

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *PROACTIVE PERSONALITY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH
KOMITMEN ORGANISASI PADA
PT. PELINDO BELAWAN**

TUGAS AKHIR

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

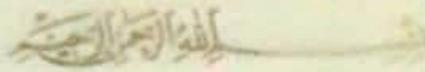
NAMA : ANNISA NABILA
NPM : 2005160009
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024



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

Jl. Kapt. Mochtar Husri No. 3 (061) 66224567 Medan 20138



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 14 Agustus 2024 Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ANNISA NABILA
NPM : 2005160009
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *PROACTIVE PERSONALITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PELINDO BELAWAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M)

Penguji II

(Efy Kurnia, S.E., M.Si)

Pembimbing

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

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Pd.



Sekretaris

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Skripsi ini disusun oleh:

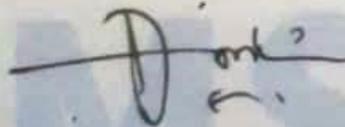
Nama : ANNISA NABILA
N P M : 2005160009
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH SELF EFFICACY DAN PROACTIVE PERSONALITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PELINDO BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan,

2024

Pembimbing Tugas Akhir

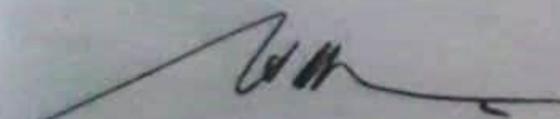


(Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si)

Diketahui/Disetujui
oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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



(Assoe. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si)



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
BERITA ACARA TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : ANNISA NABILA
NPM : 2005160009
Dosen Pembimbing : Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH SELF EFFICACY DAN PROACTIVE PERSONALITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PELINDO BELAWAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- DAFTAR ISI - KATA PENGANTAR - KATA DAN GELAR - DAFTAR ISI - IDENTIFIKASI MASALAH - DAFTAR ISI DAN RUMUSAN MASALAH	24/4-2024	
Bab 2	- TAMBAH DEFINISI SETIAP VARIABEL - TAMBAH FAKTOR YANG MEMPENGARUHI - TAMBAH INDIKATOR SETIAP VARIABEL - MENYERIKA KONSEPT - PERHATIAN TERHADAP	12/5-2024	
Bab 3	- TEMA PENELITIAN - POPULASI DAN SAMPEL - TINGKAT PENELITIAN - SPESIFIKASI PENELITIAN	15/5-2024	
Bab 4	- DIRECT EFFECT - INDIRECT EFFECT - INNER MODEL - HIPOTESIS - SPESIFIKASI PENELITIAN	19/6-2024	
Bab 5	- KESIMPULAN DAN SARAN - SPESIFIKASI PENELITIAN - RATA RATA	24/6-2024	
Daftar Pustaka	- GUNAKAN MEMOERET - TAMBAH SITASI JURNAL DOSSER UMSU - RATA RATA	29/7-2024	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC SIANG MEJA HIJAU	31/7-2024	

Medan, 31 Juli 2024

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

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

(Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *PROACTIVE PERSONALITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PELINDO BELAWAN

**ANNISA NABILA
NPM : 2005160009**

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

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* dan *Proactive Personality* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Pelindo Belawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelindo Belawan yang jumlahnya 165 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 63 orang karyawan PT. Pelindo Belawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Proactive Personality* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. *Proactive Personality* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan secara tidak langsung *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. *Proactive Personality* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Pelindo Belawan.

Kata Kunci : Self Efficacy, Proactive Personality, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY AND PROACTIVE PERSONALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IS MEDIATED BY ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO PT. PELINDO BELAWAN

**ANNISA NABILA
NPM : 2005160009**

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

The purpose of this research is to test and analyze the influence of Self Efficacy and Proactive Personality on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment at PT. Pelindo Belawan directly or indirectly. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Pelindo Belawan numbering 165 people. The sample in this study used the Slovin formula, totaling 63 PT employees. Pelindo Belawan. Data collection techniques in this research used observation techniques and questionnaires. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis Testing. Data processing in this research uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this research prove that Self Efficacy directly has a significant effect on employee performance. Proactive Personality has a significant influence on Employee Performance. Self Efficacy has a significant effect on Organizational Commitment. Proactive Personality has a significant effect on Organizational Commitment. Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance. And indirectly Self Efficacy has no effect on Employee Performance with Organizational Commitment as a mediating variable. Proactive Personality has no significant effect on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment at PT. Pelindo Belawan.

Keywords: Self Efficacy, Proactive Personality, Employee Performance and Organizational Commitment

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “**Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Proactive personality* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Pelindo Belawan**”

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Tugas akhir ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan Tugas akhir ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat

1. Ayahanda tercinta dan Ibunda tercinta yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih Pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE,MM.,M.Si, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si., Selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam Tugas akhir ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas.

Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga Tugas akhir ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga Tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal'alam

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2024
Penulis

Annisa Nabila
NPM 2005160009

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Kinerja	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	10
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	11
2.1.1.3. Faktor Faktor Kinerja.....	14
2.1.1.4. Indikator Kinerja	16
2.1.2. Komitmen Organisasi	18
2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	18
2.1.2.2. Tujuan Komitmen Organisasi	20
2.1.2.3. Faktor Faktor Komitmen Organisasi.....	21
2.1.2.4. Indikator Komitmen Organisasi	24
2.1.3. <i>Self Efficacy</i>	25
2.1.3.1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	25
2.1.3.2. Faktor Faktor <i>Self Efficacy</i>	26
2.1.3.3. Jenis Jenis <i>Self Efficacy</i>	27
2.1.3.4. Indikator <i>Self Efficacy</i>	29
2.1.4. <i>Proactive Personallity</i>	31

2.1.4.1. Pengertian <i>Proactive Personallity</i>	31
2.1.4.2. Faktor Faktor <i>Proactive Personallity</i>	33
2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat <i>Proactive Personallity</i>	34
2.1.4.4. Indikator <i>Proactive Personallity</i>	36
2.2 Kerangka Konseptual	37
2.3 Hipotesis	44
BAB 3 METODE PENELITIAN	46
3.1. Pendekatan Penelitian	46
3.2 Definisi Oprasional	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.4 Teknik Penarikan Sampel	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.6 Teknik Analisis Data.....	51
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	59
4.1. Hasil Penelitian	59
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
4.1.2 Identitas Responden	59
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian	63
4.1.4 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	69
4.1.5 4.1.5. Analisis Model Struktural (Inner Model).....	74
4.2. Pembahasan.....	78
BAB 5 PENUTUP.....	85
5.1. Kesimpulan	85
5.2. Saran	85
5.3. Keterbatasan Penelitian	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	46
Tabel 3.2 Indikator Komitmen Organisasi	47
Tabel 3.3 Indikator <i>Self Efficacy</i>	47
Tabel 3.4 Indikator <i>Proactive Personallity</i>	48
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	49
Tabel 3.6 Populasi	50
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	51
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	59
Tabel 4.2 Umur Responden.....	60
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	60
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	61
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.6 Skor Angket Komitmen Organisasi.....	64
Tabel 4.7 Skor Angket Self Efficacy	66
Tabel 4.8 Skor Angket Proactive Personality	68
Tabel 4.9. Analisis Validitas Konvergen.....	70
Tabel 4.10. Konsistensi Internal	71
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan.....	72
Tabel 4.12. Koefisien Determinasi	74
Tabel 4.13. Hipotesis Pengaruh langsung	75
Tabel 4.14. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	44
Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis	74

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari produktivitas perusahaan, proses produksi, maupun proses distribusi. Dimana ketika perusahaan tersebut memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Maka dari itu secara tidak langsung perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja karyawannya, hal ini penting karena dalam tingkat tertentu, kurangnya kinerja karyawan akan menurunkan faktor produksi dari perusahaan itu sendiri (Adhan & Prayogi, 2021).

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi karena keberhasilan dan keefektifan suatu perusahaan atau organisasi tergantung pada kinerja dan kualitas dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan atau organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting disamping sumber-sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Organisasi akan sukses jika memiliki karyawan yang tidak hanya melakukan tugasnya dengan baik, tetapi juga menganggap organisasi tersebut merupakan bagian dari dirinya. Pada dunia kerja saat ini, organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan (Syahputra & Tanjung, 2020).

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja (*Job Performance*) yang tinggi untuk mencapai keberhasilan. Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Hidayat & Yusnandar, 2021).

Kinerja adalah suatu hal yang berorientasi pada masa depan, disesuaikan secara spesifik berdasarkan kondisi khusus dari setiap organisasi atau individu dan didasarkan atas suatu model kausal yang menghubungkan antara input dan output. Kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan (Prayogi et al., 2022).

Hubungan yang seimbang perlu diwujudkan agar perusahaan mampu bertahan pada zaman yang berkembang ini dan perusahaan mampu untuk menyediakan kebutuhan yang dibutuhkan karyawannya. Apabila kebutuhan dipenuhi oleh organisasi, maka karyawan secara langsung akan memberikan kontribusi yang lebih pada perusahaan. Dengan adanya hal tersebut, maka diharapkan nantinya akan terciptanya rasa memiliki organisasi terhadap pekerja dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan di dalam organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah komitmen organisasi (Siswadi et al., 2020), Komitmen organisasi terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan & Handayani, 2017). Setiap organisasi tentunya akan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap

karyawan yang bekerja pada perusahaan dan untuk tercapainya kinerja yang tinggi dari setiap karyawan maka diperlukan suatu hal yang mendukung tercapainya kinerja yaitu rasa komitmen yang tinggi dari setiap karyawan. karyawan sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan antara lain komitmen organisasi dan keterikatan kerja dalam melaksanakan tugas (Jufrizen et al., 2022)

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

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

Self Efficacy (Efikasi Diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai

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

Faktor lain yang juga yang memengaruhi kinerja karyawan *Proactive Personallity*. *Proactive personality* berhubungan dengan keterikatan kerja karena karyawan secara proaktif menciptakan sumber daya melalui perilaku proaktif di tempat kerja. *Proactive personality* memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui hasil proaktif dalam memprediksi pembelajaran, kesejahteraan, dan keterikatan kerja. Ketika *Proactive personality* kepribadian proaktif pemimpin dan karyawan selaras maka karyawan menjadi lebih terlibat di tempat kerja (Anugrahito & Muafi, 2020).

Proactive personality merupakan konstruk yang mengidentifikasi perbedaan seseorang dimana mereka bisa secara proaktif untuk mengambil tindakan dalam memengaruhi lingkungan mereka. Individu yang proaktif cenderung mencari peluang untuk bertindak, mengambil inisiatif, dan bertahan sampai terjadinya perubahan yang signifikan. Perilaku tim proaktif adalah bentuk spesifik dari perilaku kerja proaktif, yang bertujuan mengubah situasi tim seperti kinerja (Farooq et al., 2019).

Proactive personality dikonseptualisasikan sebagai kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif pribadi dalam lingkungan mereka dengan secara aktif merencanakan dan mengambil tindakan. Pekerja dengan proaktif tinggi cenderung sudah memperhitungkan keuntungan dan kerugian perusahaan sebagai bagian dari milik mereka, yang pada akhirnya mencapai kinerja pekerjaan yang hebat. Pekerja proaktif berarti memiliki kepribadian yang proaktif. Orang dengan kepribadian proaktif cenderung mencari cara terbaik untuk mewujudkan perilaku proaktif (Kussoy et al., 2022)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis maka terdapat fenomena kinerja yang melemah disebabkan banyaknya karyawan yang santai ketika jam pekerjaan dilaksanakan. Dan Masih rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.

