

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRASI DAN
SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Karyawan PT. Parkland World Indonesia)

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana (S1)

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Dewi Martha Islahiyah

NIM : 30401800076

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRASI DAN SELF-EFFICACY
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh :

Dewi Martha Islahiyah

NIM : 30401800076

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 17 Oktober 2023

Dosen Pembimbing,



Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, M.Si.

NIK. 220480004

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DEMOKRASI DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Disusun Oleh :
Dewi Martha Islahiyah
NIM : 30401800076

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal, 17 Oktober 2023

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing,

Dosen Penguji I,


Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, M.Si
NIK. 220480004


Prof. Olivia Fachrunnisa, Ph.D
NIDN. 0618067501

Dosen Penguji II,


Farikha Amilahaq, SST, MM
NIDN. 0615109301

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Tanggal, 17 Oktober 2023


Ketua Program Studi Manajemen
Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.

NIK. 210416055

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dewi Martha Islahiyah

Nim : 30401800076

Menyatakan bahwa, Skripsi Saya yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Demokrasi Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening** Merupakan hasil karya sendiri dan dijaga keasliannya. Apabila dikemudian hari observasi ini memberikan output plagiarisme terhadap karya orang lain, maka Saya menerima sanksi sesuai prosedur yang berlaku di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, 17 Oktober 2023

Dosen Pembimbing,  Yang Membuat Pernyataan,



Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, M.Si.

NIK. 220480004



Dewi Martha Islahiyah

NIM. 30401800076

NIM. 30401800076

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Nur Insan” dalam diri kita, jangan sampai terkalahkan oleh kobaran api dalam diri; bisa api amarah, api ego, api nafsu, dan segala api - api buruk dalam diri kita.

Kendalikanlah, kembalilah, dan berpulanglah pada jati diri kita.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini, Saya persembahkan kepada kedua malaikat dalam hidup Saya yaitu ibu dan bapak. Terimakasih untuk adikku yang selalu memberikan hiburan di sela-sela saya mengerjakan skripsi ini, serta terimakasih untuk orang – orang dibelakang layar yang secara dermawan mengulurkan tangannya untuk selalu mensupport dan mendukung Saya, Terimakasih sekali lagi.



ABSTRAK

Penelitian ini direalisasikan dengan tujuan mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh kepemimpinan demokrasi dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Parkland World Indonesia yang memiliki tugas penting dalam kegiatan produksi produk dengan jumlah 130 karyawan yang dianggap cocok dan tepat pada kriteria. Jumlah sampel yang difungsikan dalam observasi ini berjumlah 100 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner secara *online* dengan menggunakan *Google-Form*. Ada 5 dugaan sementara dalam pengujian observasi ini. Penelitian ini menggunakan *explanatory research*. Definisi *explanatory research* adalah penelitian yang mengamati pengaruh antar variabel penentu serta menguji hipotesis yang diajukan dimana urainnya mengandung narasi akan tetapi terfokus pada hubungan variabel. Hasil analisa hipotesis penelitian menunjukkan Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Self-Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Self-Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Demokrasi, Self-Efficacy, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was realized with the aim of describing and analyzing the influence of democratic leadership and self-efficacy on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. The population in the study were employees of PT. Parkland World Indonesia has an important task in product production activities with a total of 130 employees who are considered suitable and meet the criteria. The number of samples used in this research was 100 respondents. The data collection method uses an online questionnaire using Google-Form. There are 5 hypotheses tested in this research. This research is explanatory research, which is research that highlights the influence between determining variables and tests the proposed hypothesis where the explanation contains descriptions but focuses on variable relationships. The results of the research hypothesis analysis show that Democratic Leadership has a significant effect on Organizational Commitment, Self-Efficacy has a significant effect on Organizational Commitment, Democratic Leadership has a significant effect on Employee Performance, Self-Efficacy has a significant effect on Employee Performance, and Organizational Commitment has a significant effect on Employee Performance.

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

INTISARI

Potensi pada pekerja sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, suatu perusahaan mempunyai kewajiban untuk berpikir tentang metode yang dilakukan untuk mengembangkan SDM atau para pekerja agar dapat mendobrak kemajuan perusahaan dan bagaimana cara agar pekerja tersebut memiliki produktivitas yang tinggi.

PT Parkland World Indonesia menunjukkan data produksi beberapa tahun tingkat produksi pada perusahaan mulai dari tahun 2018 hingga 2021 dimana setiap produksi mengalami fluktuatif yaitu kenaikan dan penurunan produksi setiap setahun sekali. Peristiwa fluktuatif ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang belum optimal untuk mencapai suatu target. Terdapat beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya: kepemimpinan demokrasi, self-efficacy, dan komitmen organisasi.

Observasi ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan demokrasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Kuantitas sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Hasil analisis hipotesis penelitian menunjukkan kepemimpinan demokrasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan demokrasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat kepada seluruh makhluk, sholawat serta salam selalu terlimpahkan Rosulullah SAW beserta sahabatnya, sehingga penulis mampu menuntaskan observasi skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Demokrasi Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Parkland World Indonesia)”** penelitian skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian prasyarat mencapai derajat sarjana manajemen program studi manajemen universitas islam sultan agung semarang.

Dalam menuntaskan observasi skripsi ini penulis tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini peneliti mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang sudah memberikan kesehatan, kelancaran dan kemudahan dalam proses pembuatan penelitian skripsi ini.
2. Orang Tua Bapak dan Ibu yang telah memberikan semangat, dukungan, dan saran selama penulis berkuliah di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Ibu Dra. Hj. Endang Dwiastuti, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing

dan mengarahkan peneliti sehingga dapat menyelesaikan usulan penelitian skripsi ini.

4. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan arahan kepada penulis.

5. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan arahan kepada penulis.

6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan arahan bermanfaat bagi penulis.

7. Terimakasih yang sebesar-besarnya saya haturkan kepada (diriku sendiri), yang telah berjuang mengerjakan skripsi ini; jatuh bangun dalam berproses. Alhamdulillah skripsi selesai pada waktunya karena satu; niat, mau bergerak, mau berproses, and finally done pada 'waktunya' karena aku yakin dan percaya bahwa setiap orang punya 'timeline' nya masing-masing. Bismillah, semoga saya dimudahkan dan sukses dalam langkah kedepannya, Aamiin.

