

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN YANG
DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI
PADA PT.MARA JAYA**

SKRIPSI

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



Oleh :

Nama : Diky Prastiyo
NPM : 1905160231
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024
ABSTRAK**

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KETERLIBATAN KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KOMITMEN ORGANISASI PADA
PT. MARA JAYA.**

Diky Prastiyo
Program Studi Manajemen
Email: dickyprastiyo88@gmail.com

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis apakah efikasi diri berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya, untuk mengetahui dan menganalisis apakah efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya, untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya, untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya, untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya, untuk mengetahui dan menganalisis apakah efikasi diri berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya dan untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesiober (angket), sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik Analisis Partial Least Square (PLS), Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Model Struktural (*Inner Model*). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya, efikasi diri berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya, komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya, komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya dan komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Kemampuan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND WORK ABILITY ON EMPLOYEE ENGAGEMENT MEDIATED BY ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO PT. MARA JAYA.

Diky Prastiyo

Management Study Program

Email: dickyprastiyo88@gmail.com

The aim of this research is to find out and analyze whether self-efficacy influences employee engagement at PT. Mara Jaya, to find out and analyze whether self-efficacy influences organizational commitment at PT. Mara Jaya, to find out and analyze whether work ability influences employee engagement at PT. Mara Jaya, to find out and analyze whether work ability influences organizational commitment at PT. Mara Jaya, to find out and analyze whether organizational commitment influences employee engagement at PT. Mara Jaya, to find out and analyze whether self-efficacy influences employee engagement through organizational commitment at PT. Mara Jaya and to find out and analyze whether work ability influences employee engagement through organizational commitment at PT. Mara Jaya. The data collection technique uses a questionnaire, while the data analysis techniques used are the Partial Least Square (PLS) Analysis technique, Measurement Model (Outer Model) and Structural Model (Inner Model). Based on the research results, it can be concluded that self-efficacy has a positive and significant effect on employee engagement at PT. Mara Jaya, self-efficacy has an insignificant positive effect on organizational commitment at PT. Mara Jaya, work ability has a positive and significant effect on employee engagement at PT. Mara Jaya, work ability has a positive and significant effect on organizational commitment at PT. Mara Jaya, organizational commitment has an insignificant positive effect on employee involvement at PT. Mara Jaya, organizational commitment does not mediate the influence of self-efficacy on employee engagement at PT. Mara Jaya and organizational commitment do not mediate the influence of work ability on employee engagement at PT. Mara Jaya.

Keywords: *Self-Efficacy, Work Ability, Employee Involvement and Organizational Commitment*

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Kemampuan Kerja Terhadap Keterlibatan Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Mara Jaya”**. sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian proposal ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Ermansyah dan Ibunda Heriyati yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan serta semangat selama penulis menjalani pendidikan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, 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. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin 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. Bapak Dr. Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
9. Seluruh keluarga dan teman yang telah memberikan bimbingan dan motivasi.
10. Kepada Joko Hidayat Lubis yang telah memberikan dukungan, semangat selama proses penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Aamiin

Medan, Mei 2024

Penulis

DIKY PRASTIYO
1905160231

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 KAJIAN TEORITIS	
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1. Keterlibatan Karyawan	10
2.1.2. Komitmen Organisasi.....	15
2.1.3. Efikasi Diri	19
2.1.4. Kemampuan Kerja.....	27
2.2 Kerangka Konseptual	32
2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Karyawan ..	32
2.2.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi....	33
2.2.3 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Keterlibatan Karyawan.....	33
2.2.4 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	33

2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan.....	34
2.2.6 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Karyawan Melalui Komitmen Organisasi	34
2.2.7 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Keterlibatan Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.....	35
2.3 Hipotesis	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Definisi Operasional Variabel	37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.4 Populasi dan Sampel.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Teknik Analisis Data	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	47
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	48
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
4.2 Analisis Data.....	53
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)	53
4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model).....	59
4.3 Pembahasan.....	65
4.3.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Karyawan..	65
4.3.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi...	66
4.3.3 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Keterlibatan Karyawan	66
4.3.4 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	67
4.3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan	68

4.3.6	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.....	69
4.3.7	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Keterlibatan Karyawan Melalui Komitmen Organisasi.....	69
BAB 5	PENUTUP.....	71
5.1	Kesimpulan.....	71
5.2	Saran.....	72
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....		76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Indikator Keterlibatan Karyawan.....	38
Tabel 3.2.	Indikator Komitmen Organisasi.....	38
Tabel 3.3.	Indikator Efikasi Diri.....	39
Tabel 3.4.	Indikator Kemampuan Kerja.....	39
Tabel 3.5.	Waktu Penelitian.....	40
Tabel 3.6.	Data Jumlah Pegawai Pada PT. Mara Jaya.....	41
Tabel 3.7.	Instrumen Skala Likert.....	42
Tabel 4.1.	Instrumen Skala Likert.....	47
Tabel 4.2.	Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.3.	Data Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.4.	Angket Skor Untuk Variabel Keterlibatan Karyawan (Y).....	49
Tabel 4.5.	Angket Skor Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z).....	50
Tabel 4.6.	Angket Skor Untuk Variabel Efikasi Diri (X1).....	51
Tabel 4.7.	Angket Skor Untuk Variabel Kemampuan Kerja (X2).....	52
Tabel 4.8.	<i>Convergent Validity</i> Keterlibatan Karyawan.....	54
Tabel 4.9.	<i>Convergent Validity</i> Komitmen Organisasi.....	55
Tabel 4.10.	<i>Convergent Validity</i> Efikasi Diri.....	55
Tabel 4.11.	<i>Convergent Validity</i> Kemampuan Kerja.....	56
Tabel 4.12.	Hasil <i>Composite Reliability</i>	56
Tabel 4.13.	Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	57
Tabel 4.14.	Hasil <i>Discriminant Validity</i>	58
Tabel 4.15.	<i>R-Square</i>	60
Tabel 4.16.	<i>F-Square</i>	61
Tabel 4.17.	<i>Dirrect Effect</i>	63
Tabel 4.18.	<i>Indirrect Effect</i>	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Paradigma Penelitian.....	35
Gambar 4.1. <i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model</i>	54
Gambar 4.2. Hasil Setelah <i>Bootstrapping</i>	62

BAB 1

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sekelompok orang, bekerja dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi individu serta memberkan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu pendekatan dalam mengelola manusia yang berdasarkan prinsip yaitu sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, karenanya keberhasilan suatu perusahaan, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh tutur manusia (Hutriany & Suarman, 2019).

Perusahaan harus memperhatikan tentang aspek-aspek yang terjadi dalam Sumber Daya Manusianya. Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber Daya Manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan berkualitas dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sari, et. al., 2019).

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah keterlibatan karyawan.

Dalam sebuah perusahaan, keterlibatan karyawan sangat penting untuk hasil kinerja yang maksimal sesuai harapan perusahaan. Keterikatan karyawan didefinisikan sebagai hubungan antara seorang karyawan dengan posisi di tempat dia bekerja dan mengekspresikan dirinya secara wajar secara fisik, kognitif dan emosional (Nasution, et. al., 2018)

Keterlibatan karyawan diartikan sebagai keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuan-tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Karyawan tidak hanya bekerja untuk memperoleh gaji atau promosi saja, tapi karyawan juga bekerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan emosional ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar peduli dengan pekerjaan dan perusahaan (Yunus, et. al., 2023)

Keterlibatan karyawan adalah hubungan yang menyangkut keterikatan karyawan terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan. Karyawan akan dapat meningkatkan performa kerjanya apabila mempunyai keterlibatan erat pada perusahaan seperti rasa kenyamanan dan mulai menyukai beberapa hal yang ada di sekitar, baik dengan tanggungjawab dan peran yang dimiliki maupun lingkungan kerjanya (Diana & Frianto, 2021). Faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan yaitu komitmen organisasi.

Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Jufrizen, 2018).

Komitmen Organisasi adalah tingkat kepercayaan seseorang dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi ini (Basalama, et. al., 2019). Komitmen organisasi adalah keadaan individu yang memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya (Nugroho & Putro, 2021). Selain faktor komitmen organisasi, efikasi diri dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan yaitu komitmen organisasi.

Efikasi diri mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis, 2018). Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian - kejadian

di sekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan efikasi diri yang rendah akan mudah menyerah sementara efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada (Iskandar & Yusnandar, 2019).

Efikasi diri sebagai keyakinan diri untuk mengetahui kemampuannya sehingga dapat melakukan suatu bentuk kontrol terhadap manfaat orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan sekitarnya (Yanti, 2019). Efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu (Wastuti, et. al., 2019). Selain itu, kemampuan kerja juga dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan.

Kemampuan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Jufrizen, 2017). Kemampuan Kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan keterlibatan karyawan (Sinambela & Lestari, 2022).

Kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal (Arif, et. al., 2020).

PT. Mara Jaya merupakan perusahaan perkebunan karet dan kelapa sawit dengan bidang usaha pabrik pengelolaan kelapa sawit (PKS) dan mengelola minyak sawit mentah CPO (*Crude Palm Oil*). Didirikan pada tahun 1962 berdasarkan akte notaris Ong Kiem Lian, No.109 tertanggal 28 Maret 1962. Akta tersebut disahkan oleh Menteri Kehakiman RI tertanggal 10 Mei 1962 No. J.A. 54720, dengan nama PT. Perusahaan Perkebunan, Dagang Industri Mara Jaya disingkat menjadi PT.Mara Jaya, berkedudukan di Jl. Kepribadian No.7 Medan, dengan memakai cabang-cabang perwakilan di tempat-tempat lain yang ditetapkan oleh direksi.