Fenomena *Self Efficacy* yakni ditemukannya ada beberapa karyawan yang kurang mampu dalam menyelesaikan masalah dimana banyak karyawan yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien. Selanjutnya Fenomena tentang *Proactive Behaviour* adalah karyawan sangat rendah, terkadang ada sebahagian karyawan dalam menanggapi tugas dan tanggung jawab sering menyalahkan keadaan jika menjumpai sesuatu hal yang tidak sesuai dengan rencana dan karyawan masih lambat dari move on dari masa lalu. Selanjutnya

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Proactive personality* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Pelindo Belawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Kinerja yang masih belum sesuai target pimpinan disebabkan karyawan terlalu santai dalam bekerja.
2. Masih rendahnya tingkat komitmen organisasi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan
3. Perilaku *Self Efficacy* sebagian karyawan yang relative rendah dimana karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan masalah dan urusan secara efisien.
4. *Proactive personality* yang rendah bagi karyawan PT. Pelindo Belawan disebabkan karyawan sering menyalahkan keadaan jika menjumpai sesuatu hal yang tidak sesuai

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi variabel *Self Efficacy* , *Proactive personality* dan Komitmen Organisasi, dan objek penelitian di lakukan pada PT. Pelindo Belawan

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Belawan?

2. Apakah ada pengaruh *Proactive personality* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Belawan?
3. Apakah ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pelindo Belawan?
4. Apakah ada pengaruh *Proactive personality* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pelindo Belawan?
5. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Belawan?
6. Apakah ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Komitmen Organisasi pada PT. Pelindo Belawan?
7. Apakah ada pengaruh *Proactive personality* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Komitmen Organisasi PT. Pelindo Belawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Proactive personality* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Belawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pelindo Belawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Proactive personality* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pelindo Belawan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Belawan.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Komitmen Organisasi pada PT. Pelindo Belawan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Proactive personality* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Komitmen Organisasi pada PT. Pelindo Belawan

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan *Proactive personality* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada PT. Pelindo Belawan
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh *Self Efficacy* dan *Proactive personality* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada PT. Pelindo Belawan

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

- b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* dan *Proactive personality* terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi pada PT. Pelindo Belawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *Performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2017)

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi (Azhar & Alfihamsyah, 2021)

Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan

Menurut (Kasmir, 2016), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut (Bangun, 2012) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Kinerja (*Performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi Instansi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu Instansi (Moehriono, 2012).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

1. Tujuan Kinerja

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Rudianto, 2013).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2. Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2012), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain : :

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*Job Transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui

pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan Sistem

Sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (Job description).

2.1.1.3 Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja

yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh- sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. karyawan harus memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki self efficacy/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan. Self efficacy adalah keyakinan individu

akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan pada akhirnya keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan karena karyawan merasa terikat dengan perusahaan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik demi mencapai tujuan dari perusahaan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor kemampuan,

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada beberapa indikator kinerja karyawan yakni :

1. Kualitas kerja

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

2. Kuantitas kerja

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

3. Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana karyawan dapat handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4. Sikap

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

Sedangkan (Sutrisno, 2019), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3. Waktu kerja

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

4. Kerja sama

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

2.1.2. Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

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

Menurut (Bismala et al., 2019) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi

keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut (Siagian, 2016) Pendapat lain mengatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut (Fu'adah et al., 2023) Komitmen organisasi merupakan sikap individu yang memperlihatkan adanya keterikatan individu terhadap organisasi, kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi

Menurut (Yasa et al., 2021) Komitmen organisasi adalah Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi dimana karyawan memiliki kesetiaan untuk organisasinya

Menurut (Tumbol et al., 2022) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan kesetiaan kepada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

2.1.2.2. Faktor Faktor Komitmen Organisasi

Adapun Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi menurut (Edison et al., 2017), yaitu: .

1. Faktor Logis

Pegawai/ karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan yang logis.

2. Faktor Lingkungan

Pegawai karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang mereka rasakan cukup menyenangkan.

3. Faktor Harapan

Pegawai/ karyawan merasa mempunyai kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi.

4. Faktor Ikatan Emosional

Pegawai/ karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi didalam organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut(Steers et al., 2001), yaitu:

1. Faktor personal (individu)

Yang meliputi Kinerja (*Job Satisfaction*), *Psychological Contract*, *Job Choice Factors*, dan karakteristik personal. Faktor-faktor tersebut yang akan membentuk komitmen awal.

2. Faktor organisasi

Meliputi initial *Works Experiences*, *Job Scope*, supervisi (*supervision*), *Goal Consistency Organizational*. Semua faktor ini akan membentuk sikap bertanggung jawab terhadap perusahaan dan organisasi.

3. *Non-organizational factors*

Yang meliputi *Availability Of Alternative Job*. Faktor tersebut bukan berasal dari dalam perusahaan dan organisasi, misal mengenai ada tidaknya pilihan untuk pekerjaan lain.

2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada tujuan dari Komitmen organisasi, yaitu :

1. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat karyawan:
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi.
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :
 - a. Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan.

c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen karyawan bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.

3. Pentingnya rasa memiliki

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

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

1. Menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang karyawan berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian karyawan yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang karyawan dari suatu organisasi

dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise karyawan

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

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang karyawannya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu komitmen organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

2.1.2.4. Indikator Komitmen Organisasi

Ada beberapa indikator menurut dari komitmen organisasi menurut (Sopiah, 2019) ada tiga bentuk Komitmen Organisasi, yaitu:

1. Komitmen berkelanjutan

Yang berhubungan dengan dedikasi personal dalam melangsungkan dalam kehidupan organisasi.

2. Komitmen terpadu

Yang berhubungan dengan interaksi antar anggota dalam organisasi.

3. Komitmen terkontrol

Yang berhubungan dengan pengarahan perilaku kearah yang diinginkan.

Menurut (Busro, 2018) indikator dari komitmen organisasi adalah :

1. *Affective commitment*

Hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri..

2. *Normative commitment*

Adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

3. *Continuance commitment*

Adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi

2.1.3 Self Efficacy

2.1.3.1 Pengertian Self Efficacy

Self Efficacy memiliki peran yang begitu penting bagi masing-masing karyawan. Dengan penguatan *Self Efficacy* yang berdampak pada keyakinan diri, dapat memberikan gambaran bagi karyawan dalam menjalankan jobdesk yang telah diberikan, keyakinan yang diciptakan dalam memahami kondisi lingkungan sekitar serta kemampuan yang ada pada diri masing-masing individu, mampu menumbuhkan percaya diri yang tanpa disadari dapat membangun motivasi kerja karyawan.

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

Menurut (Fu'adah et al., 2023) *Self Efficacy* didefenisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau selfefficacy adalah fondasi keagenan manusia

Menurut (Feist et al., 2017) *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. *Self Efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Menurut (Wibowo, 2020) *Self Efficacy* sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari kontrol diri.

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

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

2.1.3.2. Faktor Faktor *Self Efficacy*

Menurut (Feist et al., 2017) ada empat faktor *Self Efficacy* yaitu

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*Mastery Experience*)

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

2. Modeling sosial

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

3. Persuasi sosial

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

4. Kondisi Fisik dan Emosional

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

2.1.3.3. Jenis Jenis *Self Efficacy*

Menurut (Puspitaningtyas, 2017) *Self Efficacy* dibedakan atas tiga bagian yaitu

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.

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

2.1.3.4 Indikator *Self Efficacy*

Menurut (Bandura, 2010) mengemukakan ada empat indikator dalam mengukur *Self Efficacy* antara lain:

1. *Past Performance*

Merupakan sumber informasi self efficacy yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan. Umpan balik terhadap

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

2. *Vicarious Experience*

Merupakan cara meningkatkan self efficacy dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya self efficacy dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut.

Peran *Vicarious Experience* terhadap *Self Efficacy* seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi self efficacy. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka self efficacy menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model. Seseorang akan berusaha mencari model yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai dengan keinginannya. Dengan mengamati perilaku dan cara berfikir model

tersebut akan dapat memberi pengetahuan dan pelajaran tentang strategi dalam menghadapi berbagai tuntutan lingkungan

3. Verbal Persuasion

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

4. *Emotional Cues*

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

Sedangkan (Yulan & Bernarto, 2017) , indikator dari *Self Efficacy* mengacu pada dimensi *Self Efficacy* yaitu level, strength, dan generality. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *Self Efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi. Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja

2.1.4 Proactive personality

2.1.4.1 Pengertian Proactive personality

Proactive personality merupakan faktor utama yang memprediksi perilaku kerja inovatif karyawan. *Proactive personality* diartikan sebagai kecenderungan individu untuk menampilkan perilaku proaktif. *Proactive personality* adalah suatu tindakan mengambil inisiatif untuk memperbaiki atau mencipta lingkungan sekitar lingkungan baru yang lebih baik dengan menantang status quo suatu organisasi, bukan secara pasif menerima situasi. Dengan kata lain, perilaku proaktif adalah

perilaku yang dapat secara langsung mengubah lingkungan sekitar (Kussoy et al., 2022)

Menurut (Grant & Ashford, 2008) mendefinisikan *Proactive personality* sebagai “tindakan antisipatif yang diambil karyawan untuk mempengaruhi diri mereka sendiri dan/atau lingkungan mereka. *Proactive personality* adalah kecenderungan seseorang untuk bertindak (Gultom et al., 2023).

Menurut (Bindl & Parker, 2011) *Proactive personality* juga dapat didefinisikan sebagai “tindakan yang diarahkan pada diri sendiri dan berfokus pada masa depan dalam suatu organisasi, di mana individu bertujuan untuk membawa perubahan, termasuk perubahan situasi dan/atau perubahan dalam diri sendiri..

Menurut (Kustini et al., 2020) *Proactive personality* adalah perilaku karyawan yang adaptif dan proaktif mendorong perubahan organisasi dan bagaimana manajer dapat mengembangkan perilaku ini pada karyawan. Perilaku tersebut dapat diidentifikasi sebagai perilaku yang mendukung perubahan.

Menurut (Fadilah & Tanuwijaya, 2022) *Proactive personality* adalah kecenderungan untuk mengambil inisiatif, mengubah lingkungan seseorang di mana beberapa orang mengidentifikasi peluang, bertindak, dan bertahan untuk perubahan yang berarti

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Proactive personality* adalah perbedaan dalam kemampuan orang untuk mempengaruhi lingkungan kerja mereka melalui tindakan.

2.1.4.2 Faktor Faktor *Proactive personality*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Proactive personalit*, menurut (Bateman & Crant, 1993) diantaranya yaitu :

1. Neuroticism

Yaitu tidak stabilnya emosi yang bertentangan dengan penyesuaian.

2. Extraversion

Yaitu sebuah kebutuhan akan stimulus, aktivitas, ketegasan, kuantitas, dan tingkat intensitas interaksi antar individu

3. Openess atau intellect

Yaitu sebuah faktor yang diwakili oleh fleksibilitas mengenai pemikiran serta toleransi individu, kepekaan, keterbukaan perasaan, pengalaman, maupun ide idebaru

4. Agreeableness

Yaitu sebuah faktor yang diwakilkan oleh pengenalan interpersonal yang penuhkasih

5. Consencientiousness

Yaitu sebuah faktor yang dapat mempengaruhi sikap prokatif yang dijelaskan oleh tingkat organisasi, ketekunan, dan motivasi dengan perilaku yang sesuai dengan tujuan.