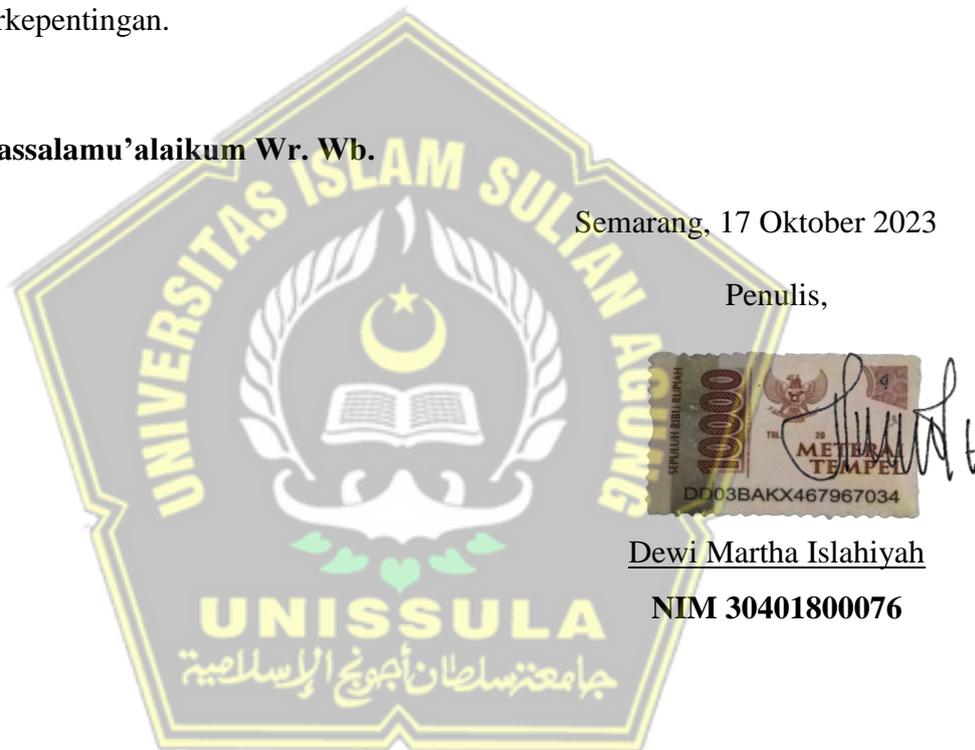
8. Saudara saya (Prasetia Hamardika, Anjarsari, Adi Saputra, Mb Ulin, Mb Dian, dan Om Arifin) terimakasih untuk kalian yang telah memberikan support dan kontribusinya.

Semoga amal baik mereka dicatat sebagai amalan terbaik di sisi Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis juga memohon maaf apabila dalam usulan penelitian skripsi ini terdapat kekurangan dan kesalahan karena peneliti hanyalah manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan. Peneliti berharap semoga usulan penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 17 Oktober 2023

Penulis,



Dewi Martha Islahiyah

NIM 30401800076

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
INTISARI.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Penelitian.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Kepemimpinan Demokrasi	14
2.1.3 Self-Efficacy	15
2.1.4 Komitmen Organisasi.....	16
2.2 Hubungan Antar Variabel	18
2.2.1 Hubungan Antara Kepemimpinan Demokrasi dan Komitmen Organisasi	18
2.2.2 Hubungan Antara Self-Efficacy dan Komitmen Organisasi.....	19
2.2.3 Hubungan Antara Kepemimpinan Demokrasi dan Kinerja Karyawan	20
2.2.4 Hubungan Antara Self-Efficacy dan Kinerja Karyawan.....	21
2.2.5 Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan..	22

2.3	Model Empirik	24
BAB III METODE PENELITIAN.....		25
3.1	Jenis Penelitian	25
3.2	Populasi dan Sampel	25
3.2.1	Populasi	25
3.2.2	Sampel.....	26
3.3	Sumber Data	28
3.4	Metode Pengumpulan Data	29
3.5	Definisi Operasional dan Indikator	30
3.6	Teknik Analisis Data	32
3.6.1	Uji Validitas	32
3.6.2	Uji Reliabilitas	34
3.7	Uji Asumsi Klasik	34
3.7.1	Uji Normalitas	34
3.7.2	Uji Multikolonieritas	35
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	35
3.8	Pengujian Hipotesis	35
3.8.1	Uji t	35
3.8.2	Uji Model	36
3.8.3	Koefisien Determinasi (R^2)	36
3.8.4	Uji Analisis Jalur.....	37
3.9	Uji Sobel Test	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		39
4.1	Hasil Penelitian.....	39
4.2	Karakteristik Responden	39
4.2.1	Jenis Kelamin	39
4.2.2	Jenis Usia Karyawan	40
4.2.3	Pendidikan Terakhir	41
4.2.4	Lama Bekerja	42
4.3	Deskripsi Variabel	43
4.3.1	Kepemimpinan Demokrasi (X1)	44
4.3.2	Self-Efficacy (X2)	46
4.3.3	Komitmen Organisasi (Y1)	48
4.3.4	Kinerja Karyawan (Y2).....	50

4.4	Analisis Data	51
4.4.1	Uji Validitas	51
4.4.2	Uji Realibilitas	53
4.5	Uji Asumsi Klasik	54
4.5.1	Uji Normalitas	54
4.5.2	Uji Multikolinearitas	55
4.5.3	Uji Heterokedastisitas	55
4.6	Uji Hipotesis	57
4.6.1	Uji Parsial (t)	57
4.6.2	Uji Model (F)	59
4.6.3	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	60
4.6.4	Uji Analisis Linier Berganda	61
4.7	Uji Sobel Test	64
4.8	Pembahasan Hasil Analisis Penelitian	66
4.8.1	Pengaruh kepemimpinan demokrasi terhadap komitmen organisasi 66	
4.8.2	Pengaruh self-efficacy terhadap komitmen organisasi	67
4.8.3	Pengaruh kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja karyawan....	68
4.8.4	Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan	68
4.8.5	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.....	69
4.8.6	Pengaruh kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi	70
4.8.7	Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi	71
BAB V PENUTUP		72
5.1	Kesimpulan.....	72
5.2	Implikasi Manajerial.....	74
5.3	Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang	76
DAFTAR PUSTAKA		77
LAMPIRAN		81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Sobel Test Persamaan regresi 1	64
Gambar 4.3 Hasil Uji Sobel Test Persamaan regresi 2	65

