yang membentuk *Self Efficacy* yaitu

- a. Pengalaman mahir sesuatu (*Mastery Experience*)
- b. Modelling sosial
- c. Persuasi sosial
- d. Kondisi Fisik dan Tingkat Emosi

Adapun penjelasan dari keempat komponen yang mempengaruhi *Self Efficacy* adalah sebagai berikut:

- a. Pengalaman mahir sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman mahir sesuatu, khususnya dari penampilan sebelumnya. Secara umum, kinerja yang sukses akan meningkatkan rasa *Self efficacy* seseorang, namun pengalaman kegagalan sebelumnya akan mengurangi rasa tersebut. Ketika *Self efficacy* sudah kuat dan maju ketahap lebih baik melalui sekumpulan kesuksesan, pengaruh negatif dari kegagalan yang biasa secara otomatis akan berkurang. Hal ini mengurangi kemungkinan terjadinya kegagalan. Jika seseorang menghadapi kesulitan yang paling menantang melalui upaya yang

konsisten, kegagalan ini dapat diatasi dengan meningkatkan tingkat motivasi diri mereka sendiri.

b. Modeling sosial

*Self efficacy* dapat ditingkatkan dengan mengamati pencapaian orang lain yang dapatkan bakat sebanding dalam melaksanakan suatu tugas. Hal ini akan memungkinkan individu untuk memandang dirinya lebih mampu melakukan tindakan yang sama. Demikian pula, menyaksikan kegagalan orang lain akan menyebabkan seseorang memiliki opini yang lebih rendah terhadap kemampuannya sendiri, yang pada gilirannya akan menyebabkan individu tersebut mengerahkan upaya yang lebih sedikit dibandingkan jika tidak melakukannya.

c. Persuasi sosial

Individu dipimpin berdasarkan ide, nasihat, dan arahan untuk membantu mereka meningkatkan kepercayaan diri terhadap bakat mereka dan berkontribusi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Individu yang dibujuk secara verbal mempunyai kecenderungan lebih besar untuk mengerahkan upaya lebih dalam mengejar prestasi. Sebaliknya, pengaruh persuasi tidak terlalu signifikan karena tidak menyampaikan peristiwa-peristiwa yang dapat langsung dialami atau disaksikan oleh individu dari sudut pandangannya sendiri.

d. Kondisi Fisik dan Tingkat Emosi

Tingkat emosi yang tinggi biasanya akan mengakibatkan penurunan kinerja. Ketika seseorang mengalami ketakutan yang hebat, kecemasan yang akut, atau tingkat stres yang signifikan, mereka cenderung memiliki ekspektasi yang buruk mengenai kemandirian situasi tersebut.

Sementara itu, menurut (Puspitaningtyas, 2017) secara spesifik, *Self efficacy* dapat dipecah menjadi tiga komponen:

a. Level

Terdapat korelasi antara tingkat kesulitan pekerjaan dengan yakin atau tidaknya individu mampu menyelesaikannya. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa kemampuan individu berubah. Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam kaitannya dengan tingkat kesulitan aktivitas merupakan gagasan yang sedang dibahas dalam dimensi ini.

b. Strength.

Hal ini berkaitan dengan tingkat keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya atau harapan yang dimilikinya terhadap dirinya sendiri. Harapan yang kuat seringkali hancur karena kejadian yang tidak memberikan dukungan. Di sisi lain, individu didorong untuk melanjutkan upayanya ketika memiliki konsistensi terhadap harapannya. Ada kemungkinan seseorang akan menemui kejadian yang kurang menggembarakan.

c. Generality

Faktor ini ada kaitannya terhadap keyakinan seseorang dengan kemampuannya dalam menjalankan tugas dalam berbagai aktivitas. Aktivitas dimana keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas berbeda-beda sesuai dengan tingkat kepercayaan individu tersebut.

#### 2.1.3.4 Indikator *Self Efficacy*

Menelaah indikasi adalah metode yang dapat digunakan untuk menentukan level *Self efficacy* seseorang memuaskan atau tidak. *Self efficacy* dapat diukur dengan menggunakan empat indikator berbeda, seperti yang dikemukakan oleh penelitian (Alwisol, 2018) Indikasinya adalah sebagai berikut:

1. Past Performance
2. Vicarious Experience
3. Verbal Persuasion
4. Emotional Cues

Adapun penjelasan dari indikasinya sebagai berikut:

##### 1. Past Performance

Pengetahuan mengenai *Self efficacy* yang paling berpengaruh berasal dari sumber ini. Ketika kita melihat kembali sejarah seseorang, kita dapat menemukan bukti yang menunjukkan apakah mereka memanfaatkan seluruh kemampuannya untuk mencapai kesuksesan atau tidak. Rasa percaya diri seseorang dapat ditingkatkan dengan memberikan komentar positif terhadap hasil pekerjaannya. Hal ini dapat menimbulkan rasa *Self efficacy* yang lebih positif karena memungkinkan individu mampu menaklukkan tantangan yang lebih menantang di masa depan. Jika kegagalan dalam berbagai situasi kehidupan dapat diatasi, hal ini dapat menimbulkan persepsi *Self efficacy* yang lebih besar.

##### 2. Vicarious Experience

Tingkatan *Self efficacy* seseorang melalui pemanfaatan Salah satu metode untuk mencapai tujuan ini adalah dengan memanfaatkan pengalaman sukses yang telah ditunjukkan oleh individu lain. Ketika individu melihat orang lain yang

memiliki kemampuan yang sama dengan mereka mencapai kesuksesan dalam profesi atau pekerjaan tertentu melalui penerapan usaha yang tekun, mereka menanamkan dalam diri mereka keyakinan bahwa mereka juga mampu mencapai kesuksesan di bidang tersebut dengan menerapkan hal yang sama. tingkat dedikasi. Sebaliknya, jika individu yang diamati tidak berhasil meskipun telah melakukan upaya terbaiknya, hal ini mungkin berdampak negatif pada rasa *Self efficacy* mereka.

### 3. Verbal Persuasion

Sering digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa mereka mampu mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri. Orang-orang yang secara lisan yakin bahwa mereka mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka akan mengerahkan upaya yang lebih besar dibandingkan orang-orang yang tidak cukup percaya diri terhadap kemampuan mereka dalam bidang tersebut.

### 4. Emotional Cues

Hal ini terjadi ketika individu meyakini bahwa indikasi psikologis tertentu memberikan informasi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kemampuannya. Individu melihat kondisi stres dan kecemasan sebagai indikator yang menandakan potensi ancaman terhadap rasa ketidakmampuan pribadinya. Ketika seseorang dihadapkan pada suatu tugas, sejauh mana mereka prihatin (*Self efficacy* rendah) atau tertarik (*Self efficacy* tinggi) mungkin mengungkapkan informasi tentang *Self efficacy* individu tersebut. Saat mengevaluasi kemampuan seseorang sering dipengaruhi oleh informasi tentang kesehatan fisiknya, penting untuk memperhatikan kondisi fisiologisnya untuk menentukan seberapa baik ia dapat menghadapi skenario tertentu.



Sementara itu, (Asandimitra & Kautsar, 2019) menyatakan bahwa terdapat beberapa penanda *Self Efficacy* yang meliputi unsur-unsur sebagai berikut:

a. Dapat menyelesaikan

Mereka yakin mampu menyelesaikan beberapa hal. Orang-orang mendapat kesan bahwa mereka mampu menyelesaikan aktivitas tertentu, dan pilihan pada individu untuk memutuskan tugas (target) mana yang perlu diselesaikan.

b. Dapat memotivasi diri sendiri

Yakin akan kemampuannya dalam menginspirasi dirinya untuk melaksanakan aktivitas yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan di hadapannya. Ada kemungkinan bagi individu untuk mendorong dirinya sendiri untuk tujuan melaksanakan serangkaian kegiatan yang diperlukan untuk menyelesaikan kegiatan itu sendiri.

c. Mampu berusaha dengan keras

Keyakinan yang percaya diri bahwa seseorang mampu mengerahkan diri tanpa henti, gigih, dan gigih. Beberapa orang gigih dalam mencapai proyek dengan memanfaatkan semua sumber daya yang mereka miliki.

d. Mampu bertahan

Individu yang memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu bertahan meskipun dalam menghadapi tantangan dan kesulitan. Kemampuan untuk tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan dan kemampuan untuk pulih dari kemunduran merupakan karakteristik yang memungkinkan individu untuk bertahan.

e. Dapat menyelesaikan permasalahan

Percaya diri pada kemampuannya menemukan solusi atas kesulitan dalam berbagai situasi. Ada anggapan luas di kalangan masyarakat bahwa kemampuan memecahkan masalah tidak terbatas pada situasi dan kondisi tertentu.

#### 2.1.4.4 Jenis – Jenis *Self Efficacy*

Menurut (Puspitaningtyas, 2017) *Self Efficacy* dapat dibedakan menjadi tiga aspek, yakni sebagai berikut:

1. Level
2. Strength
3. Generality

Adapun penjelasan dari ketiga aspek tersebut sebagai berikut:

1. Level

Terdapat korelasi antara tingkat kesulitan pekerjaan dengan yakin atau tidaknya individu mampu menyelesaikannya, hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa kemampuan individu berubah.

2. Strength.

Faktor ini berkaitan dengan tingkat keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya atau harapan yang dimilikinya terhadap dirinya sendiri. Harapan yang kuat seringkali hancur karena kejadian yang tidak memberikan dukungan.

3. Generality

Hal ini ada kaitannya dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas dalam berbagai aktivitas. Aktivitas dimana keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas berbeda-beda sesuai dengan tingkat kepercayaan individu tersebut.

Di sisi lain, menurut (M. R. Muis et al., 2018) terdapat 4 sumber *self efficacy* yang berbeda, yakni sebagai berikut:

1. Pencapaian Kinerja

Pencapaian kinerja karyawan tersebut dapat mempengaruhi seberapa yakin mereka dapat melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan

## 2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi keyakinan mereka dalam menyelesaikan tugas agar tercapainya tujuan perusahaan.

## 3. Persuasi Verbal

Bujukan dari orang lain untuk meyakinkan bahwa mereka mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 4. Gairah Emosional

Memiliki keyakinan yang kuat bahwa mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

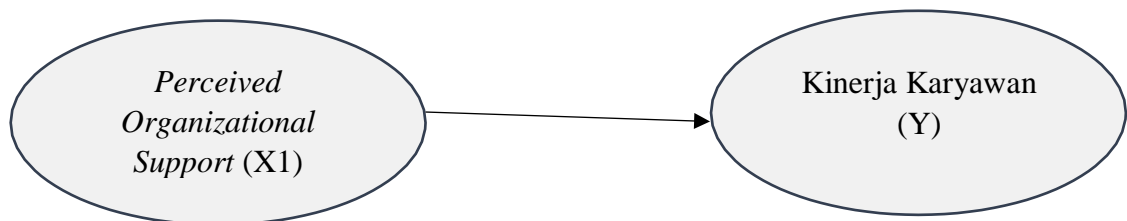
## **2.2 Kerangka Konseptual**

Hubungan atau keterkaitan yang terjalin antara suatu gagasan dengan konsep lain mengenai permasalahan yang ingin diteliti, dilambangkan dengan istilah “kerangka konseptual”. Kerangka konseptual ini berguna untuk membangun hubungan antar topik yang akan disajikan atau memberikan penjelasan mendalam terhadap suatu subjek. Kerangka yang dibahas di sini berasal dari teori atau teori ilmiah, dan berfungsi berupa landasan teori yang dikaitkan dengan variabel-variabel yang diteliti.

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

Berdasarkan temuan studi yang dilakukan oleh (Mursidta, 2017) ditentukan bahwa *Perceived Organizational Support* mempunyai dampak yang baik terhadap kinerja karyawan yang bekerja di bidang terapi fisik. Untuk usaha Varia Beton Gresik. Bukti yang disajikan di sini menunjukkan bahwa tingkat dukungan organisasi berbanding lurus dengan tingkat kinerja karyawan.