Menurut (Covey, 2001) menguraikan bebarapa faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian proaktif berasal dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kepribadian proaktif antara lain:

1. Kepercayaan

Kepercayaan dan keterbukaan dalam sebuah organisasi akan mendorong individu untuk meningkatkan kecepatan komunikasi.

2. Motivasi

Yaitu sebuah dorongan untuk melakukan kegiatan belajar yang dipengaruhi oleh hal hal yang bersumber dari diri sendiri maupun hal hal dari luar individu yang beresngkutan

3. Kebiasaan

Adalah perilaku yang sudah berulang ulang dilakukan sehingga menjadi sebuah perilaku yang otomatis artinya berlangsung tanpa dipikirkan lagi, tanpa dikomandi oleh otak.

2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat *Proactive personality*

Menurut (Shahid et al., 2020) adapun tujuan *Proactive personality* adalah sebagai berikut :

1. Pengembangan Diri

- a. Mencapai Tujuan Pribadi Mendorong individu untuk menetapkan dan mencapai tujuan jangka panjang.
- b. Pengembangan Keterampilan: Meningkatkan keterampilan dan kemampuan melalui inisiatif belajar dan pengalaman baru.

2. Pengaruh Positif di Tempat Kerja

- a. Menciptakan Perubahan Positif: Mendorong perubahan dan inovasi dalam lingkungan kerja.
- b. Peningkatan Efektivitas Kerja: Mengoptimalkan kinerja dan produktivitas melalui tindakan proaktif.

3. Kesejahteraan dan Kepuasan

- a. Meningkatkan Kepuasan Hidup: Meningkatkan rasa puas terhadap hidup dan pekerjaan dengan mengendalikan situasi dan mencapai tujuan pribadi.
- b. Mengurangi Stres: Mengurangi perasaan tidak berdaya dan stres dengan mengambil kendali atas situasi.

Sedangkan manfaat *Proactive personality*

1. Manfaat Bagi Individu

- a. Peningkatan Karir: Individu proaktif cenderung mendapatkan promosi lebih cepat dan mencapai posisi kepemimpinan.
- b. Pengembangan Keterampilan: Lebih banyak peluang untuk belajar dan berkembang, meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri.
- c. Kesejahteraan Emosional: Peningkatan kepuasan dan kesejahteraan emosional karena merasa lebih berdaya dan puas dengan kehidupan dan pekerjaan.

2. Manfaat Bagi Organisasi

- a. Inovasi dan Kreativitas: Organisasi dengan karyawan proaktif lebih cenderung berinovasi dan menemukan solusi kreatif untuk masalah.
- b. Peningkatan Produktivitas: Karyawan yang proaktif lebih efisien dan produktif, meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.
- c. Kepemimpinan yang Kuat: Memiliki pemimpin yang proaktif yang mampu memotivasi dan mengarahkan tim menuju tujuan yang lebih tinggi.

3. Manfaat Sosial

- a. Pengaruh Positif pada Lingkungan: Individu proaktif sering berkontribusi secara positif terhadap komunitas dan lingkungan sekitar mereka.
 - b. Keterlibatan Komunitas: Meningkatkan keterlibatan dalam kegiatan sosial dan komunitas, membawa perubahan positif di tingkat sosial.
4. Manfaat Psikologis
- a. Kepuasan Pribadi: Merasa puas dan terpenuhi dengan mampu mencapai tujuan pribadi dan profesional.
 - b. Resiliensi: Meningkatkan kemampuan untuk mengatasi tantangan dan hambatan dengan lebih efektif.

2.1.4.4. Indikator *Proactive personality*

Umumnya karakteristik individu yang berperilaku proaktif yaitu individu yang perilakunya cenderung melakukan tindakan atas inisiatif sendiri tanpa ada paksaan dari siapapun dalam memilih respon yang tepat sehingga dirinyalah yang bertanggung jawab terhadap pilihannya. Indikator yang digunakan untuk melakukan pengukuran kepribadian proaktif menggunakan *proactive personality scale* (PPS) yang masuk indikator menurut (Bateman & Crant, 1993) diantaranya yaitu:

1. Kemampuan dalam melihat peluang
Kemampuan dalam melihat peluang adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kesempatan yang dapat memberikan keuntungan atau manfaat tertentu
2. Menunjukkan inisiatif

Menunjukkan inisiatif adalah kemampuan untuk mengambil tindakan proaktif tanpa menunggu instruksi atau dorongan dari orang lain.

3. Mengambil tindakan

Mengambil tindakan adalah langkah kunci dalam mencapai tujuan dan mewujudkan rencana

4. Gigih

Gigih adalah kemampuan untuk terus berusaha dan tidak menyerah meskipun menghadapi hambatan dan kesulitan

Menurut (Covey, 2001) proaktif sebagai bentuk kemampuan untuk memiliki kebebasan dalam menentukan sebuah respon, kemampuan dalam pengambilan inisiatif, dan kemampuan bertanggung jawab atas pilihannya dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kebebasan dalam memilih respon yang mengandung unsur unsur seperti kesadaran diri, imajinasi, kata hati, dan kehendak bebas
2. Mengambil inisiatif, yang dapat dilihat dari dua hal yaitu kemampuan merencanakan sesuatu dengan segera dan kemampuan antisipatif.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, bila kinerja karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan pasti menginginkan para karyawan memiliki prestasi dan skill yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan.

Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka perusahaan tersebut dapat meningkatkan lagi kinerjanya secara optimal (Handayani & Daulay, 2021).

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

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Butarbutar & Satriawan, 2021); (Masruroh & Prayekti, 2021); (Wastuti, 2018); dan (Priska et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* memiliki hubungan berpengaruh terhadap kinerja. *Self Efficacy* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini sejalan dengan teori menurut (Baron & Branscombe, 2013) dimana *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan.

Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Muzakki & Pratiwi, 2019) (Ali & Wardoyo, 2021); (Sihombing et al., 2018) yang mengemukakan jika *Self Efficacy* tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan karyawan menganggap pekerjaan baru yang diberikan belum diimbangi dengan kejelasan tugas sehingga tak jarang banyak karyawan yang mengabaikan tugas baru yang diberikan dan cenderung menunda-nunda

2.2.2 Pengaruh *Proactive personality* Terhadap Kinerja Karyawan

Proactive personality merupakan konstruk yang mengidentifikasi perbedaan seseorang dimana mereka bisa secara proaktif untuk mengambil tindakan dalam memengaruhi lingkungan mereka. Individu yang proaktif cenderung mencari peluang untuk bertindak, mengambil inisiatif, dan bertahan sampai terjadinya perubahan yang signifikan (Anugrahito & Muafi, 2020)

Proactive personality adalah bentuk spesifik dari perilaku kerja proaktif, yang bertujuan mengubah situasi tim seperti kinerja. *Proactive personality* sebagai kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif pribadi dalam lingkungan mereka dengan secara aktif merencanakan dan mengambil tindakan. Pekerja dengan proaktif tinggi cenderung sudah memperhitungkan keuntungan dan kerugian perusahaan sebagai bagian dari milik mereka, yang pada akhirnya mencapai kinerja pekerjaan yang hebat. Pekerja proaktif berarti memiliki kepribadian yang proaktif. Orang dengan kepribadian proaktif cenderung mencari cara terbaik untuk mewujudkan perilaku proaktif.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Anugrahito & Muafi, 2020) (Kussoy et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa *Proactive personality* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi juga sangat penting dalam suatu lembaga untuk mewujudkan tujuan lembaga tersebut, komitmen dapat terwujud apabila individu

dalam organisasi melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena untuk tercapainya tujuan organisasi adalah hasil kerja. Semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Jufrizen et al., 2021)

Seorang dengan *Self Efficacy* yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki *Self Efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muzakki & Pratiwi, 2019) bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

2.2.4 Pengaruh *Proactive personality* Terhadap Komitmen Organisasi

Kepribadian yang ada pada karyawan dapat membantu perusahaan untuk menentukan apakah karyawan tersebut layak untuk diterima diperusahaan atau tidak dan apakah karyawan tersebut layak ditempatkan di suatu pekerjaan yang ada pada perusahaan atau tidak. Salah satu kepribadian yang diharapkan organisasi melekat pada karyawannya adalah *Proactive personality* (Syafitri & Yuska, 2023).

Proactive personality mencerminkan kecenderungan individu untuk sengaja dan secara langsung mempengaruhi perubahan di lingkungan. Individu yang proaktif cenderung oportunitis, berinisiatif, berani bertindak dan tekun hingga berhasil mencapai perubahan yang berarti. Dengan demikian, karyawan yang memiliki kepribadian proaktif selalu menciptakan perubahan positif dalam instansinya tanpa memedulikan Batasan atau halangan, karyawan proaktif

memiliki perilaku yang banyak diinginkan oleh instansi karena berdampak pada peningkatan kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Idzna et al., 2021), (Shahid et al., 2020), yang menyimpulkan bahwa *Proactive personality* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Arianty, 2017). Jika kinerja sebagai suatu standart penentu di dalam sebuah organisasi maka kinerja akan mempengaruhi keberhasilan karyawan dan berpengaruh kepada pencaapaian tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan (Muis & Hasibuan, 2021)

Komitmen Organisasi merupakan sikap dan perasaan karyawan, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya (Jufrizen, 2017)

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

2.2.6. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variable intervening.

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

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

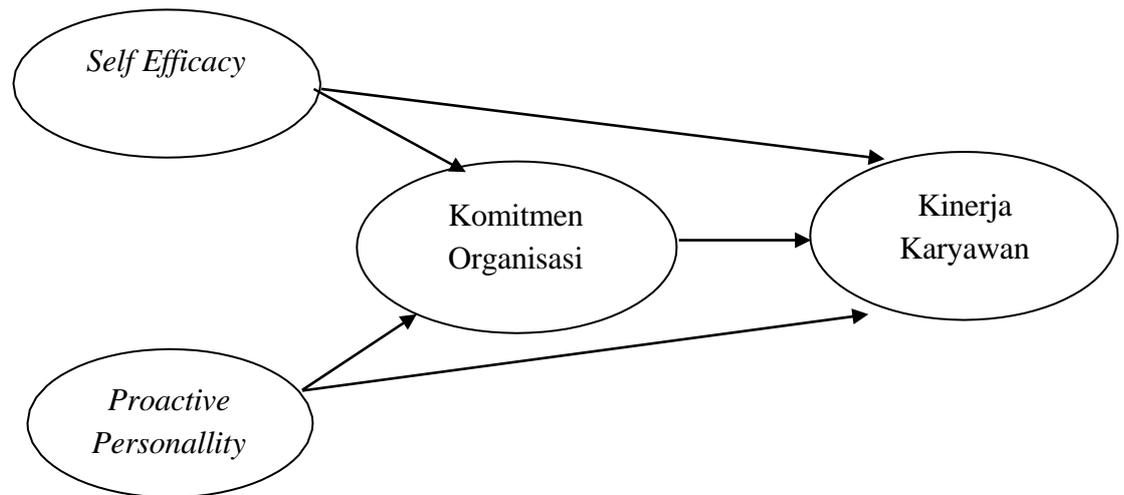
2.2.7. Pengaruh *Proactive personality* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variable intervening.