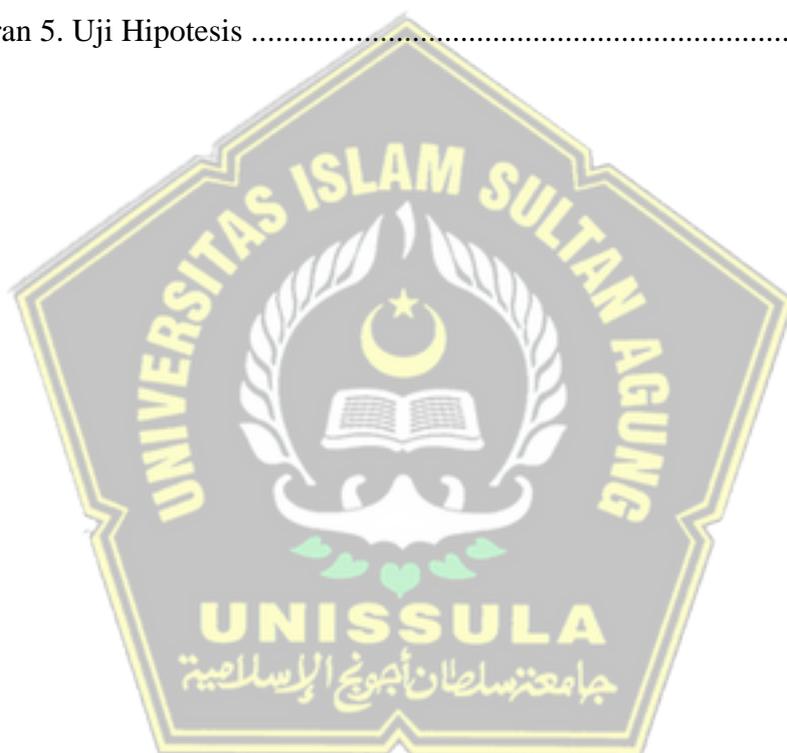


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 PT. Parkland World Indonesia	7
Tabel 3.1 Tabel Cluster Sampling.....	28
Tabel 3.2 Definisi Variabel dan Indikator Penelitian	30
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Karyawan	40
Tabel 4.2 Jenis Usia Karyawan	41
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Karyawan	42
Tabel 4.4 Lama Bekerja Karyawan	43
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif <i>Kepemimpinan Demokrasi</i> (X1)	44
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif <i>Self-Efficacy</i> (X2)	46
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif <i>Komitmen Organisasi</i> (Y1)	48
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif <i>Kinerja Karyawan</i> (Y2)	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4.10 Uji Realibilitas	53
Tabel 4.11 Uji Normalitas	54
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.13 Uji t	57
Tabel 4.14 Uji Model	59
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60
Tabel 4.16 Uji Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 1	61
Tabel 4.17 Uji Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 2	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	81
Lampiran 2. Tabulasi Data	86
Lampiran 3. Uji Instrumen	92
Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik	97
Lampiran 5. Uji Hipotesis	99



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menghadapi *technological development* dengan peningkatan *surplus* dan serba cepat dibarengi dengan transformasi lingkungan kerja yang berubah pesat secara global, menjadikan manusia atau SDM menjadi obyek yang mempunyai peran signifikan di suatu perusahaan. Dikarenakan SDM dapat menciptakan besar kecilnya kemampuan perusahaan melalui peranannya dalam melakukan rangkaian kegiatan organisasi. Manajemen adalah gawai untuk menggapai target yang dibutuhkan. SDM adalah komponen manajemen. SDM adalah modal substansial perusahaan diantara sumber daya lainnya dengan pengelolaan SDM yang baik, perusahaan dalam hal ini akan terus mencapai evolusi yang baik. SDM menduduki posisi strategis diantara sumber daya pada perusahaan. SDM mempunyai peran fundamental di suatu perusahaan yaitu menyokong perusahaan dalam mencapai tujuannya serta menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Dalam kegiatan operasionalnya, terdapat pekerja loyal terhadap perusahaan. Minus *human resources* dalam tatanan perusahaan, sumber daya lainnya tidak bisa dikelola menjadi produk maslahat, apalagi dioperasikan untuk menghasilkan sebuah produk karena SDM mempunyai peran signifikan dalam mendobrak, menggerakkan, dan membuat sumber daya lainnya bekerja. Perusahaan selalu mempunyai ide dan perspektif baru, dalam membuat kebijakan rekrutmen setiap tahunnya dengan mempertimbangkan para calon karyawan yang berkualitas, berkompetitif,

berkompeten, dan mempunyai pengalaman kerja. Untuk itu, semua sumber daya manusia pada bidang pendidikan harus berbenah supaya menghasilkan *fresh graduate* yang berkualitas, kompetitif, dan memiliki kompetensi terbaik. Baik mahasiswa maupun dosen harus merubah cara belajar dan mengajarnya. Perlunya *training* pada karyawan yang berafiliasi erat dengan hasil kinerja karyawan di perusahaan. *Training* di bidang kompetensi harus mulai digalakkan, supaya menghasilkan karyawan berkualitas yang mampu bersaing pada dunia usaha. Adanya permasalahan tersebut menjadi tonggak bagi perusahaan atau sebuah organisasi untuk melakukan efisiensi sumber daya manusia. Qusyairi (2016) menjelaskan bahwa sebuah organisasi yang menggunakan strategi atau perencanaan jangka panjang dengan misi menjuarai kompetisi melalui pekerja yang sudah terbukti mampu mengungguli perusahaan yang memanfaatkan strategi lain. Dalam sebuah organisasi SDM mempunyai peran sebagai pelaksana *management function* diantaranya : perencanaan, kepemimpinan, pengorganisasian, dan Pengendalian (Hasibuan, 2010). Karyawan adalah SDM terpenting di suatu organisasi penyebutan lainnya adalah sebagai ujung tombak untuk menggapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi membutuhkan seorang pekerja berkualitas dan *high performance* untuk menggapai tujuan organisasi yang ditetapkan bersama. Tujuan perusahaan bisa tergapai membutuhkan *planning* dan *management human resource* yang baik untuk menggapainya. *Planning human resource* oleh karyawan penting untuk mengidentifikasi kebutuhan kemampuan pekerja bagi perusahaan dimasa depan serta pengembangan *human resource* yang

dikerjakan. Karyawan adalah faktor primer dalam menetapkan laba suatu perusahaan. Artinya, karyawan mempunyai peranan signifikan untuk mewujudkan tujuan perusahaan untuk memperoleh laba. Dengan demikian, banyak organisasi meletakkan *human resource* atau karyawan sebagai aset utama di dalam sebuah perusahaan dengan visi dan misi mensukseskan sebuah organisasi. Pentingnya peran pekerja untuk menggapai tujuan perusahaan harus berimbang dengan kemampuan dimiliki oleh suatu pekerja. Kemampuan pekerja wajib teruji sehingga berimplikasi pada kemampuan pekerja menuntaskan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan output sempurna, baik secara kualitas ataupun kuantitas. Karyawan berkualitas paling dibutuhkan suatu perusahaan untuk menumbuhkan daya saing suatu organisasi. Potensi pekerja harus dapat dioperasikan se-progresif mungkin agar dapat memberikan hasil optimal. SDM mempunyai *impact* kuat terhadap daur kehidupan, dikarenakan SDM adalah penentu kesuksesan suatu perusahaan. Potensi dalam diri karyawan sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Dengan demikian, sebuah organisasi wajib memikirkan metode yang dikerjakan untuk mengembangkan karyawan dengan dalih mendobrak eskalasi suatu perusahaan dan bagaimana metode agar para karyawan memiliki bekal produktivitas tergolong tinggi. Ada sejumlah faktor guna meningkatkan kinerja karyawan yaitu faktor *dalam* dan *luar*. Salah satu faktor *internal* adalah *self-efficacy*.