PT. Mara Jaya selalu memberikan kualitas pelayanan yang terbaik bagi para konsumennya. Dalam memberikan kualitas pelayanan yang baik, hal itu tidak lepas dari yang adanya keterlibatan karyawan. Diketahui keterlibatan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu seperti efikasi diri, kemampuan kerja dan komitmen organisasi yang mana faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mara Jaya.

Berdasarkan observasi penulis ditemukan masih rendahnya keterlibatan karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari masih kurangnya kesadaran karyawan akan rasa memiliki perusahaan, sebagian karyawan masih merasa jika mampu mencapai sebuah prestasi maka prestasi itu bukan menjadi prestasinya akan tetapi menjadi keberhasilan dari pimpinannya, sikap ini merupakan hal yang tidak boleh berlarut-larut bagi karyawan. Hal ini menunjukkan peran pemimpin yang masih kurang efektif dalam mengarahkan para pegawainya.

Selanjutnya komitmen organisasi di perusahaan masih kurang, dan terbilang rendah yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan, perilaku kewargaan organisasi yang terjadi dalam lingkungan kerja perusahaan cenderung

kurang responsif serta cara kerja pegawai yang kurang serius dimana pegawai melakukan aktivitas lain seperti social media, bermain game dan media lainnya saat jam kerja.

Efikasi diri pada perusahaan masih rendah, dimana masih adanya golongan karyawan yang merasa diri mereka tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi target yang ditugaskan dari perusahaan, rendahnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya, dan masih terdapat karyawan yang kurang memiliki kemandirian yang membuat karyawan membutuhkan karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, kemampuan kerja pada perusahaan masih terbilang rendah, terlihat dari karyawan kurang memiliki kemampuan kerja sehingga lambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang berdampak pada kurangnya kinerja.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Kemampuan Kerja terhadap Keterlibatan Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT. Mara Jaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Peran pemimpin yang masih kurang efektif dalam mengarahkan para pegawainya.
- 2) Masih kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi dilihat dari cara kerja pegawai yang kurang serius dimana pegawai melakukan aktivitas lain

seperti social media, bermain game dan media lainnya saat jam kerja.

- 3) Masih adanya golongan karyawan yang merasa diri mereka tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi target yang ditugaskan dari instansi sehingga menggambarkan adanya efikasi diri karyawan yang rendah yang nantinya dapat berpengaruh pada kinerja di perusahaan.
- 4) Ketidaksesuaian kemampuan kerja dengan *job description* sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan seperti yang telah dipaparkan sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup pada permasalahan komitmen organisasi, efikasi diri dan kemampuan kerja sehingga penelitian hanya berkaitan dengan pengaruh efikasi diri dan kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya?
- 2) Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya?

- 3) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan Karyawan pada PT. Mara Jaya?
- 4) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya?
- 5) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya?
- 6) Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya?
- 7) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah efikasi diri berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya

- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah efikasi diri berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya
- 7) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia:

1) Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan efikasi diri dan kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan.

BAB 2

KAJIAN TEORITIS

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Keterlibatan Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan merupakan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Dalam *engagement*, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. Keterlibatan karyawan atau diartikan keterikatan karyawan merupakan salah satu konsep yang dikembangkan dari *positive psychology* dan *positive organizational behavior* yang menggambarkan teori mengenai hubungan dengan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan. Keterlibatan Karyawan adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, *passionate*, dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Paino, et. al., 2023)

Keterlibatan karyawan diartikan sebagai keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuan-tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Karyawan tidak hanya bekerja untuk memperoleh gaji ataupun promosi saja, tapi karyawan juga bekerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan emosional ini menunjukkan bahwa karyawan benar-benar peduli dengan pekerjaan dan perusahaan (Yunus, et. al., 2023).

Dalam sebuah perusahaan, keterlibatan karyawan sangat penting untuk hasil kinerja yang maksimal sesuai harapan perusahaan. Keterikatan karyawan didefinisikan sebagai hubungan antara seorang karyawan dengan posisi di tempat dia bekerja dan mengekspresikan dirinya secara wajar secara fisik, kognitif dan emosional (Nasution, et. al., 2018).

Keterlibatan karyawan adalah hubungan yang menyangkut keterikatan karyawan terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan. Karyawan akan dapat meningkatkan performa kerjanya apabila mempunyai keterlibatan erat pada perusahaan seperti rasa kenyamanan dan mulai menyukai beberapa hal yang ada di sekitar, baik dengan tanggungjawab dan peran yang dimiliki maupun lingkungan kerjanya (Diana & Frianto, 2021).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, passionate, dan berkomitmen dengan pekerjaannya.

2.1.1.2 Manfaat Dan Tujuan Keterlibatan Karyawan

Menurut (Handoko, 2016) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *engagement* maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut dan banyak keuntungan yang dihubungkan dengan level *engagement* yang tinggi, yaitu:

- 1) Meningkatkan produktivitas
- 2) Meningkatkan keuntungan perusahaan
- 3) Kualitas kerja yang tinggi
- 4) Meningkatkan efisiensi kerja
- 5) Turnover yang rendah
- 6) Mengurangi ketidakhadiran
- 7) Meminimalkan kecurangan dan kesalahan karyawan
- 8) Meningkatnya kepuasan pelanggan
- 9) Meningkatnya kepuasan karyawan
- 10) Mengurangi waktu yang hilang akibat kecelakaan kerja
- 11) Meminimalkan keluhan EEO atau Keterlibatan Karyawan *Opportunity*

Menurut (Ferinia & Rolyana, 2021) menyatakan bahwa tujuan sebagai berikut :

1) Mengukur Keterlibatan Karyawan

Alasan utama untuk menyusun survei keterlibatan adalah untuk mengukur tingkat keterlibatan karyawan. Dengan mengukur keterlibatan karyawan dalam organisasi. Faktor yang umumnya membuat karyawan merasa terlibat dengan perusahaan adalah kemajuan karir, pengakuan prestasi kerja, peluang pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, budaya perusahaan, dan sebagainya.

2) Mendengarkan Suara Karyawan

Survei keterlibatan sangat penting karena memberikan karyawan tempat mengemukakan umpan balik secara terbuka. Hal ini adalah kesempatan emas untuk membangun komunikasi dua arah dan melibatkan karyawan secara aktif dalam proses pengembangan bersama tim manajemen. Terlibat secara aktif dalam proses perencanaan membuat karyawan menyadari bahwa keberadaan mereka dalam perusahaan sangat penting dan dihargai.

3) Membantu Perencanaan

Setelah menilai seberapa terlibat karyawan, perusahaan akan membuat rencana. Informasi yang diperoleh dari penilaian digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan dan peluang untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Perusahaan dapat mengembangkan rencana di seluruh perusahaan atau fokus langsung pada area tertentu

4) Meningkatkan Pertumbuhan Perusahaan

Menilai keterlibatan juga akan meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Sederhananya, umpan balik dari survei keterlibatan akan memberi informasi berharga yang dapat ditindaklanjuti. Saat penindaklanjutan dan penyelesaian berhasil, maka pertumbuhan perusahaan akan ikut tumbuh.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan

Menurut (Nugroho & Putro, 2021) ada 7 faktor yang mempengaruhi terjadinya keterlibatan karyawan, yaitu:

1) *Recognition*

Recognition (pengakuan), karyawan merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian reward diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan secara regular mengakui anggota tim berhak mendapatkannya.

2) *Empowerment*

Empowerment (pemberdayaan) Para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil resiko.

3) *Supportive feedback*

Supportive feedback (umpan balik yang mendukung) berarti para atasan memberikan feedback yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus, dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum.

4) *Partnering*

Partnering (kemitraan), karyawan diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima.

Sedangkan menurut (Syamtar & Mayasari, 2019) yang terbagi atas tujuh faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan yang terdiri dari :

- 1) Lingkungan Kerja
- 2) Kepemimpinan
- 3) Hubungan Tim Dan Rekan Kerja
- 4) Pelatihan Dan Pengembangan Karir
- 5) Kompensasi
- 6) Kebijakan Organisasi
- 7) Kesejahteraan Di Tempat Kerja.

2.1.1.4 Indikator Keterlibatan Karyawan

Untuk mengukur keterlibatan karyawan dapat menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh menurut (Pangestu, 2020) mengelompokkan menjadi empat indikator, yaitu:

1. Pekerjaan sebagai tujuan hidup

Sebagai tujuan utama kehidupan di tempat kerja, partisipasi kerja dianggap sebagai sejauh mana seseorang menganggap kondisi kerja itu penting, dan dianggap sebagai pusat identitas pribadi karena adanya peluang untuk memenuhi kebutuhan utamanya.

2. Partisipasi aktif dalam pekerjaan

Dalam partisipasi aktif dalam pekerjaan, keterlibatan kerja yang tinggi menyiratkan kesempatan untuk membuat keputusan kerja, memberikan kontribusi penting untuk tujuan organisasi, dan mencapai penentuan nasib sendiri. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan untuk mempromosikan perwujudan prestise, otonomi diri dan kebutuhan harga diri.

3. Kinerja sebagai pusat harga diri

Dalam proses menjadikan kinerja sebagai harga diri, keterlibatan kerja menunjukkan bahwa prestasi kerja adalah pusat perasaan yang layak.

4. Kesesuaian kinerja dan konsep diri

Kinerja di tempat kerja sesuai dengan perasaan yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan menurut (Kembau, 2018) empat indikator untuk mengukur keterlibatan kerja adalah:

1. Menanggapi pekerjaan
2. Partisipasi dalam pekerjaan
3. Bertanggung jawab atas pekerjaan
4. Merasa pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi (Jufrizen, 2018).