Proactive personality merujuk pada kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif dan bertindak untuk mengubah lingkungan mereka. Orang dengan kepribadian proaktif cenderung lebih berorientasi pada tindakan, inovatif, dan lebih baik dalam mengidentifikasi peluang serta mengatasi masalah (Kusuma & Yulianti, 2019).

Karyawan dengan *Proactive personality* cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Mereka lebih sering mengambil inisiatif, mencari solusi kreatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan, yang semuanya dapat meningkatkan kinerja kerja. *Proactive personality* biasanya memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Mereka cenderung merasa lebih bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan mereka dan lebih terlibat dalam proses kerja, yang meningkatkan keterikatan emosional dan komitmen terhadap organisasi (Anugrahito & Muafi, 2020).

Komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel intervening (perantara) yang menjembatani hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja karyawan. *Proactive personality* meningkatkan komitmen organisasi karena karyawan yang proaktif merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Dan Komitmen organisasi yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang lebih berkomitmen cenderung bekerja lebih keras, lebih berdedikasi, dan lebih fokus pada pencapaian tujuan organisasi (Syafitri & Yuska, 2023)

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015).

1. Ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Belawan
2. Ada pengaruh *Proactive personality* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Belawan.
3. Ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pelindo Belawan.
4. Ada pengaruh *Proactive personality* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pelindo Belawan

5. Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Belawan.
6. Ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Komitmen Organisasi pada PT. Pelindo Belawan.
7. Ada pengaruh *Proactive personality* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Komitmen Organisasi pada PT. Pelindo Belawan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. (Kasmir, 2016).

Tabel 3.1. Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas kerja	3
2	Kuantitas kerja	3
3	Keandalan	3
4	Sikap	3

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

3.2.2 Variabel Komitmen organisasi (Z)

Pendapat lain mengatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya (Siagian, 2016)

Tabel 3.2
Indikator Komitmen organisasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Komitmen Berkelanjutan	3
2	Komitmen Terpadu	3
3	Komitmen Terkontrol	3

Sumber : (Sopiah, 2019)

3.2.3 Variabel *Self Efficacy* (X1)

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

Tabel 3.2
Indikator *Self Efficacy*

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	<i>Past Performance</i>	3
2	<i>Vicarious Experience</i>	3
3	<i>Verbal Persuasion</i>	3
4	<i>Emotional Cues</i>	3

Sumber : (Bandura, 2010)

3.2.4 Variabel Bebas *Proactive personality* (X2)

Proactive personality juga dapat didefinisikan sebagai “tindakan yang diarahkan pada diri sendiri dan berfokus pada masa depan dalam suatu organisasi, di mana individu bertujuan untuk membawa perubahan, termasuk perubahan situasi dan/atau perubahan dalam diri sendiri (Bindl & Parker, 2011)

Tabel 3.4 Indikator *Proactive Personallity*

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kemampuan dalam melihat peluang	3
2	Menunjukkan inisiatif	3
3	Mengambil Tindakan	3
4	Gigih	3

Sumber : (Bateman & Crant, 1993)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT PELINDO 1 pada Jl. Sumatera, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20411, Indonesia, Kode Pos: 20411

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Feb 2023 sampai dengan bulan Juli 2024.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2024																											
		Feb				Mar				April			Mei				Juni				Juli								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Prariset Penelitian	■																											
3	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■																						
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■	■																
5	Seminar Proposal														■														
6	Revisi Proposal															■	■												
7	Penyusunan Skripsi																		■	■	■	■							
8	Bimbingan Skripsi																									■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																											■	

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh bagian umum Karyawan PT Pelindo yang berjumlah 165 Orang karyawan.

Tabel. 3.6
Populasi Karyawan PT Pelindo

No	Unit kerja	Jumlah
1	Non Operator	88 Orang
2	Operator RTG Grup A	13 Orang
3	Operator RTG Grup B	12 Orang
4	Operator RTG Grup C	18 Orang
5	Operator RTG Grup D	15 Orang
6	Operator CC Grup A	4 Orang
7	Operator CC Grup B	5 Orang
8	Operator CC Grup C	5 Orang
9	Operator CC Grup D	5 Orang
JUMLAH		165 Orang

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendryadi, 2015). Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut (Sugiyono, 2019). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan. sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus

dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 10% dengan signifikansi sebesar 90%.

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

Dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

maka dapat di hitung $n = \frac{165}{1 + 165 \times 0,1^2} = 62,64 = 63$ Orang

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 63 orang Karyawan PT Pelindo.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Karyawan PT Pelindo.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel

yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

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

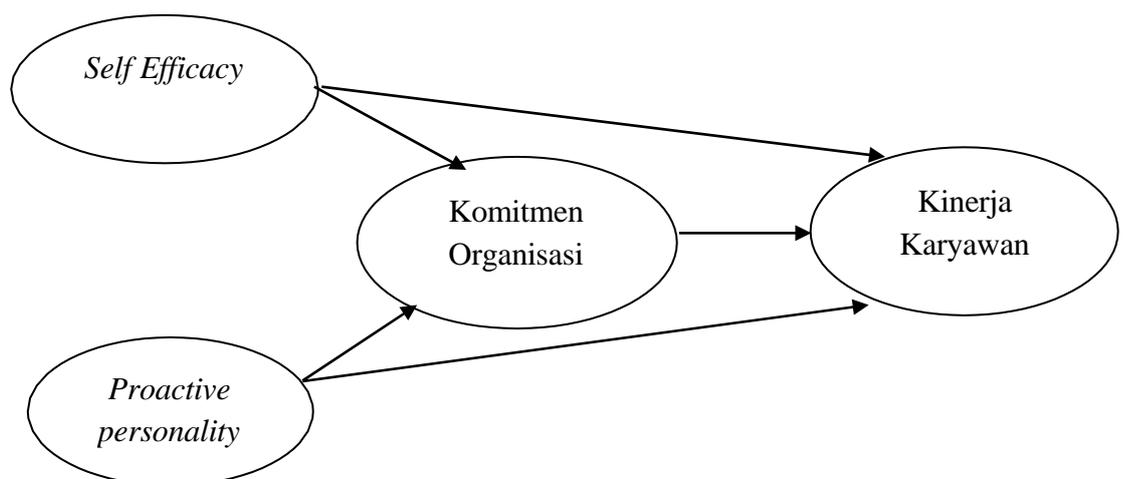
3.5 Teknik Analisis Data

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

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan

penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan 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 konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

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



Gambar 3.1. Model Struktural PLS

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

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

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*Path Estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*Loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

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

3.5.1 Analisa Outer Model

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

1. *Convergent Validity*

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

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

2. *Discriminant Validity*

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

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *View Latent Variable Coefficient*. Untuk mengevaluasi 60 composite

reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan *Cronbach's Alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

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

3.5.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*Inner Relation, Structural Model Dan Substantive Theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih

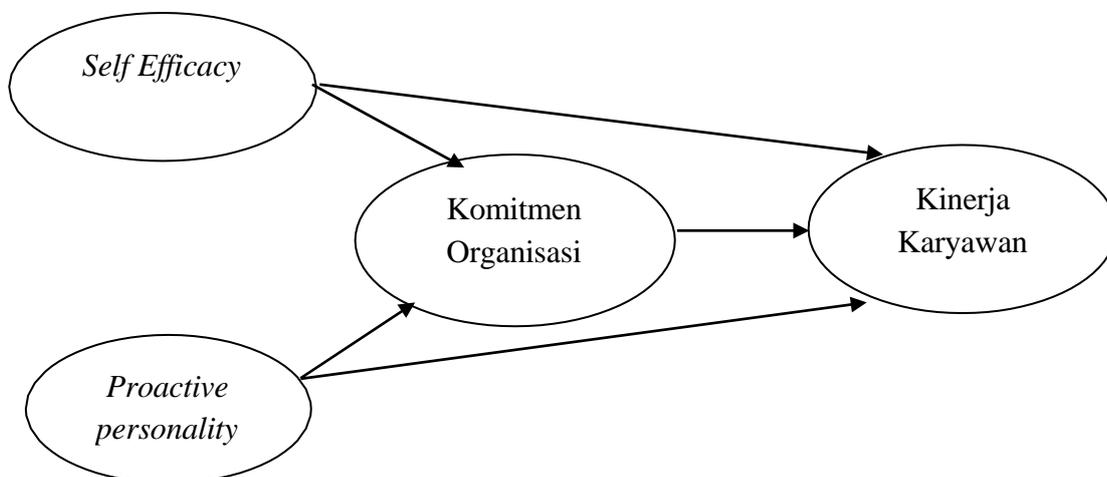
besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q -square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.5.3 Uji Hipotesis

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

3.5.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya.



Gambar 3.2. Model Analisis Persamaan Struktural

3.5.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation,

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

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 9 pernyataan untuk Komitmen Organisasi (Z), 12 pernyataan untuk *Self Efficacy* (X1), dan 9 pernyataan untuk *Proactive Personality* (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 63 orang responden Karyawan PT. Pelindo Belawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	43	68,25 %
2	Perempuan	20	31,75 %
TOTAL		63	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 43 (68,25%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 20 (31,75%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada karyawan PT. Pelindo Belawan.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	13	20,63 %
2	31 – 40 Tahun	16	25,40 %
3	41 - 50 Tahun	13	20,63 %
4	51 - 60 Tahun	21	33,33 %
TOTAL		63	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 13 orang (20,63 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 16 orang (25,40 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 13 orang (20,63 %), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 21 orang (33,33 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 51 sampai 60 tahun pada karyawan PT. Pelindo Belawan.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	3	4,76 %
2	D3	16	25,40 %
3	S1	40	63,49 %
4	S2	4	6,35 %
TOTAL		63	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 3 orang (4,76%), D3 sebanyak 16

orang (25,40%), pendidikan S1 sebanyak 40 orang (63,49 %), dan pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 4 orang (6,35 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada karyawan PT. Pelindo Belawan.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	7	11,11 %
2	5 - 10 Tahun	13	20,63 %
3	> 10 Tahun	43	68,25 %
TOTAL		63	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 7 orang (11,11 %), lama bekerja 5 - 10 tahun sebanyak 13 orang (20,63 %), lama bekerja lebih 10 tahun yaitu sebanyak 43 orang (68,25 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu lebih dari 10 tahun pada karyawan PT. Pelindo Belawan.

4.1.3. Deskripsi Hasil Penelitian

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

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Pelindo Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	58,73	20	31,75	2	3,17	4	6,35	0	0,00	63	100
2	32	50,79	26	41,27	2	3,17	3	4,76	0	0,00	63	100
3	32	50,79	24	38,1	1	1,59	6	9,52	0	0,00	63	100
4	30	47,62	28	44,44	2	3,17	3	4,76	0	0,00	63	100
5	41	65,08	16	25,4	2	3,17	4	6,35	0	0,00	63	100
6	36	57,14	21	33,33	2	3,17	4	6,35	0	0,00	63	100
7	36	57,14	23	36,51	0	0,00	4	6,35	0	0,00	63	100
8	30	47,62	28	44,44	1	1,59	4	6,35	0	0,00	63	100
9	31	49,21	27	42,86	1	1,59	4	6,35	0	0,00	63	100
10	34	53,97	23	36,51	1	1,59	5	7,94	0	0,00	63	100
11	31	49,21	25	39,68	2	3,17	5	7,94	0	0,00	63	100
12	33	52,38	22	34,92	2	3,17	6	9,52	0	0,00	63	100

Data Penelitian Diolah (2024)

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

1. Jawaban responden Saya dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (58,73%).
2. Jawaban responden Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (50,79%).
3. Jawaban responden Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (50,79%).