Efikasi diri adalah faktor dalam yang mempunyai *impact* pada keyakinan pekerja dalam menuntaskan tugas pekerjaan. Menurut Setyobudi

(2017) efikasi diri adalah kepercayaan pekerja pada keahlian diri untuk mengelola dan mengerjakan serangkaian aksi yang dibutuhkan untuk menghasilkan *output* yang dicapai bersama. Aisyiyah (2021) menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah suatu kegiatan evaluasi diri tentang seberapa besar individu yakin terhadap *skill* dalam dirinya dalam menuntaskan tugas dalam memperoleh tujuan yang ditetapkan bersama. Penelitian lain didukung oleh Setyobudi (2017) tentang pengaruh efikasi diri, motivasi, dan *work discipline* terhadap kinerja pekerja dengan persamaan variabel *self-efficacy*. Output penelitian tersebut memaparkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Suatu perusahaan untuk melahirkan dan menghasilkan mekanisme kerja yang efisien dan efektif dalam aktivitas bekerja memerlukan *self-efficacy* yang baik untuk menunjang kinerja pekerja, karena *self-efficacy* merupakan faktor terpenting didalam diri setiap pekerja serta memiliki pengaruh kuat terhadap hasil *output* pekerja. Dukungan lain untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan selain dalam bentuk *self-efficacy* adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi erat hubungannya dengan tingkah laku karyawan yang mengarah pada loyalitas diri dan bagaimana pekerja tersebut memanasifestasikan perhatian mereka kepada keberhasilan sebuah organisasi. Menurut (Qusyairi, 2016) komitmen diperlukan untuk meningkatkan produktivitas, karyawan yang memiliki keterikatan tinggi pada suatu pekerjaan dan tidak mempunyai inisiatif untuk *out* pada sebuah organisasi, hal demikian adalah *capital* dasar pemicu *eskalasi* pada komitmen organisasional. Jika

komitmen pekerja tinggi hasil perolehan kinerja pekerja pun menjadi lebih baik. (Meyer, JJohn P., & Allen, 1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menggambarkan keterkaitan atau relasi antara karyawan dengan sebuah perusahaan dan berpengaruh pada keputusan pekerja tersebut untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

Menurut (Qusyairi, 2016) komitmen organisasional adalah pemicu *signifikan* pada ruang lingkup sebuah perusahaan, pengaruhnya sangat kuat terhadap tingkah laku yang berkorelasi dengan tugas perusahaan yang positif. Jika karyawan mempunyai keterlibatan kerja tinggi dan loyalitas kerja tinggi, maka turnover pada karyawan juga rendah. Qusyairi (2016) menjelaskan bahwa komitmen pekerja tinggi berhubungan pada tingkat pindah kerja rendah, kelambatan pekerja berkurang, bolos kerja mulai rendah, dan kepuasan kerja meningkat. Suatu perusahaan harus memiliki prosedur untuk membangun komitmen karyawan di suatu perusahaan. Dalam pertumbuhannya, melimpah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional salah satunya kepemimpinan dalam ruang lingkup perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin merupakan komponen yang dianggap penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi. (Qusyairi, 2016). Dalam peran mereka sebagai anggota perusahaan, para pemimpin dapat mempengaruhi komitmen melalui hubungan antara atasan dan karyawan. (Meyer, JJohn P., & Allen, 1997). Seorang pemimpin perusahaan berimplikasi secara kompeten terhadap perjalanan dan kontinuitas hidup perusahaan. Kemenangan sebuah perusahaan bisa tergapai apabila *leader* perusahaan dapat mempengaruhi para bawahan

untuk membagikan kinerja dan loyalitas kepada organisasi. Menurut Qusyairi (2016) kepemimpinan adalah kemampuan *leader* untuk mengarahkan, membimbing, mengeskalasi, mempengaruhi, dan membuat pekerja mengerahkan segenap kontribusi untuk efektivitas, keberhasilan, dan kesuksesan sebuah perusahaan.

Seorang pemimpin yang demokratis adalah suatu kapabilitas seorang pemimpin dengan usahanya dalam mengutamakan kerja sama tim dengan upaya mencapai tujuan yang ditetapkan bersama. Kepemimpinan demokrasi adalah sosok pemimpin yang mau menampung saran, opini, dan kritik dari para bawahan. Para pekerja berpartisipasi secara aktif dalam proses pengambilan keputusan (Dude et al., 2022). Dalam gaya kepemimpinan demokrasi mempunyai indikator dalam pengukurannya, diantaranya: (1) keputusan dibentuk bersama, (2) menghormati potensi para pekerja, (3) mendengar kritik, saran, dan opini para pekerja, (4) menjalankan sistem *work-team* dengan para pekerja.

Di Kabupaten Rembang terdapat beberapa jenis industri kreatif berskala Perseroan Terbatas (PT), salah satunya yaitu PT Parkland World Indonesia yang terletak di kecamatan Pamotan, kabupaten Rembang, Jawa Tengah. PT Parkland World Indonesia merupakan produsen sepatu di Indonesia yang memiliki kualitas produk kelas dunia. Jenis produk yang dihasilkan adalah sepatu *duramo*, sepatu *run-falcon*, sepatu *breaknet*, dan sepatu *Advantage Base*. PT Parkland World Indonesia memproduksi sepatu dengan merek *Adidas* dengan kualitas yang dikenal diseluruh negara dan

menjadi salah satu perusahaan sepatu terbesar di Indonesia, serta memiliki cabang pabrik yang menyebar luas di nusantara diantaranya di Kabupaten Rembang. PT Parkland World Indonesia memasarkan produknya melalui agen grosir, distributor, dan pedagang sepatu lainnya. Industri pabrik sepatu bermerek *Adidas* ini adalah suatu komoditas global yang merambah dan mendunia. Dengan demikian, dibutuhkan peningkatan kinerja pekerja untuk meningkatkan *output* sepatu terbaik karena peningkatan mutu output kerja oleh tenaga kerja dan kelompok ujung tombak utamanya adalah untuk meningkatkan mutu kinerja perusahaan. Berikut ini data pencapaian kegiatan sumber daya manusia pada PT Parkland World Indonesia yang dilakukan periode tahun 2022 yang diterangkan tabel 1.1 sebagai berikut

Tabel 1.1 Penghasilan Produk PT. PWI Era 2018 - 2021

Tahun	Sepatu Duramo		Sepatu Run-Falcon		Sepatu Breaknet		Sepatu Advantage-Base	
	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat
2018	191.675	1.389	832.567	14.400	1.289.032	103.053	2.489.747	389.561
2019	193.879	987	856.890	12.789	1.145.769	101.089	2.259.156	256.867
2020	195.201	1.451	875.436	15.045	1.389.435	106.080	2.650.789	332.980
2021	196.044	2.079	892.356	16.031	1.406.508	119.567	2.925.948	420.546