Menurut (Kasmir, 2016), Komitmen organisasi merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Menurut (Robbin, 2016) komitmen organisasi (*organizational commitment*) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang karyawan, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut.

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan seseorang dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi ini (Basalama, et. al., 2019). Komitmen organisasi adalah keadaan individu yang memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selamaberada dalam perusahaan. Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya (Nugroho & Putro, 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi adalah keadaan individu yang memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

2.1.4.2 Komponen Komitmen Organisasi

Menurut (Kuntjoro, 2020) menyebutkan ada tiga komponen dalam komitmen organisasi yaitu yaitu :

1) Komitmen Afektif (*Affective commitment*)

Keterkaitan perasaan emosional seorang pekerja menetapkan identitasnya dan keterlibatannya dalam organisasi. Pekerja dengan komitmen efektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Mengacu berdasarkan perhitungan biaya apabila keluar organisasi. Pekerja akan kehilangan kewajiban yang dirasakan misalnya dengan gaji, tunjangan. Untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu, kita tinggal karena kita perlu.

3) Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.

2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi (Ma'rufi & Anam, 2019) adalah:

1) Karakteristik personal.

Karakter personal antara lain: usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan beberapa faktor kepribadian lainnya yang memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi

2) Karakteristik pekerjaan dan peran.

Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi

3) Karakteristik strukturan organisasi.

Struktur organisasi meliputi: ukuran organisasi, kesatuan, luasnya kontrol dan sentralisasi otoritas.

4) Pengalaman kerja dan dukungan organisasi.

Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Menurut (Gulo, 2018) komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor:

1) Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan seberapa besar perasaan positif atau negatif yang diperlihatkan karyawan pekerjaannya seperti berat atau ringannya suatu pekerjaan, penempatan pekerjaan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

2) Stres kerja.

Stress kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan.

3) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan

2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Emron, et. al., 2016), menyatakan bahawa terdapat tiga macam komponen komitmen organisasi yaitu :

1) Komitmen Afektif

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

2) Komitmen Berkelanjutan

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

3) Komitmen Normative

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

Menurut (Sopiah & Sangadji, 2018), menyatakan bahawa indikator komitmen organisasi yaitu :

1) Kemauan pegawai, dimana adanya keinginan pegawai untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.

2) Kesetiaan pegawai, yang mana pegawai berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.

- 3) Kebanggaan pegawai, ditandai dengan pegawai merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.1.3 Efikasi Diri

2.1.3.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis, 2018). Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Menurut (Iskandar & Yusnandar, 2019) seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan efikasi diri yang rendah akan mudah menyerah sementara efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Efikasi diri merupakan kepercayaan pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan dan tanggungjawabnya. Semakin sering seseorang melakukan evaluasi diri dan menganggap bahwa dia memiliki banyak kemampuan yang positif, semakin besar pula efikasi yang dimilikinya. Efikasi diri mempengaruhi secara kuat motivasi individu untuk memperoleh keberhasilan atau tujuan yang ingin dicapai. Efikasi diri sebagai keyakinan diri untuk mengetahui kemampuannya sehingga dapat melakukan suatu bentuk kontrol terhadap manfaat orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan sekitarnya (Yanti, 2019). Efikasi diri merupakan penilaian individu

terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu (Wastuti & Haryati, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan dan tanggung jawabnya.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Efikasi Diri

Efikasi diri dibedakan atas tiga bagian yaitu *level*, *strength* dan *generality* (Puspitaningsih, 2016) berikut ini penjelasannya:

1) *Level*

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

tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2) *Strength.*

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3) *Generality*

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

Menurut (Mangkunegara, 2015) jenis efikasi diri dari setiap individu dibedakan menjadi dua yaitu :

- 1) Efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih

efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik.

- 2) Efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut (Fitriyah, et. al., 2019) tinggi rendahnya efikasi diri dalam melaksanakan tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan dirinya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu:

- 1) Budaya

Budaya dapat mempengaruhi efikasi diri melalui nilai dan kepercayaan yang mempunyai fungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan konsekuensi dari keyakinan diri.

- 2) Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin juga dapat mempengaruhi efikasi diri. Bandura menyatakan bahwa wanita mempunyai efikasi diri yang lebih tinggi dalam mengelola sesuatu dibandingkan laki-laki. Wanita bisa berprofesi sebagai ibu rumah tangga dan juga sebagai wanita karir itu akan memiliki efikasi diri yang tinggi dibanding laki-laki yang pekerja.

- 3) Sifat dari tugas yang dihadapi

Semakin kompleks derajat kesulitan tugas yang dihadapi individu maka akan semakin rendah orang tersebut menilai kemampuan dirinya sendiri. Seseorang

yang dihadapi tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi orang tersebut menilai kemampuan yang dimilikinya.

4) Insentif Eksternal

Insentif berupa *reward* yang diberikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik dan berhasil. *Reward* bisa berupa pujian atau materi.

5) Status atau peran individu dalam lingkungan

Status sosial bisa mempengaruhi efikasi diri seseorang. Efikasi diri seseorang tinggi jika memiliki status sosial yang tinggi. sebaliknya efikasi diri seseorang rendah jika memiliki status sosial yang kecil di lingkungannya.

6) Informasi tentang kemampuan diri

Efikasi diri seseorang tinggi atau rendah jika individu tersebut memperoleh informasi yang positif negatif tentang dirinya.

Menurut (Alwisol, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu sebagai berikut:

1) Pencapaian prestasi

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

perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

2) Pengalaman orang lain

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

3) Persuasi Verbal

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

4) Kondisi emosional

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

keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

2.1.3.4 Indikator Efikasi Diri

Indikator yang digunakan untuk mengukur efikasi diri (Lukmayanti, 2015) mengungkapkan bahwa perbedaan *self-efficacy* pada setiap individu terletak pada tiga komponen, yaitu *magnitude*, *strength* dan *generality*. Masing-masing mempunyai implikasi penting di dalam performansi, yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas), yaitu masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu. Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasar ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang dipersepsikan dapat dilaksanakannya dan akan menghindari situasi dan perilaku yang dipersepsikan di luar batas kemampuannya.
2. *Strength* (kekuatan keyakinan), yaitu berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan, walaupun mungkin belum memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Sebaliknya pengharapan yang lemah dan ragu-ragu akan kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang.

3. *Generality* (generalitas), yaitu hal yang berkaitan cakupan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi

Indikator efikasi diri mengacu pada 3 dimensi efikasi diri yaitu dimensi level, dimensi *generality*, dan dimensi *streght*. (Yunianti, et. al., 2016) merumuskan beberapa indikator efikasi diri yaitu :

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- 2) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melekukan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- 3) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras,gigih dan tekun adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- 4) Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- 5) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat diselesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

2.1.4 Kemampuan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Jufrizen, J. , 2017). Kemampuan kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan keterlibatan karyawan (Sinambela & Lestari, 2022).

Kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik, yang artinya kemampuan kerja memang dimiliki dari lahir dan seorang pimpinan harus pandai melihat hal tersebut sehingga pada saat melakukan perekrutan pegawai baru dibutuhkan sesi interview atau wawancara untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki calon pegawai tersebut namun pada kenyataannya banyak instansi yang melakukan sesi wawancara secara asal –asalan sehingga sumber daya manusia yang didapatkanpun secara asal –asalan dan fenomena yang terjadi adalah banyak dari para pegawai yang kurang mampu dalam menangkap atau menghubungkan informasi yang diberikan oleh teman kerja ataupun pimpinan (Sembiring & Tanjung, 2021). Kemampuan Kerja adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan

dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal (Arif, et. al., 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja.

2.1.4.2 Jenis – Jenis Kemampuan Kerja

Menurut (Sinaga, 2020) ada 3 jenis kemampuan kerja yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal yaitu:

1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Menurut (Tanjung & Manalu, 2019) memberikan 5 (lima) kategori kemampuan Kerja yang terdiri dari :

1) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan

kinerja baik. Seperti, orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi,

inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan, berkelanjutan dan keahlian teknis.

- 2) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Seperti kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- 3) *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* meliputi, integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis dan berpikir konseptual.
- 4) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa; memotivasi, memberdayakan dan mengembangkan orang lain.
- 5) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud visi dan tujuan organisasi. Kompetensi yang berkenaan dengan *leadership* meliputi; kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar dan nilai-nilai.

2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja tersebut terdiri dari, (Sembiring & Tanjung, 2021) :

- 1) Kemampuan Potensi: Kemampuan potensi (IQ) yang ada dari karyawan untuk bekerja sama dalam tim maupun perseorangan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.
- 2) Kemampuan *reality (knowledge + skill)* dimana kemampuan akan tercipta apabila ada dukungan yaitu pendidikan, pelatihan yang memadai untuk jabatan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sehari-hari.

Sedangkan pendapat lain menurut (Handoko, 2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja seseorang karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor pendidikan

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

- 2) Faktor pelatihan

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

- 3) Faktor pengalaman kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

2.1.4.4 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2015) indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan intelektual: kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tes mental (IQ) misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual seseorang.
- 2) Kemampuan fisik: kemampuan yang khususnya memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan dan lebih terbukanya dengan sukses.
- 3) Kemampuan emosional: kemampuan yang mengkhususkan diri pada pengendalian dan pengenalan diri dengan perubahan pekerjaan dan mampu menghadapi stres.

Sedangkan menurut (Prasetyo, 2015) indikator kemampuan kerja sebagai berikut :

- 1) Kesanggupan Kerja.

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 2) Pendidikan.