4. Jawaban responden Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (47,62%).
5. Jawaban responden Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (65,08%).
6. Jawaban dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (57,14%).
7. Jawaban responden Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (57,14%).
8. Jawaban responden Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (47,62%).
9. Jawaban responden sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya sehingga biaya yang dikeluarkan perusahaan dapat diminimalisir, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (49,21%).
10. Jawaban responden Ketika ada suatu kerjaan yang kurang saya pahami, rekan kerja dengan senang hati membantu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (53,97%).
11. Jawaban responden Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya tanpa diawasi pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (49,21%).
12. Jawaban responden Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (52,38%).

4.1.3.2 Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Pelindo Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Komitmen Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z)

No	Jawaban Komitmen Organisasi (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	71,43	15	23,81	0	0,00	3	4,76	0	0,00	63	100
2	42	66,67	18	28,57	0	0,00	3	4,76	0	0,00	63	100
3	40	63,49	20	31,75	0	0,00	3	4,76	0	0,00	63	100
4	37	58,73	21	33,33	0	0,00	5	7,94	0	0,00	63	100
5	34	53,97	25	39,68	0	0,00	4	6,35	0	0,00	63	100
6	36	57,14	23	36,51	0	0,00	4	6,35	0	0,00	63	100
7	46	73,02	14	22,22	0	0,00	3	4,76	0	0,00	63	100
8	41	65,08	19	30,16	0	0,00	3	4,76	0	0,00	63	100
9	42	66,67	18	28,57	0	0,00	3	4,76	0	0,00	63	100

Data Penelitian Diolah (2024)

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

1. Jawaban responden, Saya memiliki keluarga baru di tempat kerja saya ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (71,43%).
2. Jawaban responden, Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (66,67%).
3. Jawaban responden, Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (63,49%).
4. Jawaban responden, Saya berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 37orang (58,73%).

5. Jawaban responden Saya berfikir akan sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (53,97%).
6. Jawaban responden, Saya merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (57,14%).
7. Jawaban responden, Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (73,02%).
8. Jawaban responden, Saya masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (65,08%).
9. Jawaban responden, Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (66,67%).

4.1.3.3 Variabel *Self Efficacy* (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Pelindo Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Self Efficacy* sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel *Self Efficacy* (X1)

No	Jawaban Self Efficacy (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	71,43	15	23,81	0	0,00	3	4,76	0	0,00	63	100
2	48	76,19	11	17,46	1	1,59	3	4,76	0	0,00	63	100
3	49	77,78	10	15,87	1	1,59	3	4,76	0	0,00	63	100
4	40	63,49	18	28,57	1	1,59	4	6,35	0	0,00	63	100
5	43	68,25	16	25,4	1	1,59	3	4,76	0	0,00	63	100
6	43	68,25	16	25,4	1	1,59	3	4,76	0	0,00	63	100
7	40	63,49	19	30,16	1	1,59	3	4,76	0	0,00	63	100
8	39	61,90	19	30,16	1	1,59	4	6,35	0	0,00	63	100
9	40	63,49	19	30,16	1	1,59	3	4,76	0	0,00	63	100
10	41	65,08	19	30,16	0	0,00	3	4,76	0	0,00	63	100
11	35	55,56	25	39,68	0	0,00	3	4,76	0	0,00	63	100
12	38	60,32	21	33,33	0	0,00	4	6,35	0	0,00	63	100

Data Penelitian Diolah (2024)

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

1. Jawaban responden Pengalaman yang saya miliki pada umumnya dapat meningkatkan atau mengembangkan karir saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (71,43%).
2. Jawaban responden Saya memiliki keyakinan jika mendahulukan tugas yang lebih mudah akan membantu dalam mengerjakan tugas yang lebih sulit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (76,19%).
3. Jawaban responden Saya sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya sehingga mampu menyelesaikan semua pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (77,78%).
4. Jawaban responden Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (63,49%).

5. Jawaban responden Saya tidak putus asa dalam melakukan penugasan meskipun itu sulit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (68,25%).
6. Jawaban responden Saya akan berusaha menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dikerjakan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (68,25%).
7. Jawaban responden Saya memiliki keyakinan jika mendahulukan tugas yang lebih mudah akan membantu dalam mengerjakan tugas yang lebih sulit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (63,49%).
8. Jawaban responden Saya sadar akan kemampuan yang saya miliki sehingga saya melakukan tugas dengan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 39 orang (61,90%)
9. Jawaban responden Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang sulit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (63,49%).
10. Jawaban responden Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (65,08%)
11. Jawaban responden Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (55,56%)
12. Jawaban responden Saya harus memahami prosedur kerja yang saya dapatkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (60,32%).

4.1.3.4 Variabel *Proactive Personality* (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Karyawan PT. Pelindo Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Proactive Personality* sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel *Proactive Personality* (X2)

No	Jawaban Proactive Personality (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	49,21	23	36,51	4	6,35	5	7,94	0	0,00	63	100
2	35	55,56	20	31,75	2	3,17	6	9,52	0	0,00	63	100
3	29	46,03	25	39,68	3	4,76	5	7,94	1	1,59	63	100
4	33	52,38	20	31,75	5	7,94	5	7,94	0	0,00	63	100
5	36	57,14	20	31,75	3	4,76	4	6,35	0	0,00	63	100
6	25	39,68	29	46,03	4	6,35	5	7,94	0	0,00	63	100
7	28	44,44	25	39,68	4	6,35	6	9,52	0	0,00	63	100
8	36	57,14	18	28,57	5	7,94	4	6,35	0	0,00	63	100
9	32	50,79	23	36,51	4	6,35	4	6,35	0	0,00	63	100
10	36	57,14	21	33,33	3	4,76	3	4,76	0	0,00	63	100
11	34	53,97	23	36,51	2	3,17	3	4,76	1	1,59	63	100
12	30	47,62	27	42,86	2	3,17	3	4,76	1	1,59	63	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Proactive Personality* adalah:

1. Jawaban responden, Saya memiliki peluang untuk melakukan sesuatu di luar tugas utama saya di tempat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (49,21%).
2. Jawaban responden, Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya mewujudkannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (55,56%).

3. Jawaban responden, Saya gigih dan bersungguh-sungguh dalam menerapkan perubahan untuk organisasi yang jauh lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (46,03%).
4. Jawaban responden, Saya terus menerus mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas hidup saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (52,38%).
5. Jawaban responden, Saya memilih untuk mempertahankan ide saya meskipun berlawanan dengan pendapat orang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (57,14%).
6. Jawaban responden, Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk mengerjakan sesuatu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (46,03%).
7. Jawaban responden, Saya memiliki keyakinan diri atas kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (44,44%).
8. Jawaban responden, Saya memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (57,14%).
9. Jawaban responden, Saya menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (50,79%).
10. Jawaban responden, Saya mampu untuk melakukan perubahan di dalam lingkungan kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (57,14%).

11. Jawaban responden, Saya mampu mengatasi hambatan di lingkungan kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (53,97%).
12. Jawaban responden, Saya dapat menemukan sesuatu atau memecahkan masalah dengan cara yang baru, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (47,62%).

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.1.4.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7 maka indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.9 Validitas Konvergen

	X1. Self Efficacy	X2. Proactive Personality	Y. Kinerja Karyawan	Z. Komitmen Organisasi
X1.1	0,843			
X1.2	0,871			
X1.3	0,865			
X1.4	0,872			
X1.5	0,861			
X1.6	0,883			
X1.7	0,898			
X1.8	0,871			
X1.9	0,842			
X1.10	0,933			
X1.11	0,897			
X1.12	0,815			
X2.1		0,782		
X2.2		0,853		
X2.3		0,748		
X2.4		0,823		
X2.5		0,887		

X2.6		0,781		
X2.7		0,804		
X2.8		0,858		
X2.9		0,866		
X2.10		0,789		
X2.11		0,789		
X2.12		0,758		
Y.1			0,888	
Y.2			0,893	
Y.3			0,896	
Y.4			0,839	
Y.5			0,902	
Y.6			0,929	
Y.7			0,825	
Y.8			0,875	
Y.9			0,894	
Y.10			0,822	
Y.11			0,867	
Y.12			0,863	
Z.1				0,880
Z.2				0,869
Z.3				0,856
Z.4				0,775
Z.5				0,875
Z.6				0,859
Z.7				0,909
Z.8				0,871
Z.9				0,837

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel *Self Efficacy* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Self Efficacy* dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel *Proactive Personality* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Proactive Personality* dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4. Nilai *outer loading* untuk variabel Komitmen Organisasi lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

4.1.4.2. Analisis Konsistensi Internal

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

Tabel 4.10 Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Self Efficacy	0,971	0,973	0,974	0,759
X2. Proactive Personality	0,953	0,956	0,959	0,661
Y. Kinerja Karyawan	0,972	0,976	0,975	0,766
Z. Komitmen Organisasi	0,956	0,956	0,962	0,739

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh

hasil bahwa variabel

1. *Self Efficacy* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,974 > 0,600$ maka variabel *Self Efficacy* adalah reliabel
2. *Proactive Personality* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,959 > 0,600$ maka variabel *Proactive Personality* adalah reliabel
3. Kinerja Karyawan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,975 > 0,600$ maka variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel
4. Komitmen Organisasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,962 > 0,600$ maka variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah reliabel.

4.1.4.3. Validitas Diskriminan

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

Tabel 4.11
Validitas Diskriminan

	X1. Self Efficacy	X2. Proactive Personality	Y. Kinerja Karyawan	Z. Komitmen Organisasi
X1. Self Efficacy				
X2. Proactive Personality	0,553			
Y. Kinerja Karyawan	0,714	0,438		
Z. Komitmen Organisasi	0,808	0,743	0,745	

Sumber : SEM PLS (2024)

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

1. Variabel *Self Efficacy* dengan *Proactive Personality* sebesar $0,533 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,714 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Self Efficacy* dengan Komitmen Organisasi sebesar $0,808 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi *Self Efficacy* dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Proactive Personality* dengan Kinerja Karyawan sebesar $0,438 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Proactive Personality* dengan Komitmen Organisasi sebesar $0,743 < 0,900$, dengan demikian nilai korelasi *Proactive Personality* dinyatakan valid.