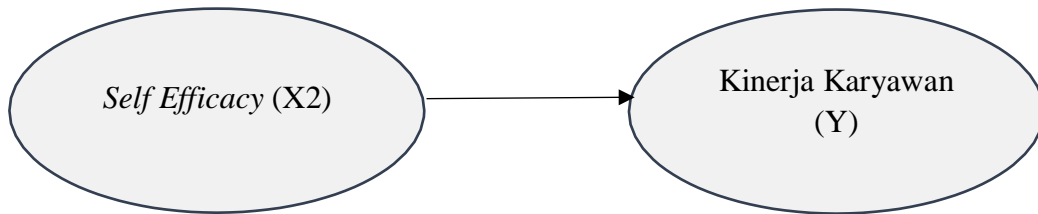
Sesuai dengan temuan peneliti sebelumnya (Mustika & Rahardjo, 2017) (Diana & Frianto, 2021) (Hayati, 2020) Telah dibuktikan tanpa keraguan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dan kinerja karyawan.



**Gambar 2.1 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

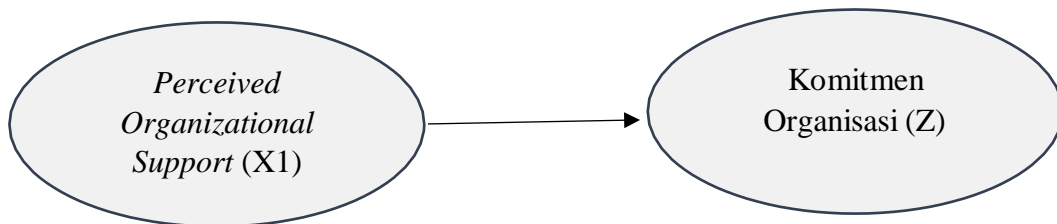
Sesuai dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswathi. et al., 2017), (Sjamsuri & Mulyani, 2019), (Salman, 2016), (Cherian & Jacob, 2013), (Bouffard-Bouchard, 1990) (Ardi et al., 2017), dan (Farisi & Siswadi, 2022), Telah dibuktikan tanpa keraguan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

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

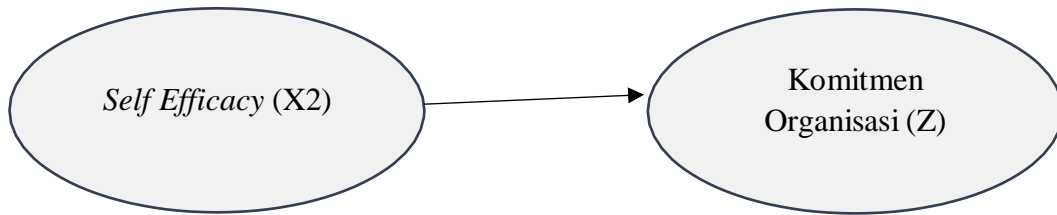
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Cahaya & Rahyuda, 2019) menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Angkasa Pura Hotel In-Flight Catering. Selain itu (Anggi Andriani, 2024) juga menyatakan bahwasanya *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.



**Gambar 2.3 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasi**

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

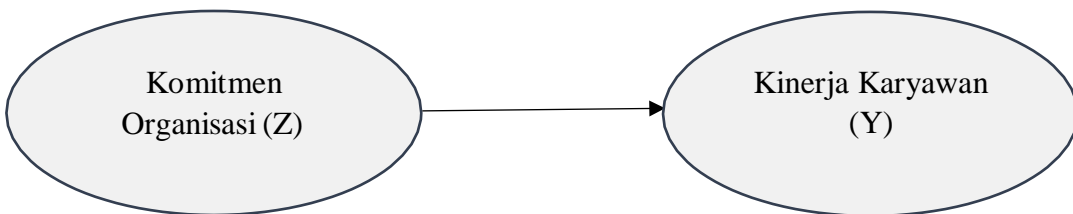
Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh (Amir, 2019) menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada dosen Politeknik Negeri Semarang. (Priambodo et al., 2019), (Subagyo, 2014) (Yulan & Bernarto, 2017) dan (Dewi, 2020) menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi



**Gambar 2.4 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi**

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

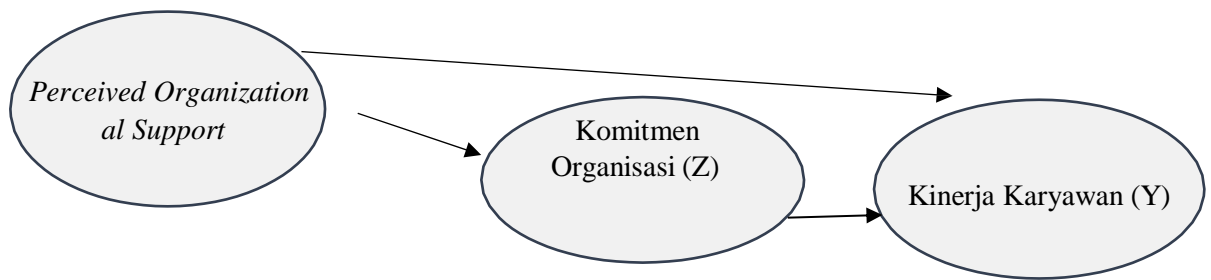
Hasil penelitian yang dilakukan oleh (M. R. Muis et al., 2018) (Taufik et al., 2021) (Prayogi & Annisa, 2023) (Farisi & Siswadi, 2022) (Adhan et al., 2019) (Susilo et al., 2023) , telah dibuktikan tanpa keraguan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hubungan antara karyawan dengan perusahaan sangat penting dalam mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan.



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

### **2.2.6 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

Dengan diperolehnya pujian atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, penilaian obyektif, peralatan, dan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan mampu merasakan komitmen organisasi dalam bekerja. Komitmen seperti ini dikenal dengan komitmen organisasi di tempat kerja.

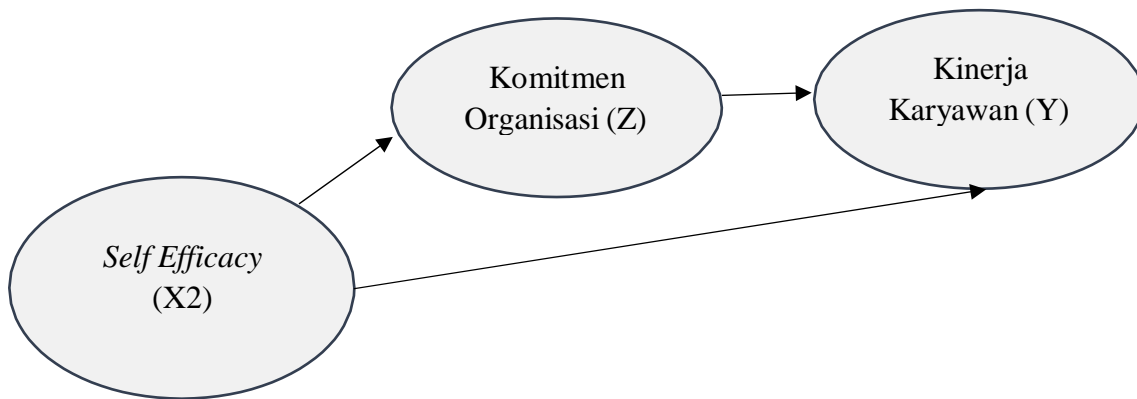


**Gambar 2.6 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

### **2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

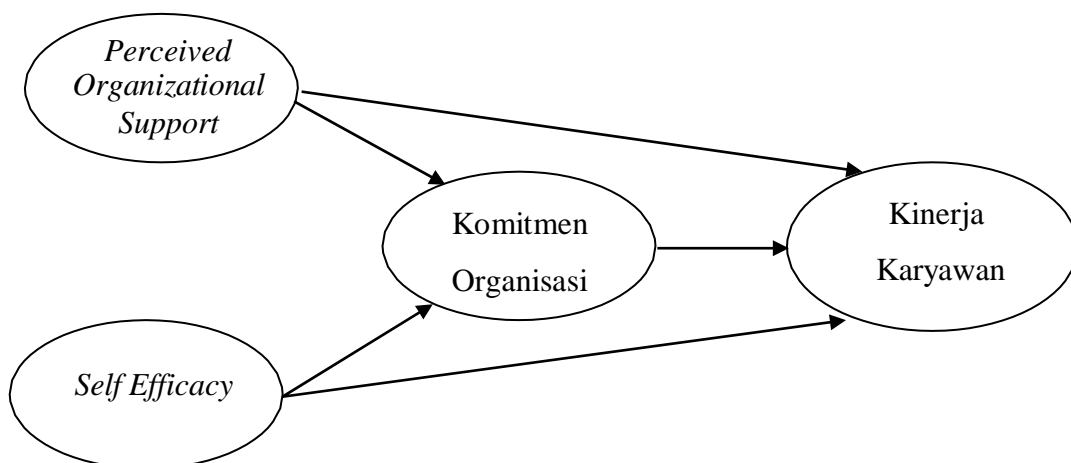
Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing pegawai (job goals). Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan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

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



**Gambar 2.7 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

### Kerangka Konseptual



**Gambar 2.8**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II
2. *Self efficacy* berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II
3. *Perceived Organizational Support* berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II
4. *Self efficacy* berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Perkebunan



Nusantara IV Regional II

5. *Komitmen Organisasi* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II
6. *Perceived Organizational Support* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II
7. *Self Efficacy* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif dalam metodologi penelitiannya. (Sugiyono, 2019) mendefinisikan penelitian asosiatif sebagai penelitian yang berupaya menjalin hubungan antara dua variabel atau lebih. Istilah ini didasarkan pada teknik penelitian. Penelitian asosiatif diartikan sebagai penelitian yang menyelidiki signifikansi suatu variabel dalam kaitannya dengan variabel lain, kerentanannya terhadap pengaruh eksternal dan perannya dalam menyebabkan perubahan variabel lain (Azuar Juliandi, Irfan, 2018)

#### **3.2 Defenisi Operasional Variabel**

##### **3.2.1 Variabel Terikat Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja pegawai dari segi kinerja dalam memenuhi tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas kewajiban yang dilimpahkan pada jabatannya.

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

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kapasitas
3	Keandalan
4	Sikap

Sumber : (Mangkunegara, 2020)

### 3.2.2 Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasi adalah komitmen untuk melakukan tindakan tertentu atas nama diri sendiri, orang lain, kelompok, atau organisasi.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Komitmen Organisasi**

No	Indikator
1	Komitmen yang berkesinambungan
2	Komitmen yang terpadu
3	Komitmen yang terkontrol

Sumber : (Luthans, 2018)

### 3.2.3 Variabel bebas Perceived Organizational Support

*Perceived Organizational Support* adalah persepsi karyawan mengenai dukungan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerjaan dan menunjukkan kepedulian terhadap mereka sebagai individu

**Tabel 3.3**  
**Indikator *Perceived Organizational Support***

No	Indikator
1	Sikap Organisasi Mengenai Ide Karyawan
2	Sikap Organisasi Terhadap Pegawai Yang Mengalami Masalah Pekerjaan
3	Sikap Organisasi Terhadap Kesejahteraan dan Kesehatan Staff
4.	Sikap Organisasi Terhadap Karyawan Yang Berprestasi

Sumber : (Erdogan, 2007)

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

*Self efficacy* adalah keyakinan apa yang dimiliki seseorang terhadap kapasitasnya untuk melaksanakan aktivitas atau tindakan yang diperlukan dalam mencapai sebuah tujuannya.

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

No	Indikator
1	Performa sebelumnya
2	Kesadaran Perwakilan
3	Meyakinkan secara verbal
4	Indikasi Emosional

Sumber : (Alwisol, 2018)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II yang berlokasi di JL. Letda Suprpto No.2 Hamdan, Medan, Sumatera Utara 20212.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Mulai bulan Januari 2024 dan berlanjut hingga saat ini, penelitian ini dilakukan.

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

No	Jenis Kegiatan	2024																							
		Januari				Februari				Maret			April				Mei				Juni				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Pra Penelitian		■	■	■																				
3	Menyusun Proposal					■	■	■	■	■	■	■													
4	Bimbingan Proposal												■	■	■	■									
5	Seminar Proposal																■								
6	Revisi Proposal																■	■	■	■					
7	Penyusunan Skripsi																■	■	■	■					
8	Bimbingan Skripsi																■	■	■	■					
9	Sidang Meja Hijau																■	■	■	■					

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Konsep “populasi” menunjukkan dominan generalisasi yang luas yang terdiri dari subjek atau objek yang kuantitas dan atributnya telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti selama tahap penelitian (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.