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

- 3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah hubungan yang menyangkut keterikatan karyawan terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan. Karyawan akan dapat meningkatkan performa kinerjanya apabila mempunyai keterlibatan erat pada perusahaan seperti rasa kenyamanan dan mulai menyukai beberapa hal yang ada di sekitar, baik dengan tanggungjawab dan peran yang dimiliki maupun lingkungan kerjanya. Hasil penelitian (Ardi, et. al., 2017) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan. Hasil penelitian (Riana, 2020) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Yunianti, et. al., 2016) menyatakan bahwa ada pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan.

2.2.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi

Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selamaberada dalam perusahaan. Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Hasil penelitian (Yulan & Bernato, 2017) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian (Marwan, et. al., 2018) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri terhadap komitmen organisasi. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Dewi, 2014) menyatakan bahwa efikasi diri terhadap komitmen organisasi.

2.2.3 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Keterlibatan Karyawan

Semakin sering seseorang melakukan evaluasi diri dan menganggap bahwa dia memiliki banyak kemampuan yang positif, semakin besar pula efikasi yang dimilikinya. Efikasi diri mempengaruhi secara kuat motivasi individu untuk memperoleh keberhasilan atau tujuan yang ingin dicapai. Hasil penelitian (Sinaga, 2020) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan. Hasil penelitian (Rahmadani, et al, 2023) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Yunianti, et. al., 2016) menyatakan bahwa kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan.

2.2.4 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kemampuan kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan keterlibatan karyawan. Hasil penelitian (Setyawan, 2017) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian (Wirmayanis, 2014) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Basalama, et. al., 2019) menyatakan bahwa kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian (Prayogi, et. al., 2020) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap terhadap komitmen organisasi.

2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan

Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Hasil penelitian

(Setyawan, 2017) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi terhadap keterlibatan karyawan. Sedangkan, hasil penelitian (Chaerunissa & Pancasasti, 2021) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi terhadap keterlibatan karyawan.

2.2.6 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

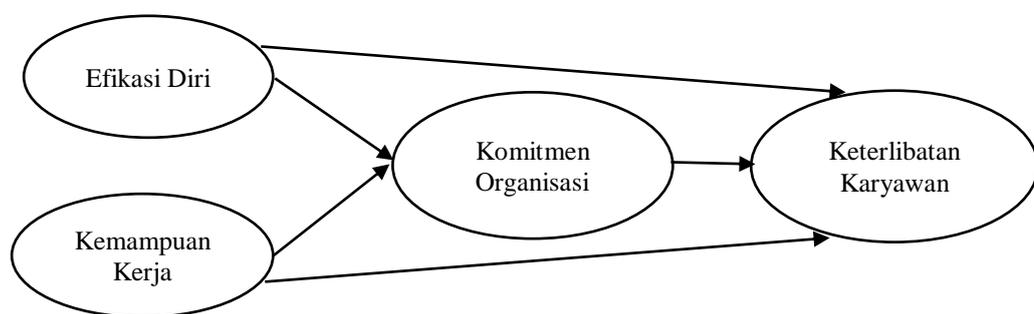
Karyawan akan dapat meningkatkan performa kinerjanya apabila mempunyai keterlibatan erat pada perusahaan seperti rasa kenyamanan dan mulai menyukai beberapa hal yang ada di sekitar, baik dengan tanggungjawab dan peran yang dimiliki maupun lingkungan kerjanya. Hasil penelitian (Firnanda & Wijayati, 2021) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi. Hasil penelitian (Priambodo, et. al., 2019) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi.

2.2.7 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Keterlibatan Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Kemampuan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hasil penelitian (Nasution, et. al., 2018) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi. Hasil penelitian (Prmono & Taloga, 2021) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan

oleh (Yunus, et. al., 2023) menyatakan bahwa kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variable bebas terhadap variable terikat. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah juga kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Efikasi diri berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya
- 2) Efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya
- 3) Kemampuan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya

- 4) Kemampuan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya
- 5) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya
- 6) Efikasi diri berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya
- 7) Kemampuan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari lima variabel yaitu efikasi diri (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) sebagai variable bebas, keterlibatan karyawan (Y) sebagai variable terikat dan komitmen organisasi (Z) sebagai variable intervening. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan assosiatif. Menurut (Juliandi, et. al., 2017) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variable dengan variable lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi varibel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Keterlibatan Karyawan (Y)

Keterlibatan karyawan adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, passionate, dan berkomitmen dengan pekerjaannya (Paino, et. al., 2023). Adapun indikator dalam menilai keterlibatan karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Keterlibatan Karyawan

No.	Indikator Keterlibatan Karyawan
1	Ketepatan penyelesaian tugas
2	Kesesuaian jam kerja
3	Tingkat kehadiran
4	Kerjasama antar pegawai
5	Kepuasan Kerja

Sumber: (Pangestu, 2020).

3.2.2 Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan seseorang dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi ini (Basalama & Piartrini, 2019). Adapun indikator dalam menilai komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Komitmen Organisasi

No.	Indikator Komitmen Organisasi
1	Komitmen Afektif
2	Komitmen Berkelanjutan
3	Komitmen Normative

Sumber : (Wibowo, 2016)

3.2.3 Efikasi Diri (X1)

Efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan

menghasilkan sesuatu (Wastuti & Haryati, 2019). Adapun indikator dalam menilai efikasi diri adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Indikator Efikasi Diri

No.	Indikator Efikasi Diri
1	Kepercayaan diri akan kemampuan mengelola usaha
2	Kepemimpinan sumber daya manusia
3	Kematangan mental dalam usaha
4	Merasa mampu memulai usaha

Sumber : (Yunianti, et. al., 2016)

3.2.4 Kemampuan Kerja (X2)

Kemampuan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Jufrizen, 2017). Adapun indikator dalam menilai kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Indikator Kemampuan Kerja

No.	Indikator Kemampuan Kerja
1	Kemampuan intelektual
2	Kemampuan fisik
3	Kemampuan emosional

Sumber : (Mangkunegara, 2015)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada PT. Mara Jaya yang beralamat Jl. Kepribadian No.7 Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan, penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Agustus 2023 – Juli 2024. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

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

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Mara Jaya yang berjumlah 120 orang.

Tabel 3.6
Data Jumlah Pegawai Pada PT. Mara Jaya

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Pegawai
1	HRD	15
2	Manager Kebun	3
3	Kepala Tata Usaha	3
4	Pajak	3
5	Finance	9
6	Mandor Bengkel	2
7	Kepala Gudang	3
8	Asisten Kantor Kebun	9
9	Mekanik	15
10	Pegawai Kantor	64
Jumlah		120

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau *total sampling* dimana jumlah sampel diambil dari seluruh jumlah populasi sehingga disebut penelitian populasi. Jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dengan jumlah 120 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian

yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam tabel yang tersedia untuk penilaiannya.

Tabel 3.7
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2018).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistik untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.2 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square – Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2015). Analisis Persamaan Struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan

untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

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

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

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (1) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (1) koefisien determinasi (*R-square*); (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) pengaruh langsung (*direct effect*); (b) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

dan (c) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.3 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan pengujian, *Discriminant Validity* (Juliandi, et. al., 2017).

3.6.3.1 Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, et. al., 2017).

3.6.3.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, et. al., 2017).

3.6.4 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive*

theory. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*); (b) *indirect effect* dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018)

3.6.4.1 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, et. al., 2017). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, et. al., 2017).

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap

variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, et. al., 2017).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Komitmen Organisasi), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/Efikasi Diri) dan (X2/Kemampuan Kerja) terhadap variabel endogen (Y/Keterlibatan Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/ Komitmen Organisasi) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/ Efikasi Diri) dan (X2/ Kemampuan Kerja) terhadap variabel endogen (Y/ Keterlibatan Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3) Total Effect (Total Efek)

Total effect merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, et. al., 2017).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan efikasi diri (X1), 6 pernyataan untuk variabel kemampuan kerja (X2), 6 pernyataan untuk variabel keterlibatan karyawan (Y) dan 6 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (Z). Angket yang disebarakan diberikan kepada 120 orang pegawai PT. Mara Jaya sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia.

Tabel 4.2
Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
1. Perempuan	32	24,62%
2. Laki - Laki	88	67,69%
Jumlah	120	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Tabel 4.2 di atas memperlihatkan bahwa mayoritas responden yang ada dalam penelitian adalah laki-laki yaitu sebanyak 88 orang atau sebesar 67,69% dan sisanya adalah perempuan yakni sebanyak 32 orang atau sebesar 24,62%. Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai PT. Mara Jaya lebih didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3
Data Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
20 – 29	24	18,46%
30 – 39	56	43,08%
40 – 49	24	18,46%
50 - 59	6	4,62%
Jumlah	120	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Selanjutnya dilihat dari segi usia, mayoritas responden yang ada dalam penelitian ini paling besar dengan usia yang berasal dari kelompok usia 30 – 39 tahun yakni sebanyak 56 orang atau sebesar 43,08%. Sedangkan sisanya yaitu berasal dari usia 20 – 29 tahun dan 40 – 49 tahun masing-masing sebanyak 24 orang atau sebesar 18,46% serta berasal dari usia 50 - 59 tahun yakni sebanyak 6 orang atau sebesar 4,62%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari kelompok dewasa, hal ini berarti bahwa

sebagian besar pegawai PT. Mara Jaya adalah dari kalangan orang dewasa dan usia produktif.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu keterlibatan karyawan (Y), efikasi diri (X1), kemampuan kerja (X2), komitmen organisasi (Z). deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Keterlibatan Karyawan

Tabel 4.4
Angket Skor Untuk Variabel Keterlibatan Karyawan (Y)