3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar $0,745 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (*R Square*)

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

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

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi

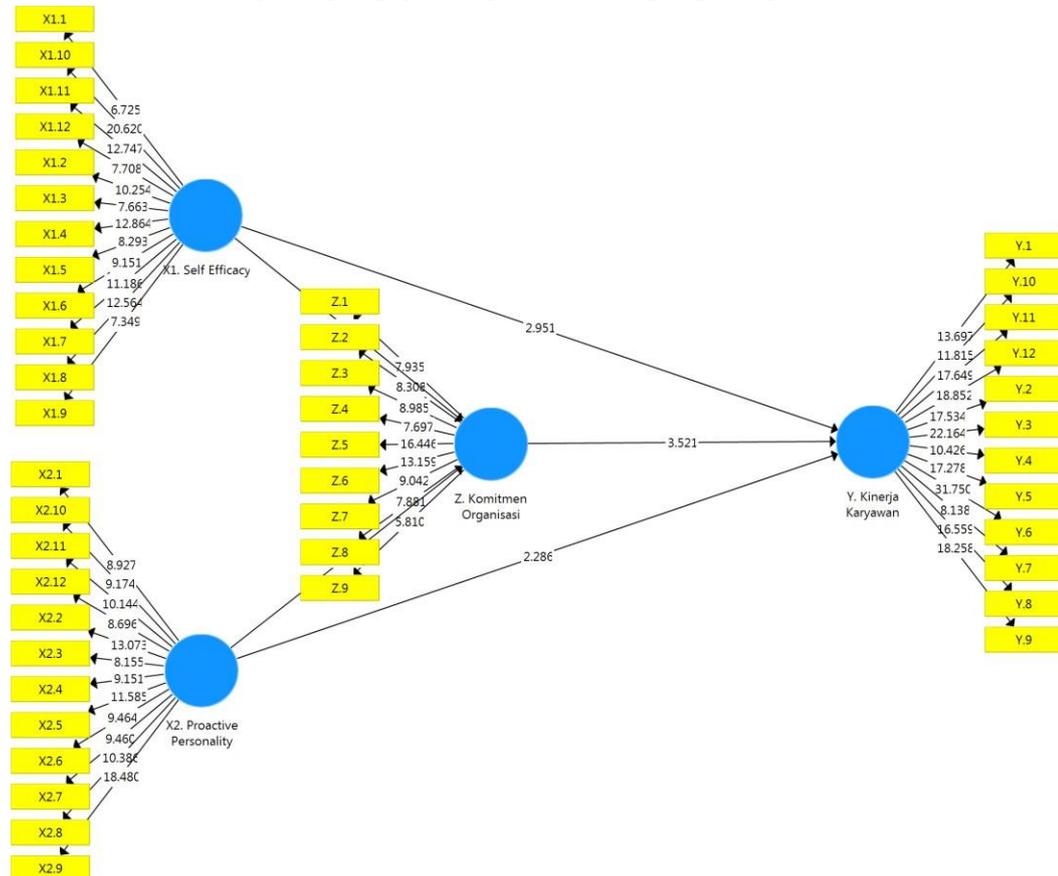
	R Square	Adjusted R Square
Y. Kinerja Karyawan	0,589	0,568
Z. Komitmen Organisasi	0,736	0,727

Sumber : SEM PLS (2024)

Pada tabel di atas diperoleh hasil *Self Efficacy* dan *Proactive Personality* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,589 artinya besaran pengaruh 58,9 %, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat . Kemudian, hasil pengaruh *Self Efficacy* dan *Proactive Personality* terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 0,736 artinya besaran pengaruh 73,6 % hal ini berarti menunjukkan PLS sedang.

4.1.5. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

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



Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis

4.1.5.1. Pengujian Pengaruh Langsung

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

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.

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

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

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

Tabel 4.13
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Self Efficacy -> Y. Kinerja Karyawan	0,348	0,355	0,118	2,951	0,003
X1. Self Efficacy -> Z. Komitmen Organisasi	0,565	0,509	0,151	3,736	0,000
X2. Proactive Personality -> Y. Kinerja Karyawan	-0,159	-0,152	0,070	2,286	0,023
X2. Proactive Personality -> Z. Komitmen Organisasi	0,410	0,435	0,087	4,705	0,000
Z. Komitmen Organisasi -> Y. Kinerja Karyawan	0,567	0,553	0,161	3,521	0,000

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.348 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,003 maka $0,003 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0.565 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar

0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

3. Pengaruh langsung *Proactive Personality* terhadap variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar -0,159 (negatif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,023 maka $0,023 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Proactive Personality* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .
4. Pengaruh langsung *Proactive Personality* terhadap Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,410 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Proactive Personality* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
5. Pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0,567 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

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

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

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

Tabel 4.14
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Self Efficacy -> Z. Komitmen Organisasi -> Y. Kinerja Karyawan	0,320	0,285	0,123	2,594	0,010
X2. Proactive Personality -> Z. Komitmen Organisasi -> Y. Kinerja Karyawan	0,232	0,240	0,084	2,768	0,006

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0320 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,010 maka $0,010 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi.
2. Pengaruh tidak langsung *Proactive Personality* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,232(positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,006 maka $0,006 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Proactive Personality* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan .

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0.348 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,003 maka $0,003 < 0,05$, sehingga dapat

dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Pelindo Belawan.

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

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

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

4.2.2. Pengaruh *Proactive Personality* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur $-0,159$ (negatif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,023$ maka $0,023 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Proactive Personality* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Pelindo Belawan.

Proactive personality merupakan konstruk yang mengidentifikasi perbedaan seseorang dimana mereka bisa secara proaktif untuk mengambil tindakan dalam memengaruhi lingkungan mereka. Individu yang proaktif cenderung mencari peluang untuk bertindak, mengambil inisiatif, dan bertahan sampai terjadinya perubahan yang signifikan (Anugrahito & Muafi, 2020)

Proactive personality adalah bentuk spesifik dari perilaku kerja proaktif, yang bertujuan mengubah situasi tim seperti kinerja. *Proactive personality* sebagai kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif pribadi dalam lingkungan mereka dengan secara aktif merencanakan dan mengambil tindakan. Pekerja dengan proaktif tinggi cenderung sudah memperhitungkan keuntungan dan kerugian perusahaan sebagai bagian dari milik mereka, yang pada akhirnya mencapai kinerja pekerjaan yang hebat. Pekerja proaktif berarti memiliki kepribadian yang proaktif. Orang dengan kepribadian proaktif cenderung mencari cara terbaik untuk mewujudkan perilaku proaktif.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Anugrahito & Muafi, 2020) (Kussoy et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa *Proactive personality* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

4.2.3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0.565 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,00 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Pelindo Belawan.

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

Seorang dengan *Self Efficacy* yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki *Self Efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muzakki & Pratiwi, 2019) bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

4.2.4. Pengaruh *Proactive Personality* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,410 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Proactive Personality* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Pelindo Belawan.

Kepribadian yang ada pada karyawan dapat membantu perusahaan untuk menentukan apakah karyawan tersebut layak untuk diterima di perusahaan atau tidak dan apakah karyawan tersebut layak ditempatkan di suatu pekerjaan yang ada pada perusahaan atau tidak. Salah satu kepribadian yang diharapkan organisasi melekat pada karyawannya adalah *Proactive personality* (Syafitri & Yuska, 2023).

Proactive personality mencerminkan kecenderungan individu untuk sengaja dan secara langsung mempengaruhi perubahan di lingkungan. Individu yang proaktif cenderung oportunitis, berinisiatif, berani bertindak dan tekun hingga berhasil mencapai perubahan yang berarti. Dengan demikian, karyawan yang memiliki kepribadian proaktif selalu menciptakan perubahan positif dalam instansinya tanpa memedulikan Batasan atau halangan, karyawan proaktif memiliki perilaku yang banyak diinginkan oleh instansi karena berdampak pada peningkatan kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Idzna et al., 2021), (Shahid et al., 2020), yang menyimpulkan bahwa *Proactive personality* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

4.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Mahasiswa Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,567 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Pelindo Belawan.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Arianty, 2017). Jika kinerja sebagai suatu standart penentu di dalam sebuah organisasi maka kinerja akan mempengaruhi keberhasilan karyawan dan berpengaruh kepada pencaapaian tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan (Muis & Hasibuan, 2021)

Komitmen Organisasi merupakan sikap dan perasaan karyawan, karyawan atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya (Jufrizen, 2017)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2019) (Adhan et al., 2020), (Prayogi & Annisa, 2023), (Prayogi et al., 2021), (Siswadi et al., 2023) bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4.2.6 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,320 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,010 maka $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing karyawan (*job goals*). Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang

mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi Apabila hasil kinerja karyawan tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Prayogi et al., 2019).

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

4.2.7 Pengaruh *Proactive Personality* Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,232 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,006 maka $0,006 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Proactive Personality* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Pelindo Belawan.

Proactive personality merujuk pada kecenderungan individu untuk mengambil inisiatif dan bertindak untuk mengubah lingkungan mereka. Orang dengan kepribadian proaktif cenderung lebih berorientasi pada tindakan, inovatif, dan lebih baik dalam mengidentifikasi peluang serta mengatasi masalah (Kusuma & Yulianti, 2019).

Karyawan dengan *Proactive personality* cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Mereka lebih sering mengambil inisiatif, mencari solusi kreatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan, yang semuanya dapat meningkatkan kinerja kerja. *Proactive personality* biasanya memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Mereka cenderung merasa lebih bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan mereka dan lebih terlibat dalam proses kerja, yang meningkatkan keterikatan emosional dan komitmen terhadap organisasi (Anugrahito & Muafi, 2020).

Komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel intervening (perantara) yang menjembatani hubungan antara kepribadian proaktif dan kinerja karyawan. *Proactive personality* meningkatkan komitmen organisasi karena karyawan yang proaktif merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Dan Komitmen organisasi yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang lebih berkomitmen cenderung bekerja lebih keras, lebih berdedikasi, dan lebih fokus pada pencapaian tujuan organisasi (Syafitri & Yuska, 2023).

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

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

1. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Pelindo Belawan yang berarti dapat memberikan wawasan tentang bagaimana keyakinan diri karyawan mempengaruhi performa mereka dalam konteks perusahaan pelabuhan yang memiliki dinamika operasional yang unik
2. *Proactive Personality* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Pelindo Belawan, yang berarti isa memberikan wawasan mendalam mengenai bagaimana karakteristik individu mempengaruhi performa dalam lingkungan kerja yang dinamis dan menantang seperti pelabuhan
3. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Pelindo Belawan yang berarti ingkat self-efficacy yang tinggi dapat mempengaruhi berbagai aspek sikap dan perilaku karyawan, termasuk komitmen mereka terhadap organisasi. Komitmen organisasi mencakup sejauh mana karyawan merasa terikat dengan organisasi mereka dan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.
4. *Proactive Personality* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Pelindo Belawan yang berarti dapat dapat memberikan wawasan berharga tentang bagaimana karakteristik individu

mempengaruhi keterikatan dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Kepribadian proaktif adalah sifat yang mendorong individu untuk mengambil inisiatif dan bertindak untuk mengubah lingkungan mereka.

5. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Pelindo Belawan yang berarti mencakup keinginan mereka untuk tetap berada di organisasi tersebut dan berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Komitmen organisasi dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
6. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Pelindo Belawan, dengan pendekatan ini, PT Pelindo Belawan dapat mendapatkan gambaran yang jelas tentang bagaimana self-efficacy mempengaruhi kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi. Hal ini juga dapat menjadi dasar untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan mendukung keterikatan serta performa karyawan
7. *Proactive Personality* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Pelindo Belawan, yang berarti PT Pelindo Belawan dapat mendapatkan gambaran yang jelas tentang bagaimana kepribadian proaktif mempengaruhi kinerja karyawan melalui mediasi komitmen organisasi. Hal ini juga dapat menjadi dasar untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan mendukung keterikatan serta performa karyawan.