**Tabel 3.6 Jumlah Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional**

#### II

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Akuntansi dan Keuangan	40
Pengadaan dan Teknologi Informasi	38
Satuan Pengawasan Intern	19
SDM dan Sistem Manajemen	34
Sekretariat dan Hukum	47
Tanaman	41
Teknik Pengolahan	38
<b>TOTAL</b>	<b>257</b>

Sumber : Personalia PT Perkebunan Nusantara IV Regional II

### 3.4.2 Sampel

Sebagaimana diungkapkan (Sugiyono, 2019) sampel yang dimaksud adalah mewakili populasi baik dari segi jumlah maupun ciri-cirinya. Teknik yang dikenal dengan sebutan probabilitas sampling, khususnya proporsional stratified random sampling dengan rumus Slovin, digunakan untuk melakukan proses pengambilan sampel. Metode penarikan sampel yang dikenal dengan sebutan probabilitas sampling adalah metode yang memastikan bahwa setiap komponen (anggota). Setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Untuk keperluan penelitian ini, besar sampel ditentukan dengan menerapkan rumus Slovin sebagai berikut:

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

**Keterangan :**

n : Ukuran sampel N

: Ukuran populasi

e : Ketidakakuratan yang muncul akibat kesalahan pengambilan sampel dianggap dapat diterima (tingkat kesalahan yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah 5%)

$$n = \frac{257}{1 + 257 \cdot (0.05)^2}$$

$$n = 156,46$$

Terlihat hasil dari rumus tersebut adalah 156,46. Oleh karena itu setelah dibulatkan, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 156 orang yang bekerja sebagai pegawai tetap pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.

**Tabel 3.7 Jumlah Sampel PT Perkebunan Nusantara IV Regional II**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Sampel</b>
Akuntansi dan Keuangan	40	$\frac{40}{257} \times 156 = 24$
Pengadaan dan Teknologi Informasi	38	$\frac{38}{257} \times 156 = 23$
Satuan Pengawasan Intern	19	$\frac{19}{257} \times 156 = 12$
SDM dan Sistem Manajemen	34	$\frac{34}{257} \times 156 = 21$
Sekretariat dan Hukum	47	$\frac{47}{257} \times 156 = 29$
Tanaman	41	$\frac{41}{257} \times 156 = 25$
Teknik Pengolahan	38	$\frac{38}{257} \times 156 = 23$
<b>TOTAL</b>	<b>257</b>	<b>156</b>

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Prosedur dan alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket (kuisisioner/daftar pertanyaan), sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019) Hal ini dilakukan guna mengumpulkan data yang komprehensif dan mendalam untuk penelitian yang sedang dipertimbangkan. Karyawan PT Perkebunan



Nusantara IV Regional II menjadi penerima kuisioner ini, yang disebarakan kepada seluruh individu yang menjadi sampel penelitian.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Regional II, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Skala Likert**

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

Untuk menilai sudut pandang individu terhadap fenomena sosial, alat penelitian ini menggunakan Skala Likert.

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Teknik kuantitatif yang menggunakan analisa statistik, yaitu model persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (PLSSEM), yang dirancang untuk melakukan analisa rute dengan variabel laten, akan digunakan untuk menentukan signifikansi data tersebut. Menurut (Imam Ghozali, 2015), dalam analisis multivariat, analisis khusus ini sering disebut sebagai generasi kedua. Model pengukuran dan model struktural dapat dinilai secara bersamaan menggunakan

teknik yang disebut analisis persamaan struktural (SEM) yang didasarkan pada variabel. Model struktural digunakan untuk menentukan sebab akibat (menguji hipotesis model prediksi), dibandingkan model pengukuran digunakan untuk menentukan validitas dan reliabilitas.

Untuk tujuan membuat prediksi digunakan teknik PLS (Partial Least Square). Selain untuk mempermudah peneliti dan penelitiannya dalam memperoleh nilai variabel laten dengan tujuan menghasilkan prediksi, tujuan pembuatan prediksi tersebut adalah untuk membuat prediksi tentang keterkaitan antar konstruksinya. Ada agregat linier dari indikator-indikator yang membentuk variabel Model dalam (inner model) yang merupakan model struktural yang menghubungkan variabel-variabel laten, dan model luar (outer model) yang merupakan model pengukuran, khususnya hubungan antara indikator dengan konstruksinya, diberikan sedemikian rupa sehingga memungkinkan dilakukannya perhitungan estimasi bobot untuk pembuatan komponen skor variabel laten. Oleh karena itu, varians sisa dari variabel terikat, yang mencakup variabel laten dan indikator, dikurangi semaksimal mungkin.

Analisis komponen utama (PLS) merupakan metode analisis yang kuat karena tidak bergantung pada asumsi dalam jumlah besar, dan data tidak memerlukan distribusi normal multivariat. Indikator yang mempunyai skala kategorikal, ordinal, interval, dan rasio semuanya dapat digunakan dalam model yang sama. Memanfaatkan software Smart PLS versi 3 for Windows, dilakukan pengujian model struktural pada PLS untuk melakukan pengujian.

Seperti yang diungkapkan oleh (Josep Frankink Hair, Marko Sarstedt, 2017) analisis SEM-PLS dapat dibagi menjadi dua tahap kelompok yang berbeda, yaitu sebagai berikut:

1. Outer Model, yakni
  - a. Validitas konvergen (*Convergent Validity*);
  - b. Realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);
  - c. Validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)
2. Inner Model, yakni
  - a. Koefisien determinasi (R-Square);
  - b. F-square; dan
  - c. Pengujian hipotesis

PLS, yang merupakan singkatan dari *Partial Least Square*, dapat digunakan untuk mendapatkan estimasi parameter. Estimasi ini dapat digolongkan estimasi bobot, yang digunakan dalam pembuatan skor variabel laten, termasuk kategori awal. Estimasi jalur, juga dikenal sebagai Estimasi Jalur, menetapkan korelasi antara variabel laten dan beban indikator yang terkait dengan variabel laten. Ini merupakan kategori kedua. Kategori ketiga dalam analisis statistik berkaitan dengan rata-rata dan lokasi parameter (seperti nilai konstanta regresi) untuk variabel dan indikator laten.

PLS, yang merupakan singkatan dari *Partial Least Square*, menerapkan proses literasi tiga langkah untuk menghasilkan tiga perkiraan ini. Perkiraan berikut dihasilkan pada setiap tingkat prosedur:

1. Hasil weight estimate.

2. Hasil estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Hasil estimasi means dan lokasi (konstanta).

### **3.6.1 Analisis Outer Model**

Untuk menjamin bahwa ukuran yang digunakan tepat untuk diukur (valid dan dapat diandalkan), maka dilakukan analisis model luar. Analisis model ini menguraikan hubungan yang terjalin antara variabel laten dengan indikator-indikator yang terkait dengannya. Analisis terhadap outer model dapat dilihat dari beberapa metrik, antara lain:

#### *1. Convergent Validity*

Merupakan indikasi yang dievaluasi berdasarkan korelasi antara skor item atau komponen dengan skor konstruk. Keterkaitan ini dapat disimpulkan dari faktor pembebanan yang terstandarisasi, yang memberikan gambaran sejauh mana setiap item pengukuran (indikator) berkorelasi dengan konstruk.

Korelasi antara ukuran refleksif individu dengan konsep yang diujikan dianggap tinggi jika ukuran tersebut mempunyai nilai lebih dari 0,7. Nilai pembebanan luar yang berada antara 0,5 dan 0,6 dianggap memadai.

#### *2. Discriminant Validity*

Model ini merupakan kerangka pengukuran yang mengintegrasikan indikator refleksif dan dinilai melalui pengukuran silang dengan konstruk. Agar suatu ukuran blok dianggap lebih unggul dibandingkan ukuran blok lainnya, maka

korelasi antara elemen ukuran dengan konstruk yang dinilai harus lebih besar dibandingkan dengan ukuran konstruk lainnya.

Hal ini menunjukkan keakuratan yang lebih besar dari konstruksi yang dimaksud. Salah satu pendekatan potensial untuk menilai validitas diskriminan berbagai model adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari nilai rata-rata varians yang diekstraksi (AVE).

### *3. Composite Reliability*

Koefisien Variabel Laten Lihat merupakan konstruk yang dapat diukur dengan menggunakan indikator ini, yang dapat diamati pada kalimat di atas. Secara khusus, konsistensi internal dan Cronbach's Alpha adalah dua alat pengukuran yang dapat digunakan untuk menilai ketergantungan 60 komposit. Konstruk tersebut dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika hasil yang diperoleh dari pengukuran tersebut lebih dari 0,70.

### *4. Cronbach's Alpha*

Sebagai konsekuensi dari reliabilitas komposit, maka dilakukan uji ketergantungan. Suatu variabel dapat diandalkan atau tidak dapat ditentukan jika nilai Cronbach's alpha-nya lebih besar dari 0,7.

### **3.6.2 Analisis Inner Model**

Dalam menjelaskan korelasi antar variabel laten sesuai dengan teori substantif, analisis Inner Model sering disebut dengan Structural Model, Inner Relations, dan Substantive Theory. Statistik R-square untuk konstruk dependen, uji Stone-Geisser Q-square untuk analisis prediktif, uji t, dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural dapat digunakan untuk menilai analisis inner model.

Partial Least Squares (PLS) adalah teknik yang digunakan untuk menilai model mendalam. Sebagai tahap awal dalam penilaian ini, dilakukan pemeriksaan nilai R-square untuk setiap variabel laten dependen.

Interpretasi dalam hal ini konsisten dengan interpretasi perhitungan regresi. Dengan memeriksa variasi nilai R-square, seseorang dapat menilai pengaruh faktor laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen dan memastikan apakah variabel tersebut signifikan secara statistik dalam konteks tertentu. Selain menilai nilai R-square, nilai Q-square juga digunakan untuk mengevaluasi model PLS (Partial Least Square) guna memastikan relevansi prediksi model konstruktif. Statistik Q-square menilai tingkat kesesuaian antara estimasi model dan nilai parameter serta hasil yang diamati. Jika nilai Q-square lebih besar dari nol, berarti model tersebut memiliki relevansi prediktif. Sebaliknya, nilai Q-square di bawah nol menandakan bahwa model tersebut kurang memiliki signifikansi prediktif.

### **3.7 Uji Hipotesis**

Analisis data ini sangat penting karena berkontribusi dalam menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis data didasarkan pada pengujian hipotesis.

#### **3.7.1 *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)**

Dalam tujuan menguji hipotesis pengaruh langsung dari variabel yang mempengaruhi variabel yang dipengaruhi, analisis pengaruh langsung adalah alat yang berharga. (Imam Ghozali, 2015) menyatakan bahwa berikut adalah karakteristik yang harus diperhatikan dalam mengukur dampak langsung:

- a. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalurnya positif, berarti pengaruh suatu variabel terhadapnya searah. Selain itu, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi naik atau bertambah, hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel yang dipengaruhi juga naik atau bertambah. Setiap kali nilai koefisien jalur bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh suatu variabel terhadap variabel tersebut berlawanan arah. Sebaliknya, apabila nilai suatu variabel yang mempengaruhinya bertambah atau naik, hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel yang dipengaruhinya turun.
- b. Nilai profitabilitas/signifikan atau P –value, Jika P-value kurang dari 0,05 maka nilai tersebut dianggap signifikan. Profitabilitas atau nilai signifikan serta P-value. Dan apabila P-value lebih dari 0,05 maka pernyataan tersebut tidak signifikan.

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

Untuk menguji pengaruh tidak langsung yang didalilkan suatu variabel terhadap variabel yang dimediasi dan dipengaruhi oleh variabel intervening., analisis pengaruh tidak langsung adalah alat yang berharga. Berdasarkan temuan (Imam Ghozali, 2015) kriteria penilaian dampak tidak langsung adalah sebagai berikut:

- a. Signifikansi P-Values ditentukan dengan menentukan apakah nilainya kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel mediator berperan sebagai mediator antara pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi variabel lain yang dipengaruhi. Dengan kata lain, efeknya tidak langsung.

- b. Nilai P-Values yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel yang bersangkutan tidak berperan besar dalam memediasi pengaruh variabel lain terhadap variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain, dampaknya bersifat langsung.

### **3.8 Spesifikasi Model dan Persamaan Struktural**

Keterkaitan sebab akibat antar konstruk yang diturunkan dari model teoritis sebelumnya dapat dirangkai dengan bantuan hubungan yang ada antar variabel dalam diagram alir.