Sumber : Laporan PT. PWI (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 pada PT PWI menunjukkan data produksi beberapa tahun tingkat produksi pada perusahaan mulai dari tahun 2018 hingga 2021 dimana setiap produksi mengalami fluktuatif yaitu kenaikan dan penurunan produksi setiap setahun sekali pada setiap item yang dibuat oleh PT Parkland World Indonesia di kabupaten Rembang. Dapat dilihat dari tabel tersebut, bahwa rata-rata jumlah produksi *sepatu duramo* tahun 2018 memiliki

produksi sekitar 190 ribu setiap tahunnya dengan tingkat rata-rata jumlah cacat produk sekitar 1 ribu setiap tahun, produksi *sepatu run-falcon* tahun 2019 memiliki rata-rata sekitar 800 ribu setiap satu tahun dengan rata-rata jumlah cacat produk sekitar 12 ribu setiap tahun, produksi *sepatu breaknet* tahun 2020 memiliki rata-rata sekitar 1,2 juta setiap satu tahun dengan rata-rata jumlah cacat produk sekitar 100 ribu setiap tahun, sedangkan pada produksi *sepatu advantage-base* tahun 2021 memiliki rata-rata 2 juta setiap satu tahun dengan rata-rata jumlah cacat produk sekitar 300 ribu setiap satu tahun. Peristiwa fluktuatif ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang belum optimal untuk mencapai suatu target. Menurut MIZA (2021, p. 3) SDM yang *kredibel* mempunyai peran dalam menyokong perusahaan untuk menghadapi perlawanan kompetisi global. Hasilnya adalah bahwa peningkatan kinerja perusahaan harus dimulai dengan peningkatan kinerja individu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sudah dibahas di bab awal latar belakang yaitu tentang *self-efficacy*, kepemimpinan demokrasi, dan komitmen organisasi. (Gustama, 2021) menjelaskan bahwa *work environment*, komunikasi, dan *Islamic leadership* berpengaruh positif terhadap *kinerja karyawan*. Aisyiyah (2021) menjelaskan bahwa *work motivation* dan *self-efficacy* mempengaruhi *kinerja karyawan*. Abdillah (2020) menjelaskan bahwa *kepemimpinan islami*, *manajemen kualitas total* berpengaruh signifikan terhadap *komitmen organisasi*. Bersumber pada latar belakang riset dan *fenomena-gap* yang dipaparkan, peneliti tertarik untuk mengangkat menjadi sebuah observasi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Demokrasi dan *Self-*

Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Parkland World Indonesia Kabupaten Rembang”.

1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan persoalan diatas, maka formulasi yang ditarik dari penelitian diatas adalah bagaimana upaya perusahaan dalam meningkatkan sumber daya manusia dibidang *kepemimpinan demokrasi, self-efficacy, dan komitmen organisasi*. Kemudian question penelitian yang dipaparkan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *kepemimpinan demokrasi* terhadap *komitmen organisasi* PT Parkland World Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap *komitmen organisasi* PT Parkland World Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh *kepemimpinan demokrasi* terhadap *kinerja karyawan* PT Parkland World Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap *kinerja karyawan* PT Parkland World Indonesia?
5. Bagaimana pengaruh *komitmen organisasi* terhadap *kinerja karyawan* PT Parkland World Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *kepemimpinan demokrasi* terhadap *komitmen organisasi* di PT Parkland World Indonesia.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *komitmen organisasi* di PT Parkland World Indonesia.
3. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *kepemimpinan demokrasi* terhadap *kinerja karyawan* di PT Parkland World Indonesia.
4. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *kinerja karyawan* di PT Parkland World Indonesia.
5. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *komitmen organisasi* terhadap *kinerja karyawan* di PT Parkland World Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Benefit yang diharapkan dari usulan penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Bagi peneliti sendiri, semoga dapat menambah wacana keilmuan dan edukasi yang sangat berharga dalam menganalisa persoalan dalam penerapan teori yang diperoleh saat berkuliah maupun nantinya di dunia kerja.
2. Bagi Praktisi
Bagi praktisi melalui penelitian ini, semoga dapat memberikan manfaat bagi peneliti yaitu sebagai pedoman pelaksanaan dan menjadi landasan

pembuatan keputusan dibidang *human resources* khususnya bagian perusahaan pelaku bisnis.

3. Bagi Akademisi

Bagi akademisi sendiri, semoga penelitian ini dapat dijadikan sebagai *literatur* dalam pembelajarannya. Harapan lain dari penelitian ini adalah sebagai landasan dalam observasi lanjutan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sebagai alat ukur kemenangan suatu organisasi. Kesuksesan perusahaan dalam menggerakkan aktivitas operasionalnya, perhatian penuh tertuju pada bagaimana manajemen perusahaan dalam mengelola SDM kaitannya dengan pekerja agar konsisten dalam membuahkan produk kinerja yang sesuai dengan prosedur perusahaan. Kinerja adalah output pekerja yang dicapai dalam menuntaskan tugas yang menjadi beban kerjanya berlandaskan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Gustama, 2021). Kinerja pekerja adalah penorehan output kerja karyawan yang tergambarkan dari cara *planning* serta menuntaskan pekerjaan yang sudah menjadi pertanggung jawaban berlandaskan sikap *profesionalisme* dalam bekerja (Citrawati & Khuzaini, 2021). Menurut Tjiong Fei Lie & Dr. Ir. Hotlan Siagian (2018) indikator kinerja karyawan ada lima indikator, diantaranya :

1) Kualitas

Kualitas kinerja dapat diukur dan dilandaskan pada penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang mereka selesaikan serta kesempurnaan tugas berdasarkan kemampuan dan keahlian karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah nama lain dari jumlah dan di istilahkan dengan sebutan kuantitas unit dan kuantitas siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu didefinisikan sebagai jumlah kegiatan yang selesai pada waktu yang ditetapkan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

4) Efektifitas

Efektifitas mempunyai definisi tingkat penggunaan sumber daya organisasi diantaranya ada energi pekerja, kekayaan, teknologi, dan bahan kebutuhan pokok yang dioptimalkan dengan tujuan meningkatkan output dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian mempunyai definisi tingkat seorang pekerja dalam menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Definisi berbeda dari kemandirian adalah kualitas seorang pekerja memiliki komitmen kerja dengan suatu instansi dan memegang pertanggung jawaban penuh terhadap suatu instansi tersebut.

2.1.2 Kepemimpinan Demokrasi

Pada dasarnya, setiap orang adalah *leader* dan tiap manusia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya di masa mendatang. Sebagai *leader* minimal, memiliki kemampuan untuk memimpin dirinya sendiri. Setiap perusahaan wajib memiliki pemimpin, yang secara *ideal* dihormati para pekerja. Perusahaan *minus* pemimpin maka akan berantakan. Oleh sebab itu, wajib ada *leader* yang mengatur dan memberi arahan untuk para pekerja untuk menggapai tujuan individu, kelompok, dan organisasi (Jamilah et al., 2020). Dalam sebuah perusahaan tentunya diperlukan seorang pimpinan yang diharuskan mengawasi, membimbing, maupun mengarahkan karyawan agar dapat terpenuhinya suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan demokrasi adalah kemampuan seorang pemimpin dengan usahanya dalam mengutamakan kerja sama tim dengan upaya mencapai tujuan yang ditetapkan bersama. Kepemimpinan demokrasi adalah sosok pemimpin yang mau menampung saran, opini, bahkan kritik dari para pekerja. Para pekerja dilibatkan aktif dalam proses penarikan keputusan (Dude et al., 2022). Pemimpin yang baik adalah yang mau berupaya dan bersikap peduli terhadap para bawahan, mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahan atau karyawan sehingga karyawan bisa bekerja secara produktif, efektif, dan efisien. Kesimpulan pemimpin berdasar pemaparan diatas adalah sebagai pemasok perubahan, orang yang bertindak mempengaruhi individu lain lebih dari individu lain mempengaruhi dirinya. Kepemimpinan dalam hal ini tertuju untuk menyokong dan memberikan impuls positif pekerja untuk bertindak

sesuai cita – cita perusahaan tanpa ada rasa ancaman, sehingga para pekerja bergerak menuju tujuan yang sudah ditetapkan bersama. Seorang pemimpin arif dan bijak bersedia memberikan dobrakan dan gerakan pada para anggota untuk menggapai tujuan yang terbaik.