5.2. Saran

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

1. Karyawan PT. Pelindo Belawan agar menanamkan nilai komitmen organisasi Karyawan yang kuat
2. Karyawan PT. Pelindo Belawan agar mampu meningkatkan hasil Kinerja Karyawan
3. Peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Adanya keterbatasan waktu dalam pembagian dan pengisian kuesioner penelitian ini dikarenakan kesibukan para Karyawan PT. Pelindo Belawan.
2. Susahnya peneliti menyebarkan kuisisioner karena karywan Pelindo yang selalu bekerja tidak bisa di ganggu
3. Peneliti mempelajari PLS

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379.
- Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi)* (Edisi Revi). UMM Press.
- Anugrahito, D., & Muafi, M. (2020). Pengaruh Proactive Personality, Core Self-Evaluation Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Work Engagement. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 11(3), 229–243.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–9.
- Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 246–259.
- Bandura, A. (2010). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. Worth Publishers.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Baron, R. A., & Branscombe, N. R. (2013). *Psikologi Sosial Edisi 13 Jilid 1* (Edisi ke 1). Erlangga.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The Proactive Component Of Organizational Behavior: A Measure And Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2011). Proactive Work Behavior: Forward-Thinking And Change-Oriented Action In Organizations. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 567–598.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2019). *Perilaku Organisasi*. Umsu Press.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.

- Butarbutar, J., & Satriawan, B. (2021). Determinasi Self Efficacy, Kompetensi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kader PPKBD Kelurahan di Kota Batam yang Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 284–299.
- Covey, D. C. (2001). Injuries Of The Posterolateral Corner Of The Knee. *JBJS*, 83(1), 106–118.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta.
- Fadilah, K., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Self-Leadership, Perceived Organizational Support, Proactive Personality, Supervisor Support Terhadap Work Engagement Pada PT. Sinar Sosro Cabang Bekasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2210–2219.
- Farisi, S. (2021). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance Mediated by Citizenship Behavior. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2), 413–432.
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631–647.
- Farooq, N., Khalil, S. T., & Tufail, M. (2019). How Proactive Personality Influences Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Roles Of Organizational Commitment And Leader Member Exchange. *NUML International Journal of Business & Management*, 14(1), 75–88.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.-A. (2017). *Teori Kepribadian*. Salemba Humanika.
- Fu'adah, T., Afidah, A., Akbar, M. R. I., Jumiati, M., & Putra, R. S. (2023). Analisa Dampak Penerapan Self-Efficacy terhadap Penilaian Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Samudera Perdana Selaras. *GRENOMIKA Samudera Perdana Selaras*, 5(1), 68–76.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2017). *Teori-Teori Psikologi (Edisi 2)*. Ar-Ruzz Media.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The Dynamics Of Proactivity At Work. *Research in Organizational Behavior*, 28(1), 3–34.
- Gultom, D. K., Arif, M., Yusnandar, W., & Radiman, R. (2023). Student

Entrepreneurial Intention Based on Proactive Personality, Self-Efficacy and Anticipatory Entrepreneurial Cognitions. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 65–78.

Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.

Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.

Hasibuan, J. S., & Handayani, R. D. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Capat Nusantara Medan. *Garuda (Garda Rujukan Digital)*, 1(1), 1–9.

Hidayat, R., & Yusnandar, W. (2021). Kinerja Pegawai: Berpengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 305–317.

Idzna, A., Raharjo, K., & Afrianty, T. W. (2021). The Influence Of Perceived Organizational Support And Proactive Personality On Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior Among Banking Employees In Malang. *3rd Annual International Conference on Public and Business Administration (AICoBPA 2020)*, 97–101.

Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.

Jufrizen, J., Pohan, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.

Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Effect of Mediation Work Motivation on the Effect of Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 18–33.

- Jufrizen, J., Sari, M., Nasutian, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy Of Spiritual Leadership: The Role Of Spiritual Survival, Workplace Spirituality And Organizational Commitment At Private Universities. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8(1), 64–72.
- Jufrizen, J., Suri, I. P., & Siswadi, Y. (2019). The Effect of Affective, Continuance and Normative Commitments to Employee Performance. *The 1 International Conference on Innovation of Small Medium-Sized Enterprise (ICIS) 2019*, 1(1), 145–154.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kussoy, E. B., DN, M. K., & Tanuwijaya, J. (2022). Impact of Proactive Personality on Innovative Work Behavior and Task Performance: The Role of Work Engagement and Transformational Leadership in the Energy Industry Sector. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 18111–18126.
- Kustini, K., Izaak, W. C., & Rini, H. P. (2020). Pengaruh Kesiapan Untuk Berubah Dan Proactive Behavior terhadap kinerja. *Bisma: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 14(3), 180–190.
- Kusuma, R. J., & Yulianti, P. (2019). Pengaruh Proactive Personality Dan Organizational Support for Career Development Terhadap Career Success Melalui Career Commitment Yang Dimoderasi oleh Self-Efficacy (Studi pada PT Bogasari ISM Flour Mills Tbk. Surabaya). *Business and Finance Journal*, 4(1), 49–64.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 442–446.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Masruroh, Z., & Prayekti, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(4), 565–571.
- Moehriyono, A. (2012). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo, Banjarmasin.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muzakki, M., & Pratiwi, A. R. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 82–91.
- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2014*, 1046–1054.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Prayogi, M. A., & Annisa, D. (2023). Training , Work Ability And Employees ' Performance : The Mediating Role Of Organizational Commitment. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 112–122.
- Prayogi, M. A., Asmuni, A., & Nasution, Y. S. J. (2021). Effect of Work Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment Sharia Banking Employees in The City of Medan. *Proceedings IHTIFAZ: Islamic Economics, Finance, and Banking*, 33–40.
- Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Fahmi, M., & Nasution, M. I. (2022). Exploring Perceived Organizational Support To Improve Account Officer Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 140–161.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Commitment on Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 423–426.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
- Puspitaningtyas, Z. (2017). Pengaruh efikasi diri dan pengetahuan manajemen keuangan bisnis terhadap intensi berwirausaha. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM*, 7(2), 141–150.
- Rudianto, R. (2018). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Erlangga.
- Shahid, Z., Niazi, A. A. K., Qazi, T. F., & Sandhu, K. Y. (2020). Impact Of Proactive Personality And Corporate Social Responsibility On Job Performance: Mediating Role Of Organizational Commitment. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 10(1), 1–11.

- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *JURNAL EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867.
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Learning Organizations And Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73–82.
- Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*, 13(2), 113–122.
- Sopiah, S. (2019). *Perilaku Organisasional*. Andi.
- Steers, R. M., Porter, L. W., & Bigley, G. A. (2001). *Motivation And Leadership At Work*. Mc Graw Hill, Inc.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syafitri, V. D., & Yuska, S. (2023). Pengaruh Proactive Personality Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIB Purwokerto. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 12(02), 1–13.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Tumbol, J. N., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. C. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Tomohon: Array. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 72–84.
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 1(2), 35–42.

Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Widani, I. A. P., Sugianingrat, I., & Suharto, R. B. (2021). Peran Perilaku Inovatif Dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *11*(2), 258–273.

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

41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
49	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	53
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
54	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	2	40
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
61	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	54
62	2	3	2	4	2	2	5	2	2	4	2	2	32
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	TOTAL
1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41
2	5	4	5	4	4	5	5	5	4	41
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	4	4	5	4	5	5	5	5	4	41
7	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39
8	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
17	5	5	4	5	4	4	5	5	5	42

61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	52
3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	55
5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	54
6	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	2	49
7	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	52
8	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	54
9	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	57
10	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	54
11	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	50
12	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	55
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
15	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	51
16	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	58
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	55
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
35	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
36	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	57
37	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57

38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	58
39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	58
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
42	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	53
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
48	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
49	4	4	5	2	5	4	5	2	5	4	5	4	49
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
54	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
56	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	56
57	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
58	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
59	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
60	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL
1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	2	29
2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	52
3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	52
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	57
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	57
6	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	49
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
9	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
10	4	5	1	3	5	4	4	5	4	4	4	4	47
11	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	52
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
13	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	56

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH SELF EFFICACY DAN PROACTIVE PERSONALITY
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT. PELINDO BELAWAN

Kepada Yth. Bapak / Ibu
Karyawan PT. Pelindo Belawan
Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Annisa Nabila (2005160009) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

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

Hormat Saya

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Annisa Nabila

A. Petunjuk Pengisian

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

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur(Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SD

SMP

SMA

S1

Lainnya

Lama Bekerja : < 5 Tahun -10 Tahun >10 Tahun

Unggul | Cerdas | Terpercaya

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas kerja						
1	Saya dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
3	Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik					
Kuantitas kerja						
4	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.					
5	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
Keandalan						
7	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan					
8	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
9	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya sehingga biaya yang dikeluarkan perusahaan dapat diminimalisir					
Sikap						
10	Ketika ada suatu kerjaan yang kurang saya pahami, rekan kerja dengan senang hari membantu					
11	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya tanpa diawasi pimpinan					
12	Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain.					

2. Komitmen Organisasi (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Komitmen berkelanjutan						
1	Saya memiliki keluarga baru di tempat kerja saya ini					
2	Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi					
3	Saya merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga					
Komitmen terpadu						
4	Saya berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat					
5	Saya berfikir akan sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar					
6	Saya merasa berat jika meninggalkan organisasi meskipun sangat ingin sekali					
Komitmen terkontrol						
7	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					
8	Saya masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar					
9	Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					

Unggul | Cerdas | Terpercaya

3. Self Efficacy (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Past performance						
1	Pengalaman yang saya miliki pada umumnya dapat meningkatkan atau mengembangkan karir saya.					
2	Saya memiliki keyakinan jika mendahulukan tugas yang lebih mudah akan membantu dalam mengerjakan tugas yang lebih sulit					
3	Saya sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya sehingga mampu menyelesaikan semua pekerjaan					
Vicarious experience						
4	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
5	Saya tidak putus asa dalam melakukan penugasan meskipun itu sulit					
6	Saya akan berusaha menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dikerjakan					
Verbal Persuasion						
7	Saya memiliki keyakinan jika mendahulukan tugas yang lebih mudah akan membantu dalam mengerjakan tugas yang lebih sulit.					
8	Saya sadar akan kemampuan yang saya miliki sehingga saya melakukan tugas dengan kemampuan saya.					
9	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas yang suli					
Emotional Cues						
10	Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus					
11	Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan					
12	Saya harus memahami prosedur kerja yang saya dapatkan					

Unggul | Cerdas | Terpercaya

4. *Proactive Personallity (X2)*

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan dalam melihat peluang						
1	Saya memiliki peluang untuk melakukan sesuatu di luar tugas utama saya di tempat kerja					
2	Jika saya percaya pada suatu ide, tidak ada halangan yang akan mencegah saya mewujudkannya.					
3	Saya gigih dan bersungguh-sungguh dalam menerapkan perubahan untuk organisasi yang jauh lebih baik lagi					
Menunjukkan inisiatif						
4	Saya terus menerus mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas hidup saya					
5	Saya memilih untuk mempertahankan ide saya meskipun berlawanan dengan pendapat orang lain					
6	Saya selalu mencari cara yang lebih baik untuk mengerjakan sesuatu					
Mengambil tindakan						
7	Saya memiliki keyakinan diri atas kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil kerja					
8	Saya memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas.					
9	Saya menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan					
Gigih						
10	Saya mampu untuk melakukan perubahan di dalam lingkungan kerja saya					
11	Saya mampu mengatasi hambatan di lingkungan kerja saya					
12	Saya dapat menemukan sesuatu atau memecahkan masalah dengan cara yang baru					



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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 [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

804.11.3-AU/UMSU-05.F/2024

Medan, 27 Sya'ban 1445 H
 08 Maret 2024 M

IZIN RISET PENDAHULUAN

Surat
 Lampiran
 Perihal

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT. BELAWAN NEW CONTRAINER
 TERMINAL (BNCT)
 Jln. RAYA PELABUHAN GABION
 BELAWAN ILBAGAN DELI
 Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

- Nama : Annisa Nabila
- Npm : 2005160009
- Jurusan : Manajemen
- Semester : VIII (Delapan)
- Judul : Pengaruh Self Efficacy Dan Proactiv Personality Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Pelindo Belawan.