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

Ketika mencoba untuk menentukan sifat hubungan antara konstruksi laten, pengujian inner model atau model struktural dilakukan. Inner relation, model struktural, dan teori substantif merupakan komponen inner model. Inner model menggambarkan keterkaitan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Nilai R-square, Q-square, dan koefisien jalur diteliti untuk memperoleh informasi mengenai sejauh mana variabel laten terikat dipengaruhi oleh variabel laten bebas. Selain itu dilakukan uji signifikansi untuk mengetahui nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Imam Ghazali, 2015) Hal ini dilakukan untuk menguji inner model.

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

Nilai R-square atau dikenal juga dengan koefisien determinasi merupakan ukuran statistik yang menggambarkan keragaman konstruksi eksogen yang mampu menjelaskan struktur endogen secara simultan. Untuk mengetahui derajat variabilitas perubahan yang terjadi pada variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan nilai R-square. Dalam rentang 0 hingga 1, parameter ini juga digunakan untuk menentukan layak atau tidanya model prediksi. Semakin tinggi nilai R square



menunjukkan bahwa pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen semakin besar. Menurut (Imam Ghazali, 2015) pergeseran nilai R-square ( $r^2$ ) dimanfaatkan untuk melakukan evaluasi secara komprehensif terhadap pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten yang bersifat dependen.

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

Ketika metode bootstrapping digunakan, koefisien rute memberikan indikasi besarnya hubungan atau efek yang dengannya konstruk laten tersebut dijalankan. Apabila nilai koefisien jalur lebih dari 0,01 maka terdapat hubungan yang signifikan antar konstruksi. Koefisien jalur dikatakan signifikan jika berada pada level 0,050 yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel laten adalah signifikan.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menghasilkan data kuesioner yang meliputi 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 8 pernyataan untuk Komitmen Organisasi (Z), 8 pernyataan untuk Perceived Organizational Support (X1), dan 8 pernyataan untuk Self Efficacy (X2). Sebanyak 156 karyawan PT disurvei menggunakan kuesioner yang dikembangkan. Perkebunan Nusantara IV Medan digunakan sebagai sampel penelitian, dengan skala likert berupa tabel checklist.

##### 4.1.2 Identitas Responden

###### 4.1.2.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

#### Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	102	65,38%
2	Perempuan	54	34,62%
TOTAL		156	100%

Sumber : Data diolah 2023

Persentase responden terdiri dari 102 (68,05%) laki-laki dan 54 (31,95%) perempuan, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.1 di atas. Terbukti mayoritas responden adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki di Nusantara IV Medan Perkebunan

#### 4.1.2.2 Identitas Berdasarkan Umur

**Tabel.4.2 Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21-30 Tahun	49	31,41%
2	31-40 Tahun	58	37,18%
3	41-50 Tahun	33	21,15%
4	51-60 Tahun	16	10,26%
<b>TOTAL</b>		<b>156</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah 2023

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden dibagi menjadi empat kelompok umur: 49 orang karyawan berusia 21-30 tahun (31,41%), 58 orang berusia 31-40 tahun (37,18%), 33 orang berusia 41-50 tahun (21,15%), dan 16 orang berusia 51-60 tahun (10,26%). Oleh karena itu, mayoritas respondennya adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II yang berusia antara 31 dan 40 tahun.

#### 4.1.2.3 Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**

**Tingkatan Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	13	8,33%
2	D3	21	13,46%
3	S1	99	63,47%
4	S2	23	14,74%
<b>TOTAL</b>		<b>156</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah 2024

Terlihat dari tabel 4.3 di atas bahwa responden terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 13 orang (8,33%), 21 orang (13,46%), pendidikan D3 sebanyak 99 orang (63,47%), dan pendidikan Strata-2, 23 orang (14,74%). Oleh karena itu, sebagian besar responden merupakan karyawan dengan latar belakang pendidikan Strata-1 di PT. Nusantara IV Medan Perkebunan.

#### 4.1.2.4 Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	36	23,08%
2	11– 20 Tahun	71	45,51%
3	> 20 Tahun	49	31,41%
<b>TOTAL</b>		<b>156</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah 2024

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden terdiri dari 36 orang karyawan yang telah bekerja kurang dari sepuluh tahun (23,08%), 33 orang yang telah bekerja selama sebelas sampai dua puluh tahun (45,51%), dan 49 orang yang telah bekerja lebih dari dua puluh tahun. tahun (31,41%). Hasilnya, mayoritas responden adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II yang lama bekerja antara enam sampai sepuluh tahun.

#### 4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Organisasi (Z), Perceived Organization Support (X1), dan Self Efficacy (X2). Penulis akan memberikan alternatif jawaban kepada setiap responden untuk setiap item pernyataan pada uraian pernyataan.

##### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sesuai dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II, nilai frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

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

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	76	48.72	71	45.52	2	1.28	2	1.28	5	3,20	156	100
2	65	41.67	84	53.84	0	0.00	0	0	7	4,49	156	100
3	67	42,95	80	51.28	2	1.28	0	0	7	4.49	156	100
4	73	46.78	76	48.73	0	0.00	0	0	7	4.49	156	100
5	95	60.90	48	30.77	2	1.28	0	0	11	7.05	156	100
6	73	47.22	74	47.22	2	1.28	0	0	7	4.49	156	100
7	72	46.15	75	48.08	2	1.28	0	0	7	4.49	156	100
8	73	47.22	72	46.15	4	2.56	0	0	7	4.49	156	100

Pernyataan variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 76 orang (48,72%).
2. Jawaban responden Saya selalu dapat diandalkan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 84 orang (53,84%).
3. Jawaban responden Saya setia dan bertanggung jawab dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 80 orang(51,28%).
4. Jawaban responden Saya selalu menyelesaikan banyak tugas setiap hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 orang (48.73%).

5. Jawaban responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 95 orang (60,90%).
6. Jawaban responden Saya sering merasa terburu-buru oleh waktu saat menyelesaikan pekerjaan setiap hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 74 orang (47,22%).
7. Jawaban responden Saya menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 75 orang (48,08%).
8. Jawaban responden Saya selalu berupaya menjadi karyawan yang dapat dijadikan contoh dan mampu bekerja sama dengan rekan-rekan lainnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 73 orang (47,22%).

#### 4.1.3.2 Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Sesuai dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II, nilai frekuensi tanggapan responden terhadap variabel Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi (Z)**

No.	Jawaban Komitmen Organisasi (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	87	55.77	40	25,64	20	12.82	2	1.28	7	4.49	156	100
2	60	38.46	55	35.26	34	21.79	0	0.00	7	4.49	156	100
3	64	41.02	42	26.92	26	16.67	13	8.33	11	7.05	156	100
4	56	35.90	62	38.46	28	17.95	0	0.00	10	6.41	156	100
5	66	42.31	50	32.05	24	15.38	7	4.49	9	5.77	156	100
6	94	60.25	35	22.44	20	12.82	0	0.00	7	4.49	156	100

Sumber : Data Penelitian Diolah Tahun 2024

Pernyataan variabel Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas:

1. Jawaban responden, Saya memiliki niat untuk tetap bekerja di organisasi ini dalam jangka waktu yang lama, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 87 orang (55,77%).
2. Jawaban responden, Saya memiliki kebanggaan tersendiri menjadi bagian organisasi ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 60 orang (38,46%).
3. Jawaban responden, Saya merasa bahwa tujuan dan nilai-nilai organisasi ini sejalan dengan nilai dan tujuan pribadi saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 64 orang (41,02%).
4. Jawaban responden, Saya merasa bagian dari organisasi ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62 orang (38,46%).
5. Jawaban responden, Saya merasa bahwa organisasi memberikan dukungan sepenuhnya dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 66 orang (42,31%).
6. Jawaban responden, Saya merasa bahwa tindakan atau keputusan yang saya ambil penting bagi organisasi ini., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 94 orang (60,25%)

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

Sesuai dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II, nilai frekuensi tanggapan responden terhadap variabel *Perceived Organizational Support* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Variabel *Perceived Organizational Support* (X1)**

No	Jawaban <i>Perceived Organization Support</i> (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	72	46,15	29	18.59	44	28.20	2	1.28	8	5.13	156	100
2	67	42,95	47	30.13	31	19.87	0	0	11	7.05	156	100
3	77	49,36	41	26.28	30	19.23	2	1.28	6	3.85	156	100
4	82	52,56	34	21.80	32	20.51	0	0	8	5.13	156	100
5	68	43.59	50	32.05	32	20.51	0	0	6	3.85	156	100
6	62	39.74	55	35.26	33	21.15	0	0	6	3.85	156	100
7	69	44.23	50	32.05	26	16.67	2	1.28	9	5.77	156	100
8	67	42.95	51	32.69	32	20.51	0	0	6	3.85	156	100

Sumber : Data Penelitian Diolah Tahun 2024

Pernyataan variabel *Perceived Organization Support* adalah sebagai berikut, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas:

1. Jawaban responden Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan inovatif, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 72 orang (46,15%).
2. Jawaban responden Perusahaan memperhatikan dan mengimplementasikan ide-ide yang diberikan oleh karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 67 orang (42,95%).
3. Jawaban responden Perusahaan peduli terhadap karyawan yang menghadapi masalah dalam pekerjaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 77 orang (49,36%).
4. Jawaban responden Perusahaan memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 82 orang (52,56%).



5. Jawaban responden Perusahaan memberikan fasilitas dan sumber daya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan yang terjamin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 68 orang (43,59%).
6. Jawaban responden Perusahaan mengutamakan kesejahteraan dan kesehatan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 62 orang (39,74%).
7. Jawaban responden Perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 69 orang (44,23%).
8. Jawaban responden Perusahaan memberikan peluang pengembangan karir bagi karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 67 orang (42,95%).

#### 4.1.3.4 Variabel Self Efficacy (X2)

Sesuai dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II, nilai frekuensi tanggapan responden terhadap variabel *Self Efficacy* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

**Skor Angket Variabel *Self Efficacy* (X2)**

No Pert	Jawaban Self Efficacy (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	68	47.22	42	29.17	42	20.83	0	0.00	4	2.78	156	100
2	56	38.89	58	40.28	48	18.06	0	0.00	4	2.78	156	100
3	58	40.28	48	33.33	46	23.61	0	0.00	4	2.78	156	100
4	64	44.44	40	27.78	48	25.00	0	0.00	4	2.78	156	100
5	58	40.28	52	34.72	42	22.22	0	0.00	4	2.78	156	100
6	62	43.06	40	27.78	48	25.00	0	0.00	6	4.17	156	100
7	64	44.44	34	23.61	54	29.17	0	0.00	4	2.78	156	100

8	56	38.89	48	31.94	48	26.39	0	0.00	4	2.78	156	100
---	----	-------	----	-------	----	-------	---	------	---	------	-----	-----

Sumber : Data Penelitian diolah tahun 2024

Pernyataan variabel *Self Efficacy* adalah sebagai berikut, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas:

1. Jawaban responden Saya merasa puas dengan pencapaian dan prestasi di masa lalu dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 68 orang (47,22%).
2. Jawaban responden Saya merasa yakin pengalaman sebelumnya membentuk kemampuan saya saat ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang (40,28%).
3. Jawaban responden Saya menyadari kekuatan dan kelemahan saya dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab tertentu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang (40,28%).
4. Jawaban Saya mampu mengidentifikasi kompetensi dan keahlian saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 64 orang (44,44%).
5. Jawaban responden Saya percaya diri dalam berkomunikasi dan menyampaikan ide atau pendapat kepada orang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 orang (40,28%).
6. Jawaban responden Saya merasa mampu mengungkapkan diri dengan jelas dan meyakinkan saat berbicara di depan publik atau dalam pertemuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 62 orang (43,06%).
7. Jawaban responden Saat merasa lelah, Saya mampu mengelola dan mengatasi emosi negatif seperti kecemasan atau ketakutan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 64 orang (44,44%).