No Pe	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	26,67 %	5	45,83%	33	27,50 %	-	-	-	-	12	100 %
2	3	28,33 %	6	53,33%	22	18,33 %	-	-	-	-	12	100 %
3	3	28,33 %	5	46,67%	30	25,00 %	-	-	-	-	12	100 %
4	3	28,33 %	5	48,33%	28	23,33 %	-	-	-	-	12	100 %
5	3	32,50 %	5	49,17%	22	18,33 %	-	-	-	-	12	100 %
6	3	30,83 %	5	45,83%	28	23,33 %	-	-	-	-	12	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya bersedia bekerja melebihi kapasitas dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45,83%
2. Dari jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap tugas yang diberikan kepada saya sehingga mencapai kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53,33%

3. Dari jawaban mengenai Saya merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46,67%
4. Dari jawaban mengenai Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,33%
5. Dari jawaban mengenai Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49,17%
6. Dari jawaban mengenai Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45,83%

4.1.3.2 Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	25,00%	59	49,17%	31	25,83%	-	-	-	-	120	100%
2	31	25,83%	59	49,17%	30	25,00%	-	-	-	-	120	100%
3	31	25,83%	59	49,17%	30	25,00%	-	-	-	-	120	100%
4	34	28,33%	60	50,00%	26	21,67%	-	-	-	-	120	100%
5	36	30,00%	56	46,67%	28	23,33%	-	-	-	-	120	100%
6	35	29,17%	54	45,00%	31	25,83%	-	-	-	-	120	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49,17%
2. Dari jawaban mengenai Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49,17%

3. Dari jawaban mengenai Saya berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49,17%
4. Dari jawaban mengenai Saya sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50%
5. Dari jawaban mengenai Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46,67%
6. Dari jawaban mengenai Saya berkeingin menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45%

4.1.3.3 Variabel Efikasi Diri

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Efikasi Diri (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	28,33%	66	55,00%	20	16,67%	-	-	-	-	120	100%
2	34	28,33%	62	51,67%	24	20,00%	-	-	-	-	120	100%
3	34	28,33%	59	49,17%	27	22,50%	-	-	-	-	120	100%
4	31	25,83%	59	49,17%	30	25,00%	-	-	-	-	120	100%
5	29	24,17%	58	48,33%	33	27,50%	-	-	-	-	120	100%
6	34	28,33%	57	47,50%	29	24,17%	-	-	-	-	120	100%
7	36	30,00%	65	54,17%	19	15,83%	-	-	-	-	120	100%
8	30	25,00%	55	45,83%	35	29,17%	-	-	-	-	120	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya yakin bahwa saya dapat berhasil atas usaha yang telah saya lakukan sebelumnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55%
2. Dari jawaban mengenai Saya akan berusaha menyelesaikan semua pekerjaan audit dengan baik dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51,67%

3. Dari jawaban mengenai Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49,17%
4. Dari jawaban mengenai Saya yakin bahwa saya dapat bekerja secara efektif pada tugas-tugas yang berbeda dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49,17%
5. Dari jawaban mengenai Saya akan menyelesaikan tugas dengan baik walaupun itu tergolong jenis tugas yang baru, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48,33%
6. Dari jawaban mengenai Saya memiliki keyakinan jika mendahulukan tugas yang lebih mudah akan membantu dalam mengerjakan tugas yang lebih sulit, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47,50%
7. Dari jawaban mengenai Tetap bersikap tenang ketika menghadapi hambatan dan berusaha mencapai tujuan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54,17%
8. Dari jawaban mengenai Pengalaman membuat saya mampu memprediksi dan mendeteksi risiko secara profesional, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45,83%

4.1.3.4 Variabel Kemampuan Kerja

Tabel 4.7
Angket Skor Untuk Variabel Kemampuan Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	33,33%	56	46,67%	24	20,00%	-	-	-	-	120	100%
2	41	34,17%	51	42,50%	28	23,33%	-	-	-	-	120	100%
3	29	24,17%	62	51,67%	29	24,17%	-	-	-	-	120	100%
4	30	25,00%	60	50,00%	30	25,00%	-	-	-	-	120	100%
5	30	25,00%	57	47,50%	33	27,50%	-	-	-	-	120	100%
6	31	25,83%	60	50,00%	29	24,17%	-	-	-	-	120	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46,67%
2. Dari jawaban mengenai Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42,50%
3. Dari jawaban mengenai Pendidikan merupakan salah satu syarat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51,67%
4. Dari jawaban mengenai Jenjang pendidikan mempengaruhi pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50%
5. Dari jawaban mengenai Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47,50%
6. Dari jawaban mengenai Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50%

4.2 Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik path analysis (analisis jalur) dengan menggunakan Smart-PLS yang menggunakan analisis efek mediasi.

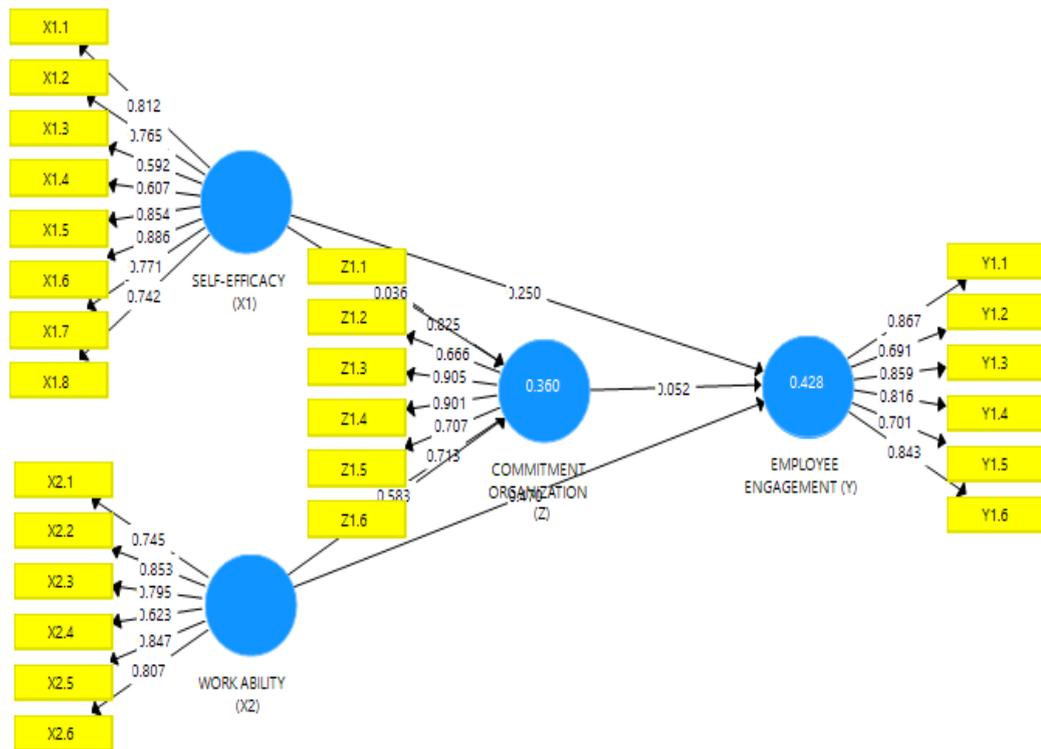
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

1) *Construct Reliability and Validity*

a) *Convergent Validity*

Convergent Validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score

dengan construct score pada loading Factor yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkolerasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Gambar 4.1
Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Indikator konstruk pada variabel keterlibatan karyawan berjumlah 6 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8
Convergent Validity Keterlibatan Karyawan

Indikator	Loadig Factor	Rule of Thumb	Keterangan
Y1	0.637	0.50	Valid
Y2	0.734	0.50	Valid
Y3	0.702	0.50	Valid
Y4	0.641	0.50	Valid

Y5	0.896	0.50	Valid
Y6	0.667	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel komitmen organisasi berjumlah 6 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
***Convergent Validity* Komitmen Organisasi**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
Z1	0.625	0.50	Valid
Z 2	0.666	0.50	Valid
Z 3	0.705	0.50	Valid
Z 4	0.601	0.50	Valid
Z 5	0.707	0.50	Valid
Z 6	0.713	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel efikasi diri berjumlah 8 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10
***Convergent Validity* Efikasi Diri**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X1.1	0.612	0.50	Valid
X1.2	0.765	0.50	Valid
X1.3	0.592	0.50	Valid
X1.4	0.607	0.50	Valid
X1.5	0.554	0.50	Valid
X1.6	0.686	0.50	Valid
X1.7	0.771	0.50	Valid

X1.8	0.742	0.50	Valid
------	-------	------	-------

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Indikator konstruk pada variabel kemampuan kerja berjumlah 6 indikator konstruk. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai *convergent validity* melalui loading Faktor pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11
***Convergent Validity* Kemampuan Kerja**

Indikator	<i>Loadig Factor</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Keterangan
X2.1	0.745	0.50	Valid
X2.2	0.653	0.50	Valid
X2.3	0.795	0.50	Valid
X2.4	0.623	0.50	Valid
X2.5	0.647	0.50	Valid
X2.6	0.607	0.50	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

b) *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas kontrak adalah nilai *composite reliability* di atas 0,6 menunjukkan kontrak memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,6 ke atas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

Tabel 4.12
Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Komitmen Organisasi (Z)	0.701
Keterlibatan Karyawan (Y)	0.718
Efikasi Diri (X1)	0.661
Kemampuan Kerja (X2)	0.672

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- (1) Variabel komitmen organisasi adalah reliabel, karena nilai composite reliability komitmen organisasi adalah $0.701 > 0.6$.
- (2) Variabel keterlibatan karyawan adalah reliabel, karena nilai composite reliability keterlibatan karyawan adalah $0.718 > 0.6$.
- (3) Variabel efikasi diri adalah reliabel, karena nilai composite reliability efikasi diri adalah $0.661 > 0.6$.
- (4) Variabel kemampuan kerja adalah reliabel, karena nilai composite reliability kemampuan kerja adalah $0.672 > 0.6$.

c) *Average Variance Extracted (AVE)*

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran varian yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh error pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE di atas 0.5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.13
Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted</i>
Komitmen Organisasi(Z)	0.627
Keterlibatan Karyawan (Y)	0.639
Efikasi Diri(X1)	0.578
Kemampuan Kerja (X2)	0.612

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian *Average Variance Extracted* adalah sebagai berikut:

- (1) Variabel komitmen organisasi adalah reliabel, karena nilai AVE komitmen organisasi adalah $0.627 > 0.5$.