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

Wassalamu 'alaikum Wr Wb



Dekan


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

Tembusan :
 1. Peringgal



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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/05/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 8622400 - 86224567 Fax. (061) 8625474 - 8621003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 804 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
 Lampiran :
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 27 Sya'ban 1445 H
 08 Maret 2024 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)
 Jln. Lingkar Pelabuhan No.1 Medan Belawan
 Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Annisa Nabila
 Npm : 2005160009
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Self Efficacy Dan Proactiv Personality Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Pelindo Belawan.

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



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

Tembusan :
 1. Peringgal





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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20228

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3627/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/8/2023

Nama Mahasiswa : Annisa Nabila
 NPM : 2005160009
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : sumber daya manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 15/8/2023
 Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si  15/8/2023

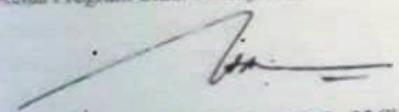
Judul Disetujui**)

Pengaruh self efficacy dan Proactive
 Personality terhadap Kinerja Karyawan di media
 oleh komitmen organisasi pada PT
 Perindo Berawan

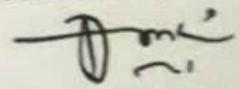
Medan, 7 MARET 2024

Disahkan oleh:

Ketua Program Studi Manajemen


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

Dosen Pembimbing


 (Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI)

Keterangan:

*) Harus diisi Penguasa Program Studi

**) Harus diisi Dosen Pembimbing

Demikian disahkan oleh Pihak Dosen pembimbing, agar bisa dan apabila kemudian ke-Tan pada saat online "Lengkap Pengajuan Judul Skripsi"



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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3627/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/8/2023

Medan, 15/8/2023

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

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Annisa Nabila
NPM : 2005160009
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : sumber daya manusia

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

Identifikasi Masalah : permasalahan kompensasi (imbalan, insentif, upah) terhadap turnover intention pada karyawan

Rencana Judul :
1. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention
2. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan
3. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention

Objek/Lokasi Penelitian : Coca Cola Amatil Indonesia Kantor Pusatnya Berada Di Jl Medan Belawan Km. 14, Simpang Martubung, Medan, Besar, Medan Labuhan, Medan City, North Sumatra 20252

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

Hormat Saya

Pemohon


(Annisa Nabila)

Belawan, 22 April 2024

Nomor DL.02/HGAD/01/IV/23/BNCT-24
Lampiran 1
Perihal Penerimaan Mahasiswa Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth. Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Di

Medan

Menunjuk Surat Saudari Nomor : 804/IL.3-AU/UMSU-05/F/2024, tanggal 8 Maret 2024 perihal Permohonan Izin Riset Pendahuluan

Sehubungan hal tersebut diatas, disampaikan bahwa pada prinsipnya kami menyetujui permohonan melaksanakan izin riset pendahuluan saudara yang dilaksanakan pada tanggal 13 Maret 2024 s.d 21 Maret 2024 dalam rangka untuk menyelesaikan Skripsi/Tugas Akhir

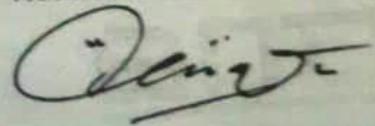
Nama Annisa Nabila
NPM 2005160009
Jurusan Manajemen
Semester VIII (delapan)

Selanjutnya untuk pelaksanaannya kepada mahasiswa agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut

1. Proses pengambilan data untuk riset dapat dilakukan pada Divisi Human Resources,
2. Sebelum melaksanakan Penelitian wajib melapor kepada divisi Human Resources di PT Belawan New Container Belawan;
3. Menanti semua peraturan yang berlaku di Perusahaan,
4. Perusahaan tidak bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan kerja selama pelaksanaan penelitian
5. Melaporkan hasil Penelitian kepada divisi Human Resources PT Belawan New Container Terminal

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

HUMAN RESOURCES LEAD



DINI AYU PRADITYA



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

أشهد أن لا إله إلا الله محمد رسول الله

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Annisa Nabila
N.P.M : 200516009
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul "*Pengaruh Self Efficacy dan Proactif Personality Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT Pelindo Belawan.*" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

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

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

Yang Menyatakan



Annisa Nabila



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : ANNISA NABILA
 NPM : 2005160009
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH SELF EFFICACY DAN PROACTIVE PERSONALITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PELINDO BELAWAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- SUB BAB - RUMUSAN DAN SPASI PENULISAN - DATASAH IDENTIFIKASI MASALAH - MASALAH	23/1-2024	
BAB 2	- DEFINISI SETIAP VARIABEL - KEPAKANGAN KONSISTENSI - FAKTOR YANG MENYEBABKAN VARIABEL - INDIKATOR SETIAP VARIABEL	30/4-2024	
BAB 3	- TEMPAT DAN WAKTU - POPULASI DAN SAMPEL - JUDUL KEGIATAN - TEKNIK ANALISA DATA	2/5-2024	
Daftar Pustaka	- TAMPILAN DAFTAR PUSTAKA DOSEN UMSU - SPASI PENULISAN - BUKU REFERENSI	6/5-2024	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- TEKNIK PENGUMPULAN DATA - TEKNIK ANALISA DATA - SPASI	7/5-2024	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC SEMINAR PROPOSAL		

Medan, Mei 2024

Diketahui/ Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Gayman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si

Disetujui Oleh:
 Dosen Pembimbing

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



**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Jumat, 17 Mei 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen dengan tema sebagai berikut :

N a m a : Annisa Nabila
N.P.M. : 2005160009
Tempat / Tgl.Lahir : medan 30-06-2002
Alamat Rumah : griya martubung 2 blok a Jl hiu 2 no 89
Judul Proposal : Pengaruh Self Efficacy Dan Proactiv Personality Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Pt. Pelindo Belawan.

(Silahkan ditandatangani / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh self efficacy dan proactive personality terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh komitmen organisasi pada PT Pelindo Belawan.
Bab I	latar belakang masalah bentuk pengurusan KHRIS Karyawan
Bab II	
Bab III	
Lainnya	
kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Jumat, 17 Mei 2024*

TIM SEMINAR

Ketua

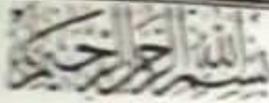
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. Muhammad Andi Prayogi S.E M.Si

Prof. Dr. Jusufizen, SE., M.Si.
Pembimbing

Muslih, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

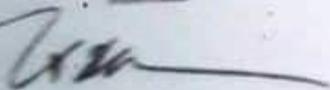
Menyatakan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat*, 17 Mei 2024 menerangkan bahwa:

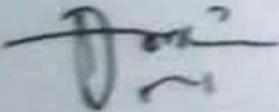
- Nama : Annisa Nabila
- N.P.M. : 2005160009
- Tempat / Tgl. Lahir : medan 30-06-2002
- Alamat Rumah : griya martubung 2 blok a jl hie 2 no 89
- Judul Proposal : Pengaruh Self Efficacy Dan Proactiv Personality Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Pt. Pelindo Belawan

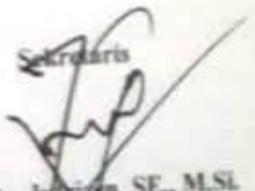
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Muhammad Andi Prayogi S.E M.Si*

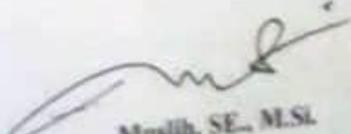
Medan, Jumat, 17 Mei 2024

TIM SEMINAR

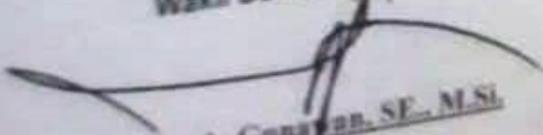
Ketua

 Imam Saripuddin, SE., M.Si
 Pembimbing


 Dr. Muhammad Andi Prayogi S.E M.Si

Sekretaris

 Prof. Dr. Julianto, SE., M.Si
 Pembanding


 Muslib, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui
 A.n. Dekan
 Wakil Dekan
 05/06/2024


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

SURAT KETERANGAN

Nomor : KP.04.04/HGAD.01/VII/04/BNCT-24

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dini Ayu Praditya
NIPP : 104506
Jabatan : Human Resources Lead

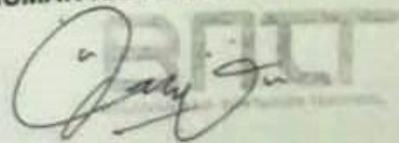
Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa/Peneliti :

Nama : Annisa Nabila
NPM : 2005160009
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Self Efficacy dan Proactiv Personality Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT Pelindo Belawan

Telah selesai melaksanakan kegiatan Riset di PT Belawan New Container Terminal, dengan judul riset "Pengaruh Self Efficacy dan Proactiv Personality Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Komitmen Organisasi pada PT Pelindo Belawan"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Belawan, 9 Juli 2024

**PT BELAWAN NEW CONTAINER TERMINAL
HUMAN RESOURCES LEAD****DINI AYU PRADITYA**



MAJELIS PEMBUNGAH TINGKAT PENELITIAN & PENGEMBANGAN FISIPISAN PENSAI MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU: Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 81/SK/AN-PT/akreditasi/PT/2021
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20228 Telp. (061) 622400 - 6224567 Fax. (061) 6225474 - 6221063
 http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id @umsumedan #umsumedan #umsumedan #umsumedan

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 804 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
 Pada Tanggal : 27 Februari 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Annisa Nabila**
 NPM : **2005160009**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Program Studi : **Manajemen**
 Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Self Efficacy Dan Proactiv Personality Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Pelindo Belawan**

Dosen Pembimbing : **Dr. Muhamamd 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 Dalaansa tanggal : 08 Maret 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 27 Sya'ban 1445 H
 08 Maret 2024 M



Dekan

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



Tembusan :
 1. Peringatan.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : ANNISA NABILA
NPM : 2005160009
Tempat / Tgl Lahir : Medan, 30 Juni 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Griya Martubung II Blok A
Anak Ke : 3 dari 4 bersaudara
Email : annisanabila3006@gmail.com
Telepon : 0813-7853-6209

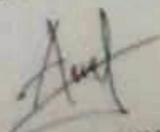
Nama Orang Tua

Ayah : Misdi
Ibu : Juliani Nasution
Alamat : Jl. Griya Martubung II Blok A

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 04005 Medan (2008-2014)
2. SMP Negeri 25 Medan (2014-2017)
3. SMA Swasta Brigjed Katamso II (2017-2020)
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2020-2024)

Medan, Agustus 2024


ANNISA NABILA