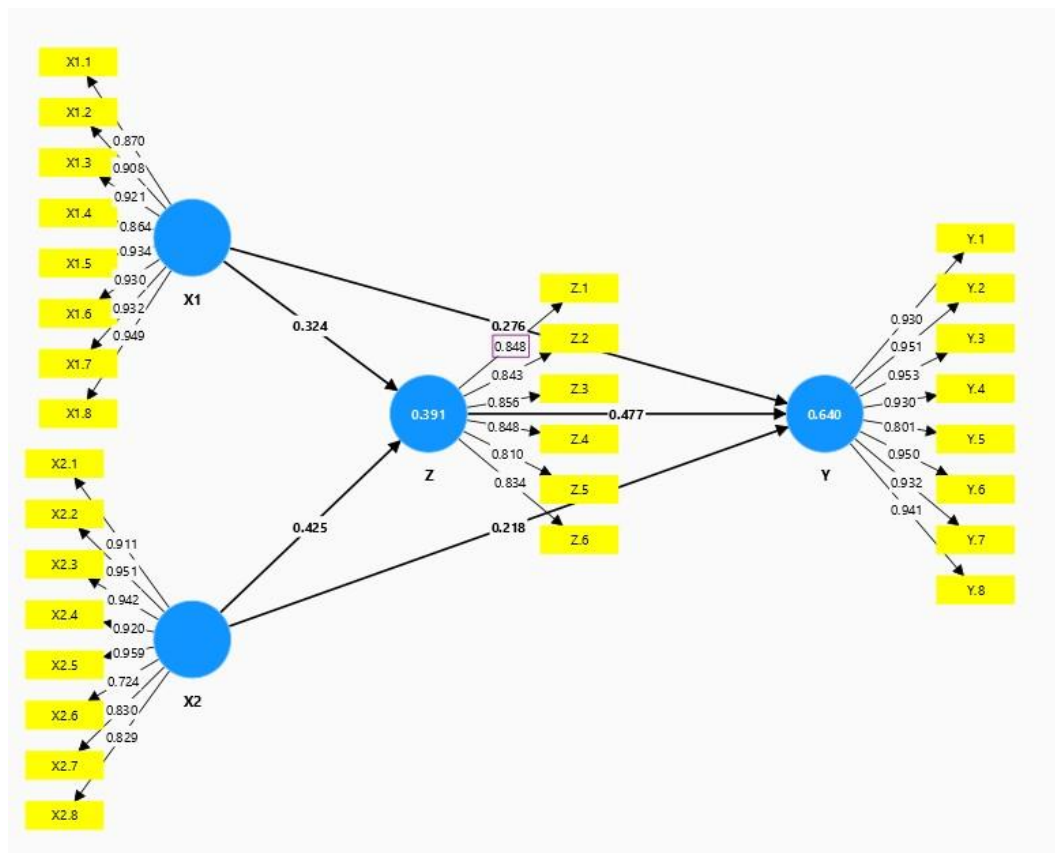
8. Jawaban responden Saya merasa optimis dan percaya diri dalam menghadapi tugas atau tantangan baru, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang (38,89%).

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

##### 4.1.4.1 Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu pengukuran berkorelasi positif dengan ukuran-ukuran alternatif dari konstruk yang sama. Periksa nilai outer loading untuk mengetahui apakah suatu indikator suatu variabel konstruk valid. Suatu indikator dianggap valid jika nilai pembebanan eksterior melebihi 0,4 (Hair Jr et al., 2017).

**Gambar 4.1**  
**Pengujian Validitas**



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

	<b>X1 Perceived Organizational Support</b>	<b>X2 SelfEfficacy</b>	<b>Y Kinerja Karyawan</b>	<b>Z Komitmen Organisasi</b>
<b>X1.1</b>	<b>0.870</b>			
<b>X1.2</b>	<b>0.908</b>			
<b>X1.3</b>	<b>0.921</b>			
<b>X1.4</b>	<b>0.864</b>			
<b>X1.5</b>	<b>0.934</b>			
<b>X1.6</b>	<b>0.930</b>			
<b>X1.7</b>	<b>0.932</b>			
<b>X1.8</b>	<b>0.949</b>			
<b>X2.1</b>		<b>0.903</b>		
<b>X2.2</b>		<b>0.958</b>		
<b>X2.3</b>		<b>0.939</b>		
<b>X2.4</b>		<b>0.917</b>		
<b>X2.5</b>		<b>0.970</b>		
<b>X2.6</b>		<b>0.713</b>		
<b>X2.8</b>		<b>0.827</b>		
<b>X2.8</b>		<b>0.820</b>		
<b>Y.1</b>			<b>0.930</b>	
<b>Y.2</b>			<b>0.951</b>	
<b>Y.3</b>			<b>0.953</b>	
<b>Y.4</b>			<b>0.930</b>	
<b>Y.5</b>			<b>0.801</b>	
<b>Y.6</b>			<b>0.950</b>	
<b>Y.7</b>			<b>0.932</b>	
<b>Y.8</b>			<b>0.941</b>	
<b>Z.1</b>				<b>0.848</b>
<b>Z.2</b>				<b>0.843</b>
<b>Z.3</b>				<b>0.856</b>
<b>Z.4</b>				<b>0.847</b>
<b>Z.5</b>				<b>0.809</b>
<b>Z.6</b>				<b>0.834</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan :

1. *Variabel Perceived Organizational Support* mempunyai nilai outer loading sebesar 0,4 atau lebih yang menunjukkan bahwa seluruh indikator dianggap valid.

2. Nilai outer loading variabel *Self Efficacy* melebihi 0,4 yang berarti seluruh indikator dianggap valid.
3. Nilai seluruh indikator pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid, karena Nilai outer loading melebihi 0,4.
4. Nilai outer loading variabel Komitmen Organisasi melebihi 0,4 yang berarti seluruh indikator dianggap valid.

#### 4.1.4.2 Analisis Konsistensi Internal

Penilaian reliabilitas yang mengevaluasi konsistensi hasil antar item pada tes yang sama dikenal sebagai analisis konsistensi internal. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit, dengan kriteria suatu variabel dianggap andal jika nilai reliabilitas komposit melebihi 0,600 (Hair Jr et al., 2017).

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

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
<b>X1. Perceived Organizational Support</b>	<b>0.972</b>	<b>0.981</b>	<b>0.976</b>	<b>0.835</b>
<b>X2. Self Efficacy</b>	<b>0.960</b>	<b>0.962</b>	<b>0.967</b>	<b>0.786</b>
<b>Y. Kinerja Karyawan</b>	<b>0.975</b>	<b>0.978</b>	<b>0.979</b>	<b>0.855</b>
<b>Z. Komitmen Organisasi</b>	<b>0.917</b>	<b>0.924</b>	<b>0.935</b>	<b>0.705</b>

Sumber : Smart PLS 4 (2024)

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

1. *Perceived Organizational Support* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,976 > 0,600$  maka variabel Perceived Organization Support adalah reliabel

2. *Self Efficacy* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,967 > 0,600$  maka variabel *Self Efficacy* adalah reliabel
3. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,979 > 0,600$  maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
4. Komitmen Organisasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,935 > 0,600$  maka variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah reliabel.

#### 4.1.4.3 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah proses penentuan validitas suatu indikator suatu variabel konstruk. Secara spesifik, nilai Heterotrait - Monotrait Ratio of Correlation (HTMT) yang kurang dari 0,90 menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai validitas diskriminan yang dapat diterima (valid) (Hair Jr et al., 2017).

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

	X1. Perceived Organizational Support	X2. Self Efficacy	Y. Kinerja Karyawan	Z. Komitmen Organisasi
X1. Perceived Organizational Support				
X2. Self Efficacy	0.386			
Y. Kinerja Karyawan	0.597	0.603		
Z. Komitmen Organisasi	0.489	0.578	0.760	

Sumber : Smart PLS 4 (2024)

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

1. Variabel *Perceived Organizational Support* dengan *Self Efficacy* sebesar 0,386  $< 0,900$ , korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). *Perceived Organization Support* dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,597  $< 0,900$  korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel

*Perceived Organization Support* dengan Komitmen Organisasi sebesar  $0,489 < 0,900$ , dengan demikian seluruh nilai korelasi *Perceived Organizational Support* dinyatakan valid.

2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan sebesar  $0,603 < 0,900$ , nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Self Efficacy* dengan Komitmen Organisasi sebesar  $0,578 < 0,900$ , dengan demikian seluruh nilai korelasi *Self Efficacy* dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar  $0,760 < 0,900$ , dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

#### **4.1.4.4 Kolinearitas (Colinearity / Variance Inflation Factor/VIF)**

Uji kolinearitas dilakukan untuk mengetahui kekuatan korelasi antar variabel laten/konstruksi. Korelasi yang kuat menunjukkan bahwa model tersebut memiliki masalah metodologis, karena mempengaruhi estimasi signifikansi statistik. Collinearity adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan masalah ini. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) digunakan untuk menganalisisnya (Hair Jr et al., 2017).

Masalah kolinearitas muncul jika nilai VIF melebihi 5,00, sedangkan masalah kolinearitas tidak terjadi jika nilai VIF kurang dari 5,00 (Hair Jr et al., 2017).

**Tabel 4.12 Kolinieritas**

	<b>X1. Perceived Organizational Support</b>	<b>X2. Self Efficacy</b>	<b>Y. Kinerja Karyawan</b>	<b>Z. Komitmen Organisasi</b>
<b>X1. Perceived Organizational Support</b>			<b>1.343</b>	<b>1.171</b>
<b>X2. Self Efficacy</b>			<b>1.467</b>	<b>1.171</b>
<b>Y. Kinerja Karyawan</b>				
<b>Z. Komitmen Organisasi</b>			<b>1.642</b>	

Sumber : Smart PLS 4 (2024)

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

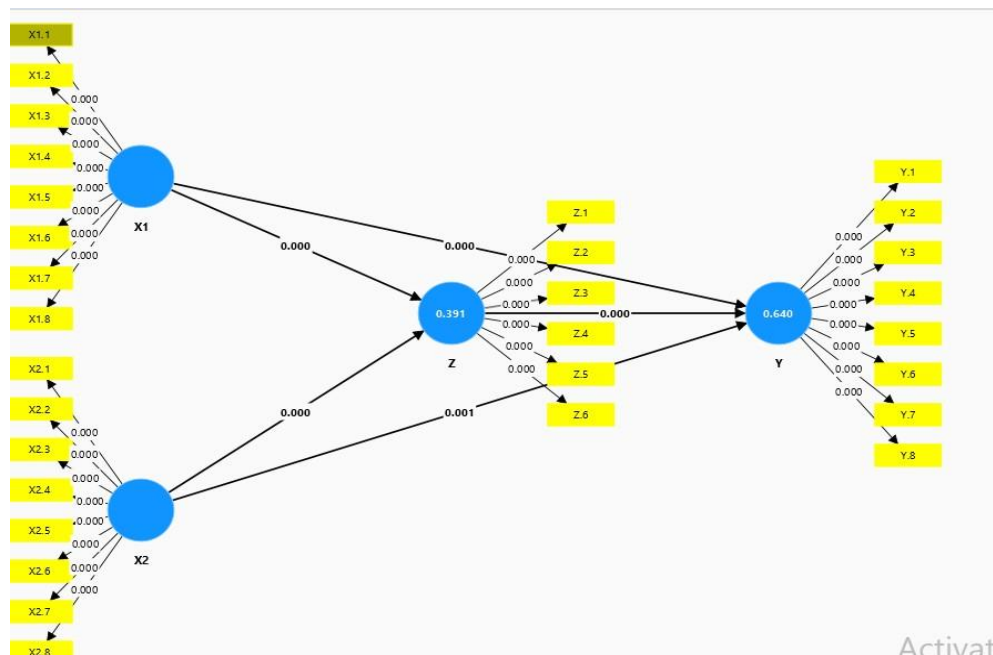
1. VIF untuk korelasi *Perceived Organizational Support* dengan Kinerja Karyawan adalah  $1,343 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
2. VIF untuk korelasi *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan adalah  $1,467 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
3. VIF untuk korelasi *Perceived Organizational Support* dengan Komitmen Organisasi adalah  $1,171 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
4. VIF untuk korelasi *Self Efficacy* dengan Komitmen Organisasi adalah  $1,171 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
5. VIF untuk korelasi Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan adalah  $1,642 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)

Oleh karena itu, model struktural dalam hal ini tidak seluruhnya terdiri dari korelasi-korelasi yang bebas dari permasalahan kolinieritas seperti yang ditunjukkan oleh data-data di atas.