- (2) Variabel keterlibatan karyawan adalah reliabel, karena nilai AVE keterlibatan karyawan adalah $0.639 > 0.5$.
- (3) Variabel efikasi diri adalah reliabel, karena nilai AVE efikasi diri adalah $0.578 > 0.5$.
- (4) Variabel kemampuan kerja adalah reliabel, karena nilai AVE kemampuan kerja adalah $0.612 > 0.5$.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity (validitas diskriminan) adalah sejauh mana suatu konstruk benar benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai heretroit-monotrait ratic (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruksi memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, Irfan, & Manurung., 2017).

Tabel 4.14
Hasil *Discriminant Validity*

	<i>Discriminant Validity</i>			
	Komitmen Organisasi (Z)	Keterlibatan Karyawan (Y)	Efikasi Diri (X1)	Kemampuan Kerja (X2)
Komitmen Organisasi (Z)				
Keterlibatan Karyawan (Y)	0.466			
Efikasi Diri (X1)	0.322	0.523		
Kemampuan Kerja (X2)	0.674	0.689	0.499	

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian heretroit – monotrait ratio (HTMT) adalah sebagai berikut :

- a) Variabel komitmen organisasi terhadap keterlibatan karyawan nilai htmt $0.466 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- b) Variabel komitmen organisasi terhadap efikasi diri nilai htmt $0.322 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- c) Variabel komitmen organisasi terhadap kemampuan kerja nilai htmt $0.674 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- d) Variabel keterlibatan karyawan terhadap efikasi diri nilai htmt $0.523 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- e) Variabel keterlibatan karyawan terhadap kemampuan kerja nilai htmt $0.689 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- f) Variabel efikasi diri terhadap kemampuan kerja nilai htmt $0.499 < 0.90$, artinya validitas diskriminan baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

4.2.2 Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (Inner Model)

1. *Path Coefficient*

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t

test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrampping (resampling method)*.

a) R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk. Kriteria dari *R-Square* menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung., 2017) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.75 berarti model adalah substansial (kuat).
- (2) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.50 berarti model adalah moderate (sedang).
- (3) Jika nilai R^2 (*adjusted*) = 0.25 berarti model adalah lemah (buruk).

Tabel 4.15
R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Komitmen Organisasi(Z)	0.360	0.349
Keterlibatan Karyawan (Y)	0.428	0.413

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

- 1) Variabel Z (komitmen organisasi) memiliki nilai R-Square Adjusted sebesar 0.349 artinya kemampuan variabel efikasi diri (X1) dan kemampuan kerja (X2), dalam menjelaskan variabel Z (komitmen organisasi) adalah sebesar 34,9% dengan demikian model tergolong model lemah (buruk).
- 2) Variabel Y (keterlibatan karyawan) memiliki nilai R-Square Adjusted sebesar 0.413 artinya kemampuan variabel efikasi diri (X1) dan kemampuan kerja (X2), dalam menjelaskan variabel Y (keterlibatan karyawan) adalah sebesar 41,3% dengan demikian model tergolong model lemah (buruk).

b) F-Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Perubahan nilai R² saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria F Square menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung., 2017) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai $F^2 = 0.02$ berarti efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (2) Jika nilai $F^2 = 0.15$ berarti efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- (3) Jika nilai $F^2 = 0.35$ berarti efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.16
F-Square

	<i>F-Square</i>			
	Komitmen Organisasi(Z)	Keterlibatan Karyawan (Y)	Efikasi Diri(X1)	Kemampuan Kerja (X2)
Komitmen Organisasi(Z)		0.003		
Keterlibatan Karyawan (Y)				
Efikasi Diri(X1)	0.002	0.087		
Kemampuan Kerja (X2)	0.426	0.217		

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

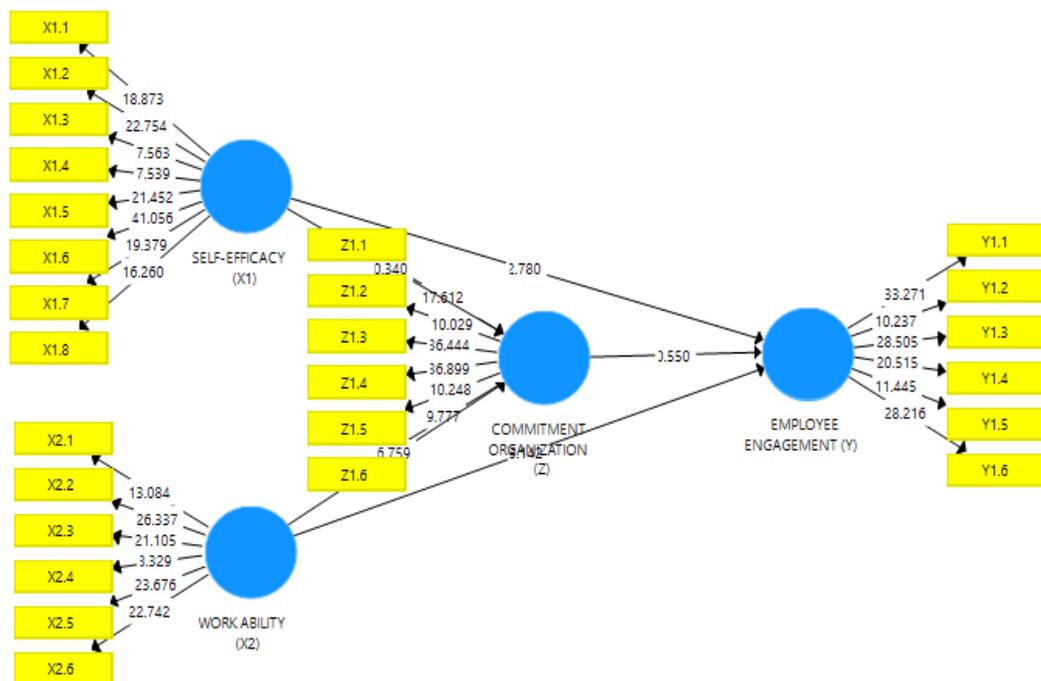
- 1) Pengaruh variabel Z (komitmen organisasi) terhadap Y (keterlibatan karyawan) memiliki nilai F-Square sebesar 0.003 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel Z terhadap Y.

- 2) Pengaruh variabel X1 (efikasi diri) terhadap Z (komitmen organisasi) memiliki nilai F-Square sebesar 0.002 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel X1 terhadap Z.
- 3) Pengaruh variabel X1 (efikasi diri) terhadap Y (keterlibatan karyawan) memiliki nilai F-Square sebesar 0.087 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel X1 terhadap Y.
- 4) Pengaruh variabel X2 (kemampuan kerja) terhadap Z (komitmen organisasi) memiliki nilai F-Square sebesar 0.426 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel X2 terhadap Z.
- 5) Pengaruh variabel X2 (kemampuan kerja) terhadap Y (keterlibatan karyawan) memiliki nilai F-Square sebesar 0.217 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel X2 terhadap Y.

c) *Dirrect Effect*

Tujuan analisi *dirrect effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, Irfan, & Manurung., 2017). Nilai probabilitas /signifikansi (P-Value) :

- Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan.
- Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan.



Gambar 4.2
Hasil Setelah Bootstrapping
Tabel 4.17
Dirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Komitmen Organisasi (Z) -> Keterlibatan Karyawan (Y)	0.052	0.039	0.095	0.550	0.583
Efikasi Diri (X1) -> Komitmen Organisasi(Z)	0.036	0.041	0.106	0.340	0.735
Efikasi Diri (X1) -> Keterlibatan Karyawan (Y)	0.250	0.249	0.090	2.780	0.006
Kemampuan Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.583	0.583	0.086	6.759	0.000
Kemampuan Kerja (X2) -> Keterlibatan Karyawan (Y)	0.470	0.475	0.091	5.142	0.000

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan dari nilai direct effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel komitmen organisasi terhadap keterlibatan karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.052 dan P-Value 0.583 (<0.05), artinya berpengaruh tidak signifikan.
- 2) Variabel efikasi diri terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur 0.036 dan P-Value 0.735 (<0.05), artinya berpengaruh tidak signifikan.
- 3) Variabel efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.250 dan P-Value 0.006 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 4) Variabel kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur 0.583 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- 5) Variabel kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan memiliki nilai koefisien jalur 0.470 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

d) *Indirect Effect*

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

- (1) Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.

- (2) Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi,2018).