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

Hipotesis pengaruh langsung dan hipotesis pengaruh tidak langsung merupakan dua tahap pengujian ini. Koefisien jalur untuk pengujian hipotesis digambarkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.2

#### Pengujian Hipotesis

##### 4.1.5.1 Pengujian Pengaruh Langsung

Tujuan pengujian hipotesis pengaruh langsung adalah untuk memverifikasi secara langsung hipotesis mengenai pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain, tanpa menggunakan perantara. Secara khusus, berikut ini:

1. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa peningkatan nilai suatu variabel diikuti dengan peningkatan nilai variabel lainnya.
2. Nilai koefisien jalur yang negatif menunjukkan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti dengan penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr dkk., 2017)

Selain itu, nilai probabilitasnya adalah sebagai berikut:

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

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

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<b>X1. Perceived Organization Support -&gt; Y. Kinerja Karyawan</b>	0.276	0.277	0.056	4.968	<b>0.000</b>
<b>X1. Perceived Organization Support -&gt; Z. Komitmen Organisasi</b>	0.324	0.322	0.059	5.499	<b>0.000</b>
<b>X2. Self Efficacy -&gt; Y. Kinerja Karyawan</b>	0.218	0.212	0.067	3.264	<b>0.001</b>
<b>X2. Self Efficacy -&gt; Z. Komitmen Organisasi</b>	0.425	0.423	0.061	6.984	<b>0.000</b>
<b>Z. Komitmen Organisasi -&gt; Y. Kinerja Karyawan</b>	0.477	0.472	0.085	5.613	<b>0.000</b>

Sumber : Smart PLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung *Perceived Organization Support* terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dengan koefisien jalur sebesar 0,276 dan P-value sebesar 0,000. Oleh karena itu,  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa *Perceived Organization Support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh langsung *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,324 (positif) dan P-Value sebesar 0,000 yang berarti 0,000 kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organization Support* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

3. Pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,218 (positif) dan P-Value sebesar 0,001 yang menunjukkan  $0,001 < 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,425 (positif) dan P-value sebesar 0,000 kurang dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
5. Pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,477 (positif) dan P-Value sebesar 0,000. Oleh karena itu,  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

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

Tujuan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung adalah untuk memverifikasi hipotesis mengenai pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara tidak langsung melalui perantara.

1. Hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dikatakan tidak langsung apabila nilai koefisien pengaruh tidak langsung melebihi nilai koefisien pengaruh langsung.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dari koefisien pengaruh langsung maka tidak memediasi hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain (Hair Jr et al., 2017).

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

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Perceived Organizational Support-> Z. Komitmen Organisasi -> Y. Kinerja Karyawan	0.155	0.154	0.045	3.417	<b>0.001</b>
X2. Self Efficacy -> Z. Komitmen Organisasi -> Y.Kinerja Karyawan	0.203	0.199	0.043	4.679	<b>0.000</b>

Sumber : Smart PLS 4 (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,155 (positif) dan P Value sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.
2. Pengaruh tidak langsung *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,203 (positif) dengan P Value sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

#### **4.1.6 Koefien Determinasi (R Square)**

Keakuratan prediksi suatu variabel dinilai dengan menggunakan Koefisien Determinasi (R Square). Dengan kata lain, untuk menilai sejauh mana modifikasi

nilai variabel dependen dipengaruhi oleh modifikasi nilai variabel independen dalam suatu model jalur. (Hair Jr dkk., 2017)

1. Model PLS dengan nilai R Square 0,75 dianggap kuat.
2. Model PLS yang moderat ditunjukkan dengan R Square sebesar 0,50.
3. Model PLS yang lemah ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,25 (Ghozali & Latan, 2015).

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

	R Square	Adjusted R Square
<b>Y. Kinerja Karyawan</b>	0.603	0.586
<b>Z. Komitmen Organisasi</b>	0.357	0.332

Sumber : Smart PLS 4 (2024)

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *Perceived Organization Support* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,603 yang menunjukkan besarnya pengaruh sebesar 60,3%. Hal ini menunjukkan PLS yang kuat. Hasil pengaruh *Perceived Organization Support* dan *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,357 menunjukkan besarnya pengaruh sebesar 35,7%. Hal ini menunjukkan PLS sedang.

Sehingga dapat dikatakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 39,8% seperti disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Dan variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 64,3% seperti motivasi kerja, kompensasi dan lain-lain.

## 4.2 Pembahasan

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

Temuan investigasi ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh *Perceived Organizational Support* yang dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,276 (positif) dan P-Value sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mursidta, 2017), kinerja karyawan pada usaha Varia Beton Gresik dipengaruhi secara positif oleh *Perceived Organizational Support*. Bukti yang disajikan di sini menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai berbanding lurus dengan tingkat dukungan organisasi.

Adapun juga hasil penelitian yang dilakukan (Mustika & Rahardjo), kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mempengaruhi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan. Bukti yang terlihat antara kinerja pegawai berbanding lurus dengan tingkat dukungan yang diberikan oleh perusahaan.

Kemudian (Diana & Friyanto) juga mengungkapkan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwasanya persepsi dukungan organisasi pada pabrik sepatu *safety UD. Zacyndo* mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini didukung dengan meningkatnya kinerja karyawan bersamaan dengan persepsi dukungan karyawan terhadap dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan.

Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hayati, 2020) memperlihatkan persepsi dukungan organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan PDAM Surya Sembada Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan dukungan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Tidak diragukan lagi bahwa terdapat korelasi substansial antara kinerja karyawan dan persepsi dukungan organisasi, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian para peneliti sebelumnya (Mustika & Rahardjo, 2017; Diana & Frianto, 2021; Hayati, 2020).

Jika karyawan merasa bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi sangat tinggi, mereka akan merasakan keterikatan yang kuat dengan organisasi tersebut. Persepsi dukungan dari organisasi akan menumbuhkan rasa keterikatan dan saling memiliki antara perusahaan dan karyawan. (Prastyo, 2020). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Septi & Agus, 2021), (Alfiana, 2020), (Nabila & Ratnawati, 2020), (Lukiyana & Yusuf, 2022) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis serta teori dan penelitian sebelumnya yang telah disebutkan di atas, dapat dilihat bahwa semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang dirasakan, semakin besar dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika tingkat dukungan organisasi yang dirasakan rendah, kinerja karyawan akan menurun atau menjadi kurang optimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus secara luas memfokuskan pada kinerja untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Ketika karyawan merasakan dukungan dari organisasi, mereka akan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi organisasi berdasarkan hubungan timbal balik. Oleh karena itu, persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja dalam tugas-tugas standar serta tindakan yang menguntungkan bagi organisasi. Kehadiran persepsi dukungan organisasi merupakan sinyal penting bahwa organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap karyawan.

Dalam hal ini, jika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka akan memberikan kontribusi penuh terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mengoptimalkan layanan dukungan karyawannya untuk memastikan bahwa mereka yakin bahwa kontribusi mereka dihargai. Persepsi positif akan muncul di kalangan karyawan yang meyakini bahwa perusahaan telah memberikan dukungan yang luar biasa, sehingga akan berpengaruh pada hasil kerjanya.



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

Koefisien jalur penelitian ini sebesar 0,218 yang bertanda positif. Nilai P-nya adalah 0,001, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.

Semakin tinggi efikasi diri pegawai, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Individu yang percaya bahwa mereka mampu melaksanakan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan mereka yang khawatir akan kemungkinan gagal. Ketakutan akan kegagalan dapat menyebabkan perasaan tidak berdaya, sedangkan individu yang percaya diri pada kompetensinya cenderung menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Pegawai dengan efikasi diri tinggi akan lebih terlibat, lebih bertanggung jawab, lebih menikmati pekerjaannya, dan merasa lebih bahagia. Hal ini mencerminkan penilaian diri yang kuat terhadap kompetensi mereka.

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seseorang dengan efikasi diri tinggi yakin bahwa mereka mampu mengubah keadaan di sekitarnya, sementara seseorang dengan efikasi diri rendah merasa tidak mampu mengerjakan tugas-tugas di sekitarnya. Dalam situasi sulit, individu dengan efikasi diri rendah cenderung mudah menyerah, sedangkan mereka yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Kinerja karyawan berkorelasi erat dengan *Self Efficacy*; Semakin baik pengembangan karir maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. *Self Efficacy* adalah kemampuan untuk mengevaluasi diri sendiri—apakah seseorang mampu melakukan tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah, atau mampu memenuhi tugas-tugas yang diperlukan.

Individu yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi yakin bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu, bahwa mereka mampu mengerahkan upaya yang diperlukan, dan bahwa tidak ada keadaan eksternal yang akan menghalangi kemampuan mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

Tidak diragukan lagi bahwa terdapat korelasi positif antara kinerja karyawan dan *Self Efficacy*, sebagaimana dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Saraswathi. et al., 2017) yang menyatakan bahwasanya efikasi diri mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Gianyar secara signifikan, begitu pula hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sjamsuri & Muliyani, 2019) yang mengungkapkan bahwa efikasi diri pegawai SMA PGRI 3 Jakarta mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan di sekolah tersebut.

Adapun juga hasil penelitian yang dilakukan oleh (Salman, 2016) memperlihatkan kinerja pegawai sektor kesehatan Pakistan secara signifikan dipengaruhi oleh keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut atau efikasi diri.

(Cherian & Jacob, 2013) juga melakukan penelitian dengan hasil yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh secara positif terhadap *Employee Performances*. (Bouffard-Bouchard, 1990), (Ardi et al., 2017), dan (Farisi & Siswadi, 2022) memiliki hasil yang sama yaitu *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

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

Koefisien jalur penelitian ini sebesar 0,324 yang bertanda positif. Nilai P-nya adalah 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

*Perceived Organizational Support* adalah persepsi karyawan terhadap perusahaan dalam memberikan dukungan terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut merasa terikat secara emosional dengan perusahaan. Karyawan yang diberikan dukungan sepenuhnya oleh organisasi dalam bekerja, maka karyawan tersebut merasa dihargai oleh perusahaan. Hal ini meningkatkan komitmen afektif antara karyawan dengan perusahaan tempat ia bekerja.

Dukungan yang dapat diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya adalah dapat berupa pelatihan ataupun pengembangan karir, hal ini akan meningkatkan skill ataupun keahlian yang dimiliki karyawan tersebut, sehingga karyawan merasa sulit untuk meninggalkan perusahaan.

Perusahaan juga dapat memberikan dukungan dalam bentuk keamanan, hal ini bertujuan agar karyawan merasa aman dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan dukungan dalam bentuk fasilitas kesehatan seperti BPJS, hal ini bertujuan agar karyawan merasa dirinya dilindungi oleh perusahaan apabila mengalami penyakit ataupun kecelakaan kerja.

Perusahaan juga harus menghargai pendapat ataupun menerima kontribusi ide yang diberikan oleh karyawan dan juga mendukung keputusan yang diambil karyawan saat melakukan rapat ataupun meeting, sehingga karyawan merasa terlibat dan menjadi bagian penting dari perusahaan karna telah dihargai.

Semakin efektif penerapan *Perceived Organizational Support* maka kinerja karyawan akan meningkat. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa nilai Komitmen Organisasi akan meningkat seiring dengan peningkatan nilai *Perceived Organizational Support*. Sebaliknya. Hal ini juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi substansial antara persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi

Dari pernyataan yang telah disampaikan, perusahaan perlu memperhatikan karyawan dengan cara memberikan dukungan yang layak terhadap karyawan selama bekerja di perusahaannya agar karyawan merasa terikat dengan perusahaan tempat ia bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahaya & Rahyuda, 2019), komitmen organisasi karyawan di PT Angkasa Pura Hotel In-Flight Catering dipengaruhi secara positif oleh persepsi dukungan organisasi. Selain itu, (Anggi Andriani, 2024) menegaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara positif oleh persepsi pegawai Rutan Kelas IIB Purbalingga terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi.

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

Koefisien jalur penelitian ini sebesar 0,425 yang bertanda positif. Nilai P-nya adalah 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Menurut (Wibowo, 2014) *Self Efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas disebut dengan self efikasi, dan hal ini merupakan komponen penting dalam pengendalian diri. *Self Efficacy* juga dapat diartikan sebagai pendapat individu tentang seberapa baik mereka mampu bekerja dalam keadaan tertentu. Ketika seseorang yakin bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas yang diharapkan darinya, maka ia dikatakan memiliki *Self Efficacy*.

Semakin tinggi keyakinan karyawan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik, semakin kecil kemungkinan mereka berniat pindah ke organisasi lain. Karyawan merasa bahwa mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Mereka tidak merasa ragu bahwa apa yang mereka lakukan dalam pekerjaan didukung dan dihargai oleh rekan kerja atau atasan mereka.

Seseorang dengan tingkat *Self Efficacy* yang rendah akan dengan mudah meninggalkan tanggung jawabnya dan tidak akan melakukan upaya apa pun untuk mengatasi hambatan yang ada, karena ia mendapat kesan bahwa tindakannya tidak akan berpengaruh.

Seorang karyawan perlu memiliki efikasi diri yang tinggi agar mereka percaya dengan kemampuan yang mereka miliki sehingga dapat menyelesaikan semua pekerjaan ataupun masalah di sekitar dan kinerja yang dihasilkan akan meningkat yang kemudian akan menguntungkan perusahaan.

*Self Efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amir (2019) yang menegaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh efikasi diri pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang.

Adapun juga (Priambodo et al., 2019) mengungkapkan bahwasanya *Self Efficacy* mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan pada biro perjalanan wisata di Jakarta. Hal ini juga diikuti dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Subagyo, 2014), (Yulan & Bernardo, 2017), dan (Dewi, 2020) menegaskan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara positif oleh *Self Efficacy*.

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

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 0,477 (positif) dan P-Value sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ).

Komitmen organisasi adalah ikatan emosional, psikologis, dan moral yang kokoh antara karyawan dan organisasi di mana mereka bekerja. Ini mencakup loyalitas, keterlibatan, dan dedikasi karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen ini tercermin dalam sikap positif dan kontribusi aktif karyawan untuk mencapai kesuksesan organisasi.

Selain itu, komitmen organisasi yang kuat dapat membentuk identitas karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja, bukan hanya sebagai pekerjaan rutin untuk mendapatkan penghasilan, tetapi juga sebagai bagian integral dari identitas mereka dan hubungan emosional yang terjalin dengan organisasi. Keterikatan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan ini dikenal sebagai komitmen organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat komitmen organisasi. Organisasi menuntut agar anggotanya memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi di tempat mereka bekerja.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, Hazmanan Khair, 2023) (M. R. Muis et al., 2018), (Taufik et al., 2021), (Prayogi & Annisa, 2023), (Farisi & Siswadi, 2022), (Adhan et al. , 2019),(Jufrizen, Mukmin, Dinda Nurmala, 2021) dan (Susilo et al., 2023). Telah ditetapkan tanpa keraguan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai dampak terhadap Kinerja Karyawan. Kemanjuran karyawan dan perusahaan sangat dipengaruhi oleh hubungan di antara mereka.

Jika kinerja menjadi standar penentu dalam suatu organisasi, maka akan berdampak pada keberhasilan pegawai, tercapainya tujuan organisasi, dan tingkat komitmen organisasi di kalangan pegawai.

#### **4.2.6 Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Koefisien jalurnya adalah 0,155 yang bertanda positif, dan nilai P-nya adalah 0,001, yang menunjukkan bahwa  $0,000 < 0,05$ .

Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan sumber daya penting yang diperhitungkan ketika mengelola kinerja karyawan. (Jufrizen et al., 2021) Akibatnya, karyawan akan dengan sukarela menyumbangkan upaya terbaiknya untuk pertumbuhan perusahaan. Keterlibatan karyawan harus konsisten dengan pemenuhan persyaratan kesejahteraan mereka.



Semakin tinggi tingkat dukungan organisasi yang dirasakan, semakin besar dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika tingkat dukungan organisasi yang dirasakan rendah, kinerja karyawan akan menurun atau menjadi kurang optimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus secara luas memfokuskan pada kinerja untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Ketika karyawan merasakan dukungan dari organisasi, mereka akan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi organisasi berdasarkan hubungan timbal balik. Oleh karena itu, persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja dalam tugas-tugas standar serta tindakan yang menguntungkan bagi organisasi. Kehadiran persepsi dukungan organisasi merupakan sinyal penting bahwa organisasi memiliki komitmen yang tinggi terhadap karyawan.

Dalam hal ini, jika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka akan memberikan kontribusi penuh terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mengoptimalkan layanan dukungan karyawannya untuk memastikan bahwa mereka yakin bahwa kontribusi mereka dihargai. Persepsi positif akan muncul di kalangan karyawan yang meyakini bahwa perusahaan telah memberikan dukungan yang luar biasa, sehingga akan berpengaruh pada hasil kerjanya.

Karyawan dapat merasakan dedikasi organisasi terhadap pekerjaannya dengan menerima pengakuan atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, penilaian obyektif, peralatan, dan lingkungan kerja yang positif. Di tempat kerja, jenis dedikasi ini disebut sebagai komitmen organisasi.

Komitmen organisasi yang kuat dapat membentuk identitas karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja, bukan hanya sebagai pekerjaan rutin untuk mendapatkan penghasilan, tetapi juga sebagai bagian integral dari identitas mereka dan hubungan emosional yang terjalin dengan organisasi. Keterikatan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan ini dikenal sebagai komitmen organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat komitmen organisasi. Organisasi menuntut agar anggotanya memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi di tempat mereka bekerja.

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

Mengingat koefisien jalur penelitian ini sebesar 0,203 (positif) dan nilai P value sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening dengan nilai  $0,000 < 0,05$ .

Semakin tinggi efikasi diri pegawai, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Individu yang percaya bahwa mereka mampu melaksanakan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan mereka yang khawatir akan kemungkinan gagal. Ketakutan akan kegagalan dapat menyebabkan perasaan tidak berdaya, sedangkan individu yang percaya diri pada kompetensinya cenderung menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas. Pegawai dengan efikasi diri tinggi akan lebih terlibat, lebih

bertanggung jawab, lebih menikmati pekerjaannya, dan merasa lebih bahagia. Hal ini mencerminkan penilaian diri yang kuat terhadap kompetensi mereka.

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seseorang dengan efikasi diri tinggi yakin bahwa mereka mampu mengubah keadaan di sekitarnya, sementara seseorang dengan efikasi diri rendah merasa tidak mampu mengerjakan tugas-tugas di sekitarnya. Dalam situasi sulit, individu dengan efikasi diri rendah cenderung mudah menyerah, sedangkan mereka yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada

Untuk menjawab tantangan yang semakin meningkat dan mendukung tujuan strategis suatu perusahaan, maka diperlukan pegawai yang mampu mencapai tujuan kinerja perusahaan pada setiap jabatan (job goal). Kinerja merupakan suatu jabatan yang dikaitkan dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja organisasi akan dipengaruhi oleh hasil kinerja pegawai yang kurang optimal (Adhan et al., 2019).

Komitmen organisasi pada dasarnya menekankan pada hubungan antara dosen dengan unit kerja, sehingga dapat menimbulkan sikap keterikatan terhadap falsafah atau unit kerja di mana dosen tersebut berada. Dosen akan memegang teguh falsafah atau satuan kerja dengan sepenuh hati dan berjanji menyelesaikan tugas sesuai prosedur kepatuhan yang telah ditetapkan oleh sekelompok individu atau badan yang terikat dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. (Adhan dkk., 2019)

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II
2. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.
3. *Perceived Organizational Support* memberikan pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II
4. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.
5. Komitmen Organisasi memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II
6. *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II
7. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II.

## **5.2 Saran**

1. PT. Perkebunan Nusantara Medan harus memprioritaskan pemberian bantuan kepada karyawan yang menghadapi tantangan terkait pekerjaan.
2. PT Perkebunan Nusantara IV Regional II hendaknya memupuk rasa keterhubungan dengan personelnnya guna membangun rasa komitmen yang kuat.
3. PT Perkebunan Nusantara IV Regional II sebaiknya mengedepankan Perceived Organizational Support guna menumbuhkan rasa keterikatan karyawan yang kuat.
4. PT Perkebunan Nusantara IV Regional II perlu meyakinkan para karyawan tersebut akan kemampuan mereka.

## **5.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Penulis tidak memiliki pengalaman sebelumnya dengan perangkat lunak Smart PLS 4 dan oleh karena itu harus memperoleh pengetahuan melalui saluran YouTube Ibu Lady Josman.
2. Penulis memberikan kuesioner pada jam kerja biasa, sehingga menunggu penyelesaian kuesioner oleh karyawan.
3. Pendistribusian dan pengisian kuesioner penelitian ini terkendala oleh padatnya jadwal karyawan sehingga mengakibatkan keterbatasan waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian* (Edisi Revi). UMM Press.
- Amir, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dosen Jurusan Elektro Politeknik Negeri Semarang. *International Journal Of Economic, Business and Accounting Research*, *15*(1), 31–39.
- Anggi, A. K. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Di Rutan Kelas IIB Purbalingga. *Jurnal Perpajakan, Manajemen & Akuntansi*, *16*(1), 37–50.
- Ardi, V., Astuti, S., & Sulisty, M. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *52*(1), 163–172. <https://www.neliti.com/publications/202050/pengaruh-self-eficacy-terhadap-employee-engagement-dan-kinerja-karyawan-studi-p>
- Asandimitra, N., & Kautsar, A. (2019). The influence of financial information, financial self efficacy, and emotional intelligence to financial management behavior of female lecturer. *Humanities and Social Sciences Reviews*, *7*(6), 1112–1124. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.76160>
- Atikah, A., & Kurniawan, R. (2021). Pengaruh Literasi Keuangan, Locus of Control, dan Financial Self Efficacy Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *10*(2), 284–297. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i2.5132>
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida. T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Bouffard-Bouchard, T. (1990). Influence of self-efficacy on performance in a cognitive task. *Journal of Social Psychology*, *130*(3), 353–363. <https://doi.org/10.1080/00224545.1990.9924591>
- Cahaya, N., & Rahyuda, A. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(1), 6042–6058. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p09>
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, *8*(2), 80–88. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>

- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dewi, N. (2020). Pengaruh Self-efficacy terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2), 122–136. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.32750>
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213.
- Erdogan, B., & Jeanne, E. (2007). Support from The Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 321–330.
- Farisi, S., & Siswadi, Y. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 23–45.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Feist, J. & Gregory, J. (2017). *Teori Kepribadian Buku 2* (Edisi 8). Salemba Humanika.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. S. (2016). *Teori-Teori Psikologis Cetakan ke-3*
- Gozali, A. (2022). Employee Psychological Analysis: Communication, Self Esteem, and Self Efficacy. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 2(3), 111–119. <https://doi.org/10.37481/jmh.v2i3.475>
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2).
- Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Kepuasan Kerja. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 54–61.
- Imam, G., & Hengky, L. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Frankink, J., Sarstedt, M., Ringle, C., & Sigfried, S. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange dan Perceived Organizational Support Terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 163–175.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economic (IJBE)*, 2(2), 86–98.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Publikasi Ilmiah Umsu*, 2(1), 405–424.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443, 445.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Maryati, M. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. UPP STIM YKPN.
- Irfan, M, N. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–426.
- Muis, F.. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Muis, M. R., Ramadhan, M. A., & Arif, M. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Bank Pada Masa Pandemi Covid 19. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 525–540.
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–12.
- Mustika, S. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 2(1), 9–15.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>



- Park, Y., Lim, D. H., Kim, W., & Kang, H. (2020). Organizational support and adaptive performance: The revolving structural relationships between job crafting, work engagement, and adaptive performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(12), 48-72. <https://doi.org/10.3390/SU12124872>
- Pattanayak, S., Mishra, U. S., & Dash, M. (2017). Mediating role of job satisfaction in the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior: An empirical study in indian insurance sector. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(10), 365–374.
- Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Prayogi, M. A., & Annisa, D. (2023). Training, Work Ability and employees' performance: The mediating role of Organizational Commitment. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 112–122. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v4i2.13705>
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah, S. (2019). Peran Self Efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228.
- Purwono, H., Wijaya, U., & Utari, W. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 153-162.
- Puspitaningtyas, Z. (2017). Pengaruh Efikasi Diri dan Pengetahuan Berwirausaha. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM*, 7 (1), 141–150.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature. *Journal OF Applied Pshycology*, 87(4), 698–174.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 133-157.
- Rivai, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktik*.
- Salden, D. (2021). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Kantor Pusat Medan. *Journal UMSU*, 1(1), 1-14
- Salman (2016). Impact Of Self-Efficacy On Employee"s Job Performance In Health Sector Of Pakistan. *Journal Of Business And Society*, 1(3), 136–142.
- Saraswathi, A., Dewi, I., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja dengan Organizational sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(6), 2257–2286.
- Saraswati, N. K., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Indonesia Taroko Textile Purwakarta.