Tabel 4.18
Indirrect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STERR)	P-Value
Efikasi Diri (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Keterlibatan Karyawan (Y)	0.002	0.001	0.012	0.155	0.877
Kemampuan Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Keterlibatan Karyawan (Y)	0.030	0.024	0.057	0.530	0.597

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan Smart-PLS 3 (2024)

Kesimpulan nilai indirect effect pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- (1) Pengaruh tidak langsung variabel efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi adalah 0.002 dengan P-Value $0.877 < 0.05$, maka komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan.
- (2) Pengaruh tidak langsung variabel kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi adalah 0.030 dengan P-Value $0.597 < 0.05$, maka komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan.

4.3 Pembahasan

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal

tersebut. Berikut ada tujuh (7) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Karyawan

Efikasi diri merupakan kepercayaan pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan dan tanggungjawabnya. Semakin sering seseorang melakukan evaluasi diri dan menganggap bahwa dia memiliki banyak kemampuan yang positif, semakin besar pula efikasi yang dimilikinya. Efikasi diri mempengaruhi secara kuat motivasi individu untuk memperoleh keberhasilan atau tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan hasil analisis data diketahui terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan yang memiliki nilai koefisien jalur 0.250 dan P-Value 0.006 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Menurut (Hasibuan & Lubis, 2024) Pentingnya efikasi diri dan kepemimpinan gaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan diakui sebagai faktor kunci. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan lebih mampu melakukan pekerjaannya baik. Selain itu menurut (Arianty, Julita, & Bahagia, 2020) *Self efficacy* yang tinggi membantu membuat perasaan tenang dalam mendekati tugas dan kegiatan yang sulit. Sebaliknya, orang yang meragukan kemampuan dirinya, mereka bisa percaya bahwa sesuatu itu lebih sulit dari pada sesungguhnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardi, et. al., 2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya. Selain itu penelitian yang sesuai juga dilakukan

oleh (Firnanda & Wijayati, 2021) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support*, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* karyawan PT. Pesona Arnos Beton.

4.3.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi

Semakin sering seseorang melakukan evaluasi diri dan menganggap bahwa dia memiliki banyak kemampuan yang positif, semakin besar pula komitmen organisasi kepada perusahaan yang dimilikinya. Berdasarkan hasil analisis data diketahui terdapat pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi yang memiliki nilai koefisien jalur 0.036 dan P-Value 0.735 (<0.05), artinya berpengaruh tidak signifikan.

Menurut (Jufrizen & Nurhalizah, 2020) Komitmen organisasi merupakan salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marwan, et. al., 2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Ternate. Selain itu penelitian yang sesuai juga dilakukan oleh (Priambodo, et. al., 2019) yang menyimpulkan bahwa peran efikasi diri dan iklim organisasi sangat penting dalam membentuk keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi.

4.3.3 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Keterlibatan Karyawan

Kemampuan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Kemampuan merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan kerja seseorang maka semakin banyak juga keterlibatannya dalam operasional perusahaan. Berdasarkan hasil analisis data diketahui terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan yang memiliki nilai koefisien jalur 0.470 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Menurut (Tanjung & Jufrizen, 2021) Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik, yang artinya kemampuan kerja memang di miliki dari lahir dan seorang pimpinan harus pandai melihat hal tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firnanda & Wijayati, 2021) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support*, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap *employee engagement* karyawan PT. Pesona Arnos Beton. Selain itu penelitian yang sesuai juga dilakukan oleh (Rahmadani, et al, 2023) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja, keterlibatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Delta Permai Banjarmasin Kalimantan-Selatan.

4.3.4 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kemampuan kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan keterlibatan karyawan. Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya (Yusnandar & Siregar, 2022).

Menurut (Siswadi, et.al, 2020) Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan faktor yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi, karena komitmen terhadap organisasi diyakini merupakan satu pendorong bagi karyawan untuk serius dalam bekerja sehingga dapat memenuhi target kerja yang diberikan kepadanya.

Selain itu menurut (Rambe, 2018) Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi yang memiliki nilai koefisien jalur 0.583 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hutriany, W., & Suarman, D., 2019) yang menyimpulkan bahwa *Effect Of Organizational Commitment And Job Satisfaction On Performance Through Employees' Organizational Citizenship Behaviour (OCB) At Tirtauli Regional Water Company (Pdam) Pematangsiantar North Sumatra Province*. Selain itu penelitian yang sesuai juga dilakukan oleh (Tanjung & Manalu, 2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi PT Zurich Topas Life Batam.

4.3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah hubungan yang menyangkut keterikatan karyawan terhadap komitmen perusahaan dan nilai perusahaan. Karyawan akan dapat meningkatkan performa kinerjanya apabila mempunyai keterlibatan erat pada perusahaan seperti rasa kenyamanan dan mulai menyukai beberapa hal yang ada di sekitar, baik dengan tanggungjawab dan peran yang dimiliki maupun lingkungan kerjanya.

Menurut (Pasaribu, Tupti, & Fauzan, 2023) Komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui terdapat komitmen organisasi terhadap keterlibatan karyawan yang memiliki nilai koefisien jalur 0.052 dan P-

Value 0.583 (<0.05), artinya berpengaruh tidak signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pangestu, 2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai di KSP Karya Utama Bondowoso. Selain itu penelitian yang sesuai juga dilakukan oleh (Basalama, M. Zubha S., & Piartrini, P. S., 2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh servant leadership dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari.

4.3.6 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis data diketahui terdapat pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi yang memiliki nilai koefisien jalur 0.002 dengan P-Value $0.877 < 0.05$, maka komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardi, et. al., 2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). Selain itu penelitian yang sesuai juga dilakukan oleh (Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R., 2022) yang menyimpulkan bahwa *there is indirect effect of moderation of work motivation on the influence of organizational culture on organizational commitment and employee performance.*

Hal ini juga dijelaskan oleh (Rambe & Handoko, 2018) Sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat berkembang secara terus menerus, mampu dan mau membantu perusahaan dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Pentingnya komitmen bagi setiap karyawan kepada perusahaan agar dapat tercapai apa yang diinginkan bersama.

4.3.7 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Keterlibatan Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis data diketahui terdapat pengaruh tidak langsung variabel kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan melalui komitmen organisasi yang memiliki nilai koefisien jalur 0.030 dengan P-Value $0.597 < 0.05$, maka komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R., 2022) yang menyimpulkan bahwa *there is indirect effect of moderation of work motivation on the influence of organizational culture on organizational commitment and employee performance.*

Hal ini juga dijelaskan oleh (Tanjung, Pasaribu, & Maharani, 2022) Dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai, Perusahaan dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya. Kemudian banyak cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk membuat pegawai memiliki kinerja yang baik, diantaranya adalah memberikan kompensasi yang sesuai. Kompensasi dinilai penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai

kerja pegawai tersebut. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh efikasi diri dan kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya. Responden dalam penelitian ini berjumlah 120 responden, kemudian telah dianalisa maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya dengan nilai koefisien jalur 0.250 dan P-Value 0.006 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
2. Efikasi diri berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya dengan nilai koefisien jalur 0.036 dan P-Value 0.735 (<0.05), artinya berpengaruh tidak signifikan.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya dengan nilai koefisien jalur 0.470 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
4. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Mara Jaya dengan nilai koefisien jalur 0.583 dan P-Value 0.000 (<0.05), artinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya dengan nilai koefisien jalur 0.052 dan P-Value 0.583 (<0.05), artinya berpengaruh tidak signifikan.

6. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya dengan nilai koefisien jalur 0.002 dengan P-Value $0.877 < 0.05$, maka komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh efikasi diri terhadap keterlibatan karyawan.
7. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan pada PT. Mara Jaya dengan nilai koefisien jalur 0.030 dengan P-Value $0.597 < 0.05$, maka komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap keterlibatan karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perusahaan hendaknya dapat memperhatikan efikasi diri dan kemampuan kerja agar pegawai semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Perusahaan dapat memperhatikan keterlibatan karyawan agar pegawai semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Perusahaan dapat memperhatikan komitmen organisasi agar pegawai semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan

pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu, afikasi diri, kemampuan kerja, keterlibatan karyawan, komitmen organisasi. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 120 responden dari PT. Mara Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2018). *Psikologi kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterlibatan Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). . *In Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, |52(1), 12-22.
- Arianty, N., Julita, & Bahagia, R. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dalam Upaya Meningkatkan Kemandirian Usaha UKM Di Kecamatan Percut Sei Tuan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*, Vol. 20, No. 2, p. 231-242.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Basalama, M. Zubha S., & Piartrini, P. S. . (2019). Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Dana Bank Sultra Kendari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 24-36.
- Chaerunissa, E., & Pancasasti, R. . (2021). Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 5(2), 126–146.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *In Jurnal Ilmu Manajemen* , 9(1), 2-13.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah., I. (2016). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ferinia, & Rolyana. (2021). *Perilaku Konsumen Kepariwisataaan*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *In Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 13-24.
- Fitriyah, L. A., Wijayadi, A. W., Manasikana, O. A., & Hayati, N. . (2019). *Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi*. Jomban: LPPM Unhasy Tebuireng, 3(2), 12-23.

- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, Y. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempesngaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15(1), 1-14.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, J. S., & Lubis, N. R. (2024). THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BTPN SYARIAH . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, VOL: 8/No: 01, P-ISSN: 2356-1866
- Hutriany, W., & Suarman, D. (2019). Effect Of Organizational Commitment And Job Satisfaction On Performance Through Employees' Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) At Tirtauli Regional Water Company (Pdam) Pematangsiantar North Sumatra Province. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 1-14.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W . (2019). Peranan Kinerja Karyawan Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *In SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* , 1(1). 99-110.
- Jufrizen, J. . (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*,, 1(1), 166–177.
- Jufrizen. J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 405-424.
- Jufrizen, J. & Nurhalizah, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 3 No 1, P-ISSN : 4321-1234.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung., S. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. . Medan : umsu press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. . Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kembau, J.B., Sendow, G., & Tawas, H . (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Malayang kota Manado. . *Jurnal EMBA* , Vol. 6, No. 4, 3428 – 3437.
- Kuntjoro. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.