- Jurnal EMPATI*, 6(1), 307–311. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15203>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Setyo, W. D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sjamsuri, A., & Mulyani, N. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Di Sma Pgri 3 Jakarta. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 6(1), 1–6.
- Sondang, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Bumi Aksara.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *ORBITH Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa Dan Sosial*, 10(1), 74–81. [www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.h](http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.h)
- Sugiyono, S (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Taufik, M., Muhammad, L., & Prayogi, A. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Karyawan: Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 3(1), 323–335.
- Wibowo, W (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yulan, Y., & Bernarto, I. (2017). Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi [The Influence of Self-Efficacy, Organizational Culture, and Work Motivation toward Organizational Commitment]. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 12(1), 114-127. <https://doi.org/10.19166/derema.v12i1.410>

**LAMPIRAN**  
**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI**  
**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *SELF EFFICACY***  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI**  
**SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA**  
**IV REGIONAL II MEDAN**

---

**Kepada Yth. Bapak / Ibu**

**Pegawai PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN**

**Di Tempat**

**Assalamu Alaikum Wr. Wb**

Dengan Hormat

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

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

Hormat Saya

Firman Surdika

## A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

## B. Identitas Responden

Umur.....(Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK  D3  S1  S2  S3

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

## 1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan saat bekerja					
2	Saya selalu dapat diandalkan dalam bekerja					
<b>Kapasitas Kerja</b>						
3	Saya setia dan bertanggung jawab dalam pekerjaan saya					
4	Saya selalu menyelesaikan banyak tugas setiap hari					
<b>Kehandalan</b>						
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu					
6	Saya sering merasa terburu-buru oleh waktu saat menyelesaikan pekerjaan setiap hari					
<b>Sikap</b>						
7	Saya menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
8	Saya selalu berupaya menjadi karyawan yang dapat dijadikan contoh dan mampu bekerja sama dengan rekan-rekan lainnya					

## 2. KOMITMEN ORGANISASI (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Komitmen Berkesinambungan</b>						
1	Saya memiliki niat untuk tetap bekerja di organisasi ini dalam jangka waktu yang lama					
2	Saya memiliki kebanggaan tersendiri menjadi bagian organisasi ini					
<b>Komitmen Terpadu</b>						
3	Saya merasa bahwa tujuan dan nilai-nilai organisasi ini sejalan dengan nilai dan tujuan pribadi saya					
4	Saya merasa bagian dari organisasi ini					

<b>Komitmen Terkontrol</b>						
5	Saya merasa bahwa organisasi memberikan dukungan penuh dalam bekerja					
6	Saya merasa tindakan ataupun keputusan yang saya ambil penting untuk organisasi ini					

### 3. *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (X1)*

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Sikap Perusahaan terhadap Ide Karyawan</b>						
1	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan inovatif					
2	Perusahaan memperhatikan dan mengimplementasikan ide-ide yang diberikan karyawan					
<b>Sikap Perusahaan Terhadap Karyawan Yang Mengalami Masalah Pekerjaan</b>						
3	Perusahaan peduli terhadap karyawan yang mengalami masalah pekerjaan					
4	Perusahaan memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
<b>Sikap Perusahaan Terhadap Kesejahteraan dan Kesehatan Karyawan</b>						
5	Perusahaan memberikan fasilitas dan sumber daya untuk meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan yang tejamin					
6	Perusahaan mengutamakan kesejahteraan dan kesehatan karyawan					
<b>Sikap Perusahaan Terhadap Karyawan Yang Berprestasi</b>						
7	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi					
8	Perusahaan memberikan peluang pengembangan karir bagi karyawan yang berprestasi					

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

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Performa Sebelumnya</b>						

1	Saya merasa puas dengan pencapaian dan prestasi di masa lalu dalam pekerjaan					
2	Saya merasa yakin pengalaman sebelumnya membentuk kemampuan saya saat ini					
<b>Kesadaran Perwakilan</b>						
3	Saya menyadari kekuatan dan kelemahan saya dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab tertentu					
4	Saya mampu mengidentifikasi kompetensi dan keahlian saya					
<b>Meyakinkan Secara Verbal</b>						
5	Saya percaya diri dalam berkomunikasi dan menyampaikan ide atau pendapat kepada orang lain					
6	Saya merasa mampu mengungkapkan diri dengan jelas dan meyakinkan saat berbicara di depan publik atau dalam pertemuan					
<b>Indikasi Emosional</b>						
7	Saya mampu mengelola dan mengatasi emosi negatif seperti kecemasan atau ketakutan					
8	Saya merasa optimis dan percaya diri dalam menghadapi tugas atau tantangan baru					



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 3450/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/6/2023

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

Medan, 11/6/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Firman Surdika  
NPM : 2005160403  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Beban kerja yang diberikan terlalu berlebih mempengaruhi kepuasan karyawan  
2. Lingkungan perusahaan yang kurang memadai mempengaruhi kepuasan karyawan  
3. Kompensasi yang diberikan mempengaruhi

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan  
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan  
3. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : ~~Pt Besh Multi Global Medan~~ Perkebunan Nusantara IV Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Firman Surdika)





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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 3450/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/6/2023

Nama Mahasiswa : Firman Surdika  
NPM : 2005160403  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 11/6/2023  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Lila Bismala, ST, M.Si *[Signature]* 18/6/2023

Judul Disetujui\*\*): Pengaruh Perceived Organizational Support dan  
Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan  
Komitmen organisasi Sebagai Variabel Intervening

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen  
*[Signature]*  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 6 Februari 2024  
Dosen Pembimbing  
*[Signature]*  
(Lila Bismala, ST, M.Si)

Keterangan  
\*) Dosen ahli Program Studi  
\*\*) Dosen ahli Dosen Pembimbing  
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah tembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 275 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2024**

*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 : 7 februari 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :  
**Nama : Firman Surdika**  
**N P M : 2005160403**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening**

**Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Lila Bismala, ST., M.Si.**

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 dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 07 Februari 2025**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 26 Rajab 1445 H  
07 Februari 2024 M



Dekan

**Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**  
**NIDN : 0109086502**

Tembusan :  
1. Pertinggal.





**UMSU**  
Cerdas | Terpercaya

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/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 275 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**  
Medan, 26 Rajab 1445 H  
07 Februari 2024 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PTPN IV Medan  
Jln.Letjend Suprpto No.2 Medan  
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 : **Firman Surdika**  
Npm : **2005160403**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Judul : **Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.**  
NIDN: 0109086502

Tembusan :  
1. Peringgal



2SDM/X/191 /II/2024



Medan, 20 Februari 2024

Izin Penelitian

Kepada Yth :  
Dekan  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di -

Tempat

Sehubungan dengan surat saudara nomor : 275/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 7 Februari 2024 perihal Izin Riset, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama dibawah ini :

NAMA	NIM	PRODI
Firman Surdika	2005160403	Manajemen

Diizinkan untuk melaksanakan Penelitian/Riset di lingkungan kerja Regional II - PTPN IV dengan rincian sebagai berikut :

Unit Kerja : Region Office  
Bagian/Bidang : SDM & Sistem Manajemen

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan sebagai berikut :

- Berperilaku sopan dan mengikuti dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku di Perusahaan, selama proses Magang/Riset berlangsung.
- Menjaga kerahasiaan data dan nama baik perusahaan serta semua data yang digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah pendidikan.
- Seluruh biaya yang timbul atas pelaksanaan Magang/Riset ini menjadi tanggung jawab pribadi peserta.
- Apabila melanggar peraturan yang berlaku, maka Regional II - PTPN IV berhak untuk membatalkan proses Magang/Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
Bagian Sumber Daya Manusia  
Kepala Bagian E  
Gedung Siregar  
Kasubag Personalia & Manajemen Kinerja SDM



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 PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Firman Surdika  
NPM : 2005160403  
Dosen Pembimbing : Lila Bismala, ST., M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	LOM menjelaskan keterkaitan variabel, Fenomena dipelajari, rumusan & sesuai dg tujuan & hipotesis.	1 Feb. 24.	
Bab 2	taubatkan teori yg relevan, persitikan seluruh faktor sesuai dg judul.	9 maret 24.	
Bab 3	analisis jalur ditautkan	14 Maret 24.	
Daftar Pustaka	Ok.	21 Maret 24.	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	instrumen disesuaikan dgn indikator.	22 Maret 24.	
Persetujuan Seminar Proposal	Disetujui y/ seminar.	26 Maret 24.	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

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

Medan, Maret 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Lila Bismala, ST., M.Si.



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Rabu, 08 Mei 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Firman Surdika  
N.P.M. : 2005160403  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 08 April 2003  
Alamat Rumah : Jl. Karya Jaya Gg. Eka Rame II No. 8  
Judul Proposal : Pengaruh Perceived Organizational Support dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

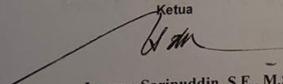
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Piramida Terbalik
Bab I	Gunakan Jurnal dosen Umsu berbeda - beda sebanyak 6 atau lebih
Bab II	Pertama buku, lalu dari Jurnal Pada Masing - masing Variabel
Bab III	Tabel Waktu Penelitian di atasit Sampel Sudah dan buat tabel Sampel
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

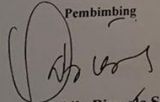
Medan, *Rabu, 08 Mei 2024*

TIM SEMINAR

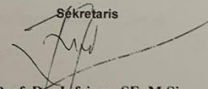
Ketua

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

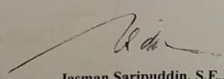
Pembimbing

  
Assoc Prof. Lila Bismala S.T, M.Si.

Sekretaris

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

Pembanding

  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu, 08 Mei 2024* menerangkan bahwa:

Nama : Firman Surdika  
N .P.M. : 2005160403  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 08 April 2003  
Alamat Rumah : JL. Karya Jaya Gg. Eka Rame II No. 8  
Judul Proposal : Pengaruh Perceived Organizational Support dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Assoc Prof. Lila Bismala S.T, M.Si.*

Medan, Rabu, 08 Mei 2024

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

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

Pembimbing

Assoc Prof. Lila Bismala S.T, M.Si.

Pembanding

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan

Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.  
NIDN : 0105087601



**UMSU**  
Cerdas | Terpercaya

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/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1339 /II.3-AU/UMSU-05/F/2024  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 08 Dzulqadah 1445 H  
16 Mei 2024 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu**  
**PTPN IV Regional II Medan**  
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 : **Firman Surdika**  
N P M : **2005160403**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PTPN IV Regional II Medan.**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**  
NIDN: 0109086502

Tembusan :  
1. Peringgal







Medan, 22 Mei 2024

Nomor : 2SDM/eX/151/V/2024

Lampiran : Ada

Hal : Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di -  
Tempat

Sehubungan dengan surat nomor 2SDM/X/131/II/2024 tanggal 20 Februari 2024 perihal Izin Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i atas nama dibawah ini, telah menyelesaikan Penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II dengan rincian sebagai berikut:

Nama	NIM	Program Studi	Lokasi Penelitian
Firman Surdika	2005160403	Manajemen	Region Office

Demikian surat ini dibuat sebenar-benarnya, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

REGIONAL II  
BAGIAN SDM DAN SISTEM  
MANAJEMEN



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:  
**HWIN DWI PUTERA**  
NIK : 4009077  
Jabatan : KEPALA BAGIAN SDM DAN SISTEM MANAJEMEN  
Email : hwin.dwi@ptpn4.co.id

Tembusan :  
- Arsip

Pasal 11 UU ITE Tahun 2018, sertifikat tandatangan elektronik yang diterbitkan oleh BSR-E-BSSN, memiliki kekuatan dan akibat hukum yang sah.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. DATA PRIBADI

Nama : Firman Surdika  
NPM : 2005160403  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 08 April 2003  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara  
Alamat : Jalan Karya Jaya Gg. Eka Rame II No.8 Medan  
No. Telephone : 083857087182  
Email : Farizfirman08@gmail.com

### 2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Sudirman  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Nama Ibu : Gusnaini  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Jalan Karya Jaya Gg. Eka Rame II No.8 Medan  
No. Telephone : 082166530169  
Email : -

### 3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 060930 Medan  
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 28 Medan  
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Swasta Harapan Mandiri Medan  
Perguruan Tinggi : Universtias Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 12 Juli 2024

*Firman*

(.....  
FIRMAN SURDIKA  
.....)