- Lukmayanti, A. (2015). *Hubungan Efikasi Diri Dengan Minat Berwirausaha Siswa Kelas XII Program Keahlian Jasa Boga Di SMK Negeri 6 Yogyakarta*. . Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, , 1(1), 442-446.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwan, Rajak, A., & Yallo, A. M. (2018). Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) di Kota Ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*, , 16(103), 21-41.
- Muis, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9-25.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Bisnis Unsyiah*, 2(1), 123-134.
- Nugroho, M., & Putro, B. D. P. . (2021). Peningkatan Kinerja Berbasis Manajemen Bakat, Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 1–16.
- Paino, Utari, W., & Indrawati, M. . (2023). Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Keterlibatan Karyawan Di SMK Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan Dan Agama*, 1(2), 20–30.
- Pangestu, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Di KSP Karya Utama Bondowoso. *Journal of Chemical Information and Modeling* , 53(9):1689–99.
- Pasaribu, F., Tupti, Z., & Fauzan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 6 No 1, P-ISSN : 2614-3259.
- Pramono, D. S., & Taloga, D. (2021). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediator pada PT. PLN (Persero) Udiklat Jakarta. (*JEBI Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, Volume 16 No 3, 23-37.

- Prasetyo. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 3, No. 1, Hal: 1-9.
- Prayogi, M. A., Adhan, M., Jurizen, J., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan . *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Volume 11, Nomor 1, Januari 2020, 1-15.
- Prayogi, et. al. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Volume 11, Nomor 1, Januari 2020.
- Priambodo, E. P., Darokah, M., & Diah Sari, RR. E. Y. . (2019). Peran Efikasi Diri dan Iklim Organisasi dalam Membentuk Keterlibatan Karyawan melalui Komitmen Organisasi. *Psymphathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 213–228.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Stkip Pgri Trenggalek. . *Jurnal EMBA*, 2(1), 1-14.
- Rahmadani, W. P., Sunaryo, H., Anwarodin, M. K., & S, B. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Lokasi Riset Bertempat di PT. Karya Delta Permai Banjarmasin Kalimantan-Selatan). *e – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN*. , Vol. 3. No. 2, 107-123.
- Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* , Vol 1 No 1, P-ISSN : 2614-3259.
- Rambe, M. F., & Handoko, D. S. (2018). *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 1, No. 1, p. 31-45
- Riana, I, G,. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pada Hotel Visesa Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unibersitas Udayana*, 9(2), 8-19.
- Robbin, S. (2016). *Organization Behaviour*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sari, N, V., Widian Sari, M., & Apriyan, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. *JIM UPB*, 7(1). 1-11.

- Sembiring, M., & Tanjung, H. . (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 22-31.
- Sembiring & Tanjung. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 22-31.
- Setyawan, S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1-15.
- Sinaga, H. I. . (2020). Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. *In Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)* , 7(1). 1-8.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. . (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 1-12.
- Sinambela & Lestari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 1-12.
- Siswadi, et.al. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Volume 11, Nomor 1, P.1989-2089
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(1), 1-12.
- Sopiah & Sangadji, E. M. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamtar, M., & Mayasari, L. . (2019). Antecedent Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 134–145.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam Influence Of Work Discipline, Komitmen Kerja dan Work

Motivation Of Employee Performance at PT Zurich. *Batam. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(2), 342–359.

Tanjung & Manalu. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam Influence Of Work Discipline, Kemampuan KerjaAnd Work Motivation Of Employee Performance Of Pt Zurich Top Discipline, Kemampuan KerjaAnd Work. *Batam. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(2), 342–359.

Tanjung, H., & Jufrizen, J. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 4, Nomor 1, p. 131-144.

Tanjung, H., Pasaribu, F., & Maharani, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. . *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 5, Nomor 1, p. 30-41

Wastuti, S. N. Y., & Haryati, F. (2019). Pengaruh Efikasi Diri dan Coping terhadap Perilaku Assertif Mahasiswa. *Biblio Couns : Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 2(1), 54–60.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirmayanis, S. (2014). Pengaruh Kemampuan Kerja Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 2 No. 3, 209-221.

Yanti, A. (2019). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan, Efikasi Diri, Locus of Control dan Karakter Wirausaha Terhadap Minat Berwirausaha. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 268–283.

Yulan, Y., & Bernato, I. (2017). Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi [The Influence Of Efikasi Diri, Organizational Culture, And Work Motivation Toward Organizational Commitment]. *In DeReMa Jurnal Manaj*, 12(1). 11-19.

Yunianti, E., Jaeng, M., & Mustamin. . (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Dan Efikasi Diri Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMA Negeri 1 Parigi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 12-21.

Yunus, Kasran, M., & Sampetan, S. . (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employe Enggament Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi . (JMBI UNSRAT)*, 10(1), 240–251.

Yusnandar, W., & Siregar, H. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pt Herfinta Farm And Plantation Medan. . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis [JIMEIS]* , 1 (1), p. 1-12.



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

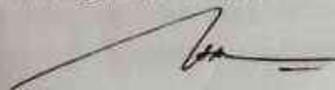
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3214/JDL/SKR/MAN/FEBA/UMSU/7/3/2023

Nama Mahasiswa : Diky Pratiyo
NPM : 1905160231
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 7/3/2023
Nama Dosen Pembimbing* : Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si  10/3/2023

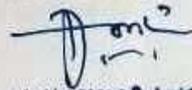
Judul Disetujui** : Pengaruh Self ~~Effect~~^{Self-efficacy} dan work ability terhadap employee engagement dimediasi oleh Commitment organization Pada PT ~~PT~~
Mara Jaya

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 30 MEI 2023

Dosen Pembimbing


(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si.)

Keterangan:

*): Dia oleh Pimpinan Program Studi

**): Dia oleh Dosen Pembimbing

Untuk diketahui oleh Dekan dan Dosen pembimbing, surat/judul dan pengajuan penelitian ini dapat juga turun online "Ujibab Pengajuan judul Skripsi"

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/AN-PT/Akred/PT/062019
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 [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1640 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2023

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 : 7/5/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Diky Prastiyo
N P M : 1905160231
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Self Efficacy Dan Work Ability Terhadap Employee Engagement Dimediasi Oleh Commitment Organisation Pada PT Mara Jaya

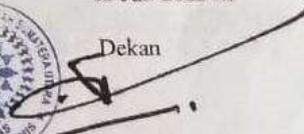
Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, SE.,M.Si.

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 : 05 Juli 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 17 Dzulhijjah 1444 H
05 Juli 2023 M

Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN: 0109086502



Tembusan :

1. Peringgal.



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Diky Prastiyo
 NPM : 1905160231
 Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Efikasi Diri dan Kemampuan Kerja terhadap Keterlibatan Karyawan yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT. Mara Jaya.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- LAMAR BELAKANG - KUTIPAN AHLI - SPASI PENULISAN - IDENTIFIKASI MASALAH - DEFINISI DAN RUMUSAN MASALAH	27/7-2023	D-
Bab 2	- TAMBAH DEFINISI SETIAP VARIABEL - TAMBAH FAKTOR MEMBEDAKAN - TAMBAH INDIKATOR VARIABEL - KERANGKA KONSEPTUAL - HIPOTESIS	3/8-2023	D-
Bab 3	- TEMPAT PENELITIAN - POPULASI DAN SAMPEL - SPASI PENULISAN	8/8-2023	D-
Bab 4	- DIRECT DAN INDIRECT - VALIDITAS DAN RELIABILITAS - TABEL PEMBAHASAN - PENELITIAN PENDAHULUAN - SPASI PENULISAN	15/5-2024	D-
Bab 5	- KESIMPULAN DAN SARAN - SPASI PENULISAN	3/6-2024	D-
Daftar Pustaka	- GUNAKAN MEMBELEK - TAMBAH DAFTAR PUSTAKA DISEN JAWA - SPASI PENULISAN	5/6-2024	D-
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC SIDANG MEJA HIJAU	7/6-2024	D-

Diketahui oleh:
 Ketua Program Studi

Medan, Juni 2024
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing


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


 (Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si.)



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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DIKY PRASTIYO
N.P.M : 1905160231
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI
PADA PT. MARA JAYA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2024

Pembimbing Skripsi

Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



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



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 03 September 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DIKY PRASTIYO
NPM : 1905160231
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. MARA JAYA

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Assoc. Prof. HANIFAH JASIN, S.E., M.Si.

Penguji II

RAHMAD HIDAYAT, S.T., M.M.

Pembimbing

Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si.

PANITIA UJIAN



Ketua

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



Sekretaris

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

PT. MARA JAYA
Jl. KEPRIBADIAN NO.7
MEDAN-20111. SUMATERA UTARA-INDONESIA

NO : 006/V/MJ-HRD/2024

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

Kepada YTH : Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
UNIVERSITAS MUHAMMadiyah SUMATERA UTARA
Di Tempat

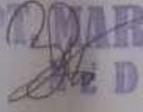
NAMA : DIKY PRASTIYO
NPM : 1905160231
JURUSAN : MANAJEMEN

Telah selesai melaksanakan penelitian di PT. MARA JAYA untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi dengan judul "PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. MARA JAYA "

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan , 30 Mei 2024

Dibuat Oleh


PT. MARA JAYA
M E D A N

William

HRD

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Diky PRASTIYO
 NPM : 1905160231
 Konsentrasi : Sumber Daya MANUSIA
 Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini szat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 15 Desember 2020.

Pembuat Pernyataan



NB :

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