Kemudian indikator *kepemimpinan demokrasi* menurut (Dude et al., 2022) antara lain:

- 1). Keputusan dalam perusahaan dibuat bersama.
- 2). Menghargai potensi yang dimiliki oleh para pekerja.
- 3). Mendengarkan kritik, saran, dan opini para bawahannya.
- 4). Melaksanakan sistem *work-team* dengan para bawahannya.

2.1.3 Self-Efficacy

Efikasi diri adalah suatu kepercayaan penuh mengenai *basic-skill* dari pekerja dalam mengaplikasikan kemampuan dalam aktivitas yang dilakukan. *Self-efficacy* dapat membuat pekerja mengembangkan *soft skill* dan memberikan motivasi untuk dirinya (Aisyiyah, 2021). Menurut (Eko & Suharnan, 2015) *self-efficacy* adalah persepsi pekerja pada kemampuan dirinya untuk menuntaskan tugas dalam rangka menggapai tujuan bersama. *Self-efficacy* adalah ketika pekerja mengevaluasi diri dalam menuntaskan tugas dalam memperoleh suatu tujuan yang ditetapkan (Aisyiyah, 2021b).

Berdasarkan pemaparan diatas, kesimpulan yang ditarik adalah *self-efficacy* merupakan suatu keyakinan dalam diri manusia akan kemampuan pekerja untuk mengelola, mengatur, dan mengerjakan serangkaian aksi yang

dibutuhkan untuk membuahkan hasil yang akan digapai. Kemudian indikator *self-efficacy* menurut (Putri, 2020) antaran lain:

- 1). Keyakinan mengatasi kesulitan atau rintangan dalam pekerjaan
- 2). Keyakinan akan keahlian dirinya
- 3). Keyakinan untuk membangkitkan semangat dalam dirinya
- 4). Menciptakan peluang keberhasilan

2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah iktikad kukuh pada diri pekerja agar tetap menjadi bagian perusahaan. Definisi lainnya adalah suatu tingkah laku yang menggambarkan kelayakan karyawan pada perusahaan dan mekanisme berkelanjutan dimana anggota organisasi memanasifestasikan perhatian kepada perusahaan yang melingkupi kemenangan, kesuksesan, dan keprogesifan yang berkelanjutan (Luthans, 2006). Komitmen organisasional adalah hasrat pekerja dalam menunaikan tugasnya dengan tujuan menunjang kemenangan perusahaan (Qusyairi, 2016, p. 32). Komitmen pekerja adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada unsur untuk meninggalkan perusahaan (Robbins, 2006). Kesimpulan yang diambil dari komitmen organisasional adalah suatu tingkah laku pekerja yang telah menjadi anggota perusahaan berlandaskan kesungguhan, menyumbangkan waktu, kesempatan, dan memberikan segala potensi diri tanpa ada perasaan terpaksa dalam memanasifestasikan tujuan dan memiliki kebanggaan menjadi anggota

dari perusahaan. Kemudian indikator komitmen organisasi menurut Luthans (2006), diantaranya :

1). Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah merujuk pada pendekatan sentimental pekerja mengenai keterlibatannya dengan perusahaan. Pekerja selalu dihubungkan dengan perusahaan. Komponen afektif pada pekerja berkorelasi pada sentimental, identifikasi, dan partisipasi pekerja pada perusahaan. Jika komitmen afektif pekerja kuat maka pekerja akan tetap meneruskan bekerja di perusahaan alasan mutlakny adalah atas kemauan diri sendiri, berpatokan pada tingkat identifikasi perusahaan dan kesediaannya untuk membantu perusahaan dalam menggapai cita - cita perusahaan.

2). Komitmen Kelanjutan

Komitmen kelanjutan berpatokan pada sudut pandang pekerja terkait komitmen berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan adalah iktikad pekerja untuk tetap *stay* dalam perusahaan, *impact* yang diperoleh pekerja adalah selalu dikaitkan dengan perusahaan karena merasa dibutuhkan dan kerugian yang didapat jika tenaga kerja meninggalkan perusahaan. Jika komitmen berkelanjutan kuat pada pekerja *impact* yang diperoleh adalah pekerja melanjutkan keanggotaannya dalam perusahaan alasannya adalah tenaga kerja tersebut membutuhkan. Menurut (Luthans, 2006) komitmen berkelanjutan berlandaskan pada kerugian yang mereka dapat apabila mereka keluar dari perusahaan. Dampak ketika tenaga kerja keluar dari perusahaan adalah kehilangan senioritas diantaranya promosi dan benefit.

3). Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah naluriah wajib pekerja untuk tetap *stay* dalam perusahaan. Perasaan tenaga kerja tentang kewajiban yang patut dirinya berikan ke perusahaan dan kegiatan tersebut adalah perkara benar yang dituntaskan hal tersebut adalah definisi dari komponen afektif. Karyawan dengan komitmen normatif kuat akan konsisten bergabung dalam perusahaan karena mereka merasa cukup untuk hidupnya.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Antara Kepemimpinan Demokrasi dan Komitmen Organisasi

Suatu perusahaan wajib memiliki prosedur pengoptimalan pengembangan komitmen organisasi pada tenaga kerja. Ada sejumlah variabel yang memengaruhi komitmen perusahaan saat berkembang, salah satunya adalah faktor yang dimiliki oleh para pemimpin perusahaan. Hasil penelitian dari pihak lain memaparkan faktor signifikan dalam mempengaruhi komitmen organisasi adalah salah satunya kepemimpinan (Qusyairi, 2016, p. 4). Kepemimpinan di perusahaan memengaruhi komitmen melalui hubungan atasan dan bawahan (Meyer, JJohn P., & Allen, 1997). Kepemimpinan mempunyai pengaruh kuat pada alur perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan sukses hanya dapat dicapai oleh para pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawan mereka untuk berprestasi dan tetap setia kepada perusahaan. Salah satu faktor penentu tinggi dan rendah komitmen

organisasi adalah *leader* dalam perusahaan. Hasil penelitian (Komalasari, 2021) menjelaskan bahwa *leader islamic* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. (Abdillah, 2020) menjelaskan bahwa *leader islamic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan analisis teoritis dan empiris diatas, maka hipotesis yang ditarik dalam penelitian ini adalah:

H1: Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

2.2.2 Hubungan Antara Self-Efficacy dan Komitmen Organisasi

Karyawan dengan penuh keyakinan diri maka akan memunculkan energi semangat dalam diri dibarengi dengan bertambah tinggi dalam menuntaskan tugasnya. Ketika pekerja mempunyai keyakinan penuh terhadap kemampuan dan mampu memecahkan persoalan yang dihadapi ketika menuntaskan pekerjaannya, maka secara otomatis karyawan akan mengembangkan tingkah laku positif diantaranya rasa percaya diri dan komitmen pada perusahaan, sehingga pekerja loyal untuk bekerja dan tetap berada di perusahaan. Kompleksitas penelitian ini mempengaruhi komitmen berkelanjutan dimana pekerja memiliki *self-efficacy* baik maka pekerja tetap bekerja di perusahaan dalam rentang waktu lama dan melahirkan kerugian apabila meninggalkan perusahaan karen alasan lainnya telah memberikan segenap kontribusi kepada perusahaan dalam waktu yang lama (Dewi, 2020). Bertambah besar keyakinan pekerja bahwa pekerja bisa dan yakin untuk

merampungkan pekerjaannya secara baik, bertambah besar juga pekerja untuk tidak berkeinginan berganti ke perusahaan lainnya (Ernawaty, 2021). Pengaruh *competence*, *self - efficacy*, dan *work motivation* terhadap *organizational commitment* ASN Bapenda kota Semarang membuktikan efikasi diri berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Anggraini & Fauzan, 2022). Atas dasar analisis teoritis dan empiris diatas, alhasil hipotesis yang ditarik dalam penelitian ini adalah:

H2: *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

2.2.3 Hubungan Antara Kepemimpinan Demokrasi dan Kinerja Karyawan

Kesuksesan suatu perusahaan baik menyeluruh maupun menurut pembagian kelompok di suatu perusahaan, bergantung pada mutu kepemimpinan pada perusahaan yang berkaitan. Perusahaan memiliki mutu kepemimpinan yang memainkan peranan paling dominan untuk keberhasilan perusahaan tersebut dalam memaparkan berbagai kegiatan operasionalnya dan dapat diamati pada hasil kinerja para pekerja. Personalitas *kepemimpinan demokrasi* sangat dibutuhkan seorang *leader* dalam menggerakkan para pekerja dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini mengindikasikan bahwa bertambah baik mutu pemimpin maka akan bertambah baik pula kinerja pekerja BRI Syariah KC. Bengkulu (Gustama, 2021). Pengaruh kinerja salah satu faktornya adalah *kepemimpinan demokrasi*. Pemimpin adalah insan yang mengerahkan visi dan misi dalam suatu

organisasi. Pemimpin adalah faktor penentu yang ada kaitannya dengan kesuksesan perusahaan. Kepala pimpinan dinyatakan sukses ketika mampu mengoperasikan perusahaannya untuk menghadapi, menyelesaikan persoalan dan kesanggupan membawa kepada cita - cita perusahaan dalam skala waktu yang ditetapkan bersama (Efrina, 2022). Hasil observasi lain dari (Jamilah et al., 2020) menerangkan bahwa *leader islamic* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Tegal Ijo Madiun. Berdasarkan analisis teoritis dan empiris diatas, alhasil hipotesis yang ditarik adalah:

H3: Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.4 Hubungan Antara Self-Efficacy dan Kinerja Karyawan

Efikasi diri adalah kepercayaan pekerja akan kemampuan dirinya untuk mengelola, mengatur, dan mengerjakan aksi tindakan yang dibutuhkan untuk membuahakan output yang ingin digapai. Jika tidak ada efikasi diri yang baik maka output tenaga kerja kurang optimal. Pentingnya efikasi diri akan berpengaruh terhadap upaya yang dibutuhkan dan outputnya terlihat pada hasil kinerjanya (Bandura, 1997). Bertambah tinggi kepercayaan pekerja terhadap kemampuan dalam diri dalam menuntaskan pekerjaan dan bertahan diberbagai situasi serta dapat melampui hambatan maka kinerja akan meningkat signifikan (Mega Langi et al., 2022). Penelitian lain didukung oleh (Setyobudi, 2017) menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Atas dasar analisis teoritis dan empiris diatas, maka hipotesis yang ditarik dalam penelitian ini adalah:

H4: *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.5 Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kinerja

Karyawan

Job satisfaction, human relation, and organizational commitment adalah beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja pekerja. Faktor diatas berpengaruh pada kiat pekerja dalam menuntaskan tugas yang dibebankan kepada dirinya, hasil output terlihat pada akhir kinerja pekerja, apakah akan menghasilkan output akhir baik atau sebaliknya (Golung, 2013). Karyawan dengan komitmen tinggi terhadap perusahaan cenderung akan memperlihatkan kerja dengan kualitas diatas rata - rata, kesungguhan dalam bekerja, dan tingkat turnover rendah. Sebaliknya, pekerja dengan komitmen kurang dan kesungguhan mulai berkurang di dalam menuntaskan tugas atau minus kemampuan untuk upaya demi kepentingan perusahaan, maka dapat berimplikasi pada penurunan hasil kinerja di perusahaan (Budiantara et al., 2022). Karyawan berkomitmen tinggi secara otomatis memiliki pertanggung jawaban kuat terhadap pekerjaan. Karyawan berkomitmen tinggi, maka akan membuahkan performa kerja optimal. Apabila komitmen tinggi dalam diri pekerja otomatis membentuk diri pekerja adalah bagian yang tidak mudah pisah dengan perusahaan. Pekerja dengan komitmen rendah berimpact pada penurunan kinerja (Putra, 2015). Hasil penelitian dari (Sitio, 2021)

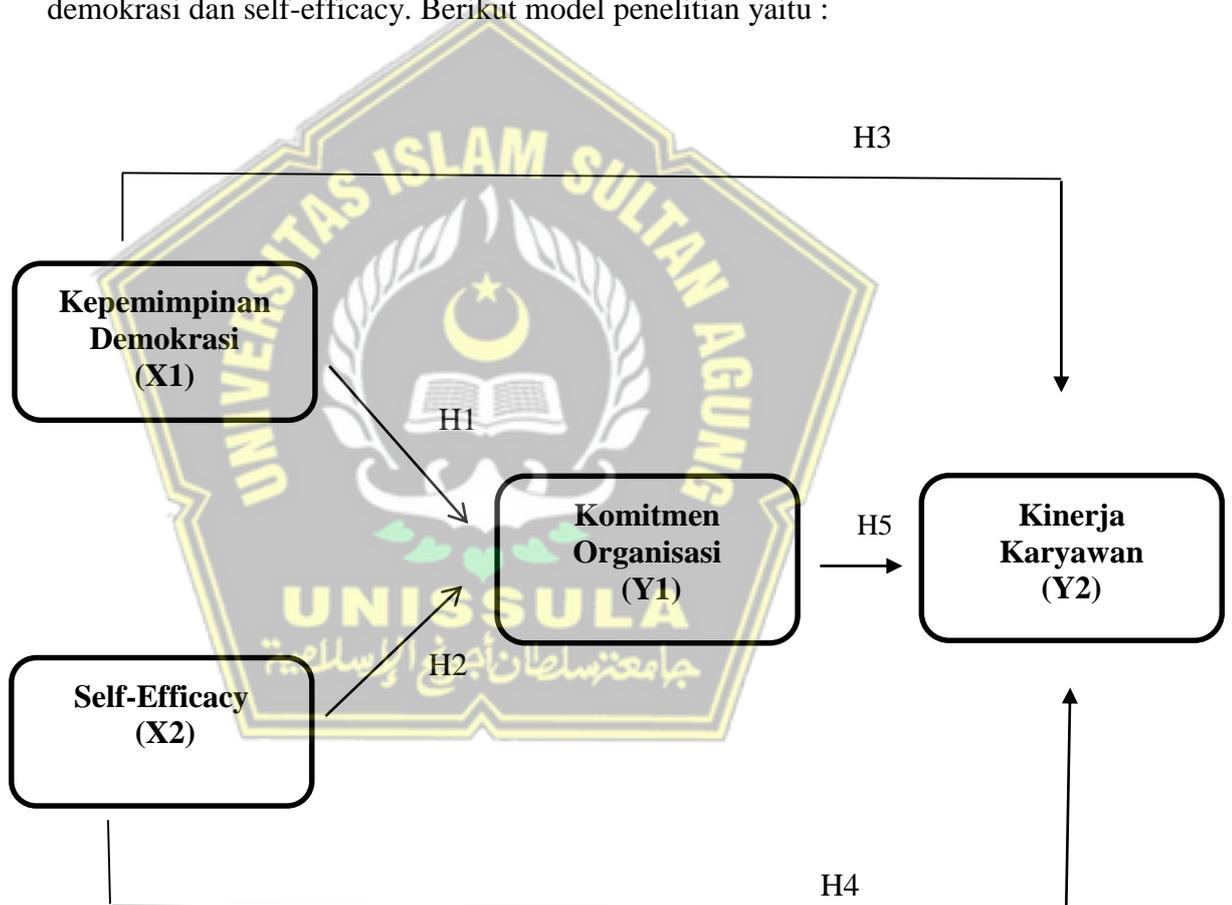
menerangkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Aisyiyah, 2021) menerangkan bahwa secara simultan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis teoritis dan empiris diatas, alhasil hipotesis yang ditarik dalam penelitian ini adalah:

H5: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



2.3 Model Empirik

Berdasarkan *literature review*, maka kerangka model observasi yang diperoleh dapat diamati pada Gambar 2.1 dan diterangkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan demokrasi, self-efficacy, dan komitmen organisasi yang baik. Sedangkan komitmen organisasi yang baik dapat dibangun oleh gaya kepemimpinan demokrasi dan self-efficacy. Berikut model penelitian yaitu :



Gambar 2.1
Model Empirik Penelitian kepemimpinan demokrasi, self – efficacy, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini mempunyai arah untuk menguji hipotesa dengan tujuan untuk menolak teori atau memperkuat hipotesis pada variabel tersebut. Studi kasus ini menggunakan adalah “*explanatory research*”. Penelitian *eksplanatif* adalah suatu observasi yang mendefinisikan koneksi penyebab antar variabel dan melakukan pengujian hipotesis yang sebelumnya sudah dirumuskan (Sugiyono, 2006). Kausalitas variabel dalam observasi ini adalah kepemimpinan demokrasi, *self-efficacy*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017, p. 80) populasi adalah generalisasi wilayah *subject* dan *object* yang memiliki kualitas dan sifat yang sudah mengalami penetapan dari peneliti untuk kemudian dikaji dan ditarik kesimpulan. Populasi studi ini adalah tenaga kerja PT Parkland World Indonesia yang memiliki tugas penting dalam kegiatan produksi produk dengan jumlah 130 karyawan yang dianggap cocok dan tepat pada kriteria. Karena berbagai pengetahuan dan pengalaman kerja sangat diperlukan dalam memperoleh pengetahuan guna penelitian. Semua karyawan mempunyai masing – masing pembagian kerja yang diatur oleh struktur organisasi yang

ada diperusahaan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017, p. 81) sampel merupakan bagian dari populasi atau wakil dari jumlah populasi yang dikaji. Sampel dalam observasi ini adalah pekerja diperusahaan yang berkuantitas (100) tenaga kerja. Sampel yang akurat dalam observasi ini mengacu rumus slovin :

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi 130

e² = margin error (5%). Besarnya jumlah populasi adalah 130 karyawan. Jadi, besarnya sampel adalah :

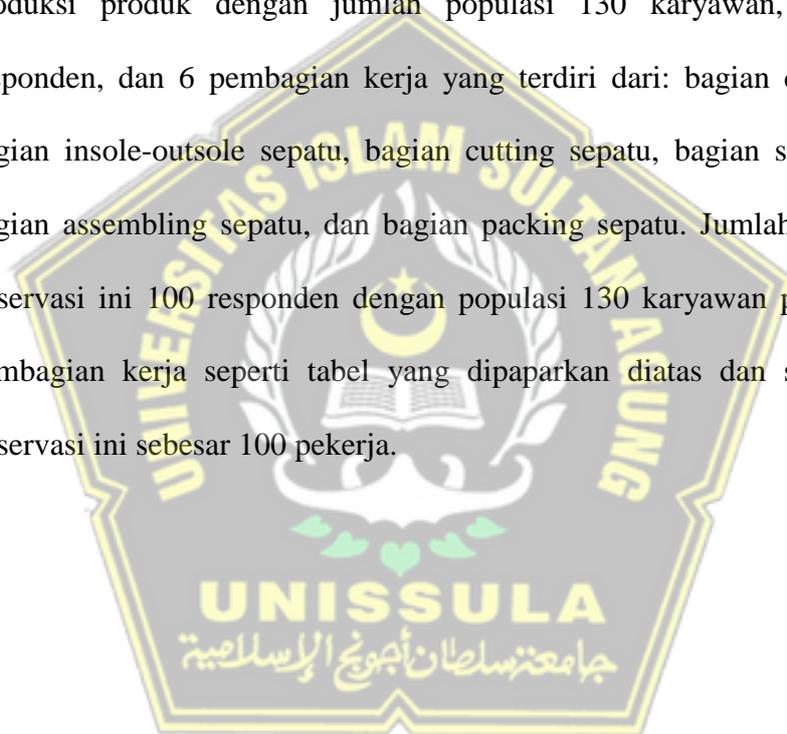
$$= \frac{130}{1 + (130) \times 0,0025}$$

$$= \frac{130}{1 + 0,325}$$

$$= \frac{130}{1,325} = 98,484 \text{ dibulatkan menjadi } 100$$

Berdasarkan hasil estimasi diatas, diperoleh jumlah sampel karyawan PT Parkland World Indonesia yang memiliki tugas penting dalam kegiatan produksi produk dengan jumlah 100 responden. Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan *cluster sampling*. Metode cluster sampling

mengambil sampel dari populasi yang dibagi menjadi kelompok-kelompok tertentu, kemudian beberapa dari kelompok-kelompok ini dipilih untuk dijadikan sampel, dan sampel dari setiap kelompok tidak harus homogen. Metode ini menggunakan kombinasi stratified sampling dan cluster sampling. (Ryan et al., 2013). Populasi dalam observasi ini adalah para pekerja PT Parkland World Indonesia yang memiliki tugas penting dalam kegiatan produksi produk dengan jumlah populasi 130 karyawan, sampel 100 responden, dan 6 pembagian kerja yang terdiri dari: bagian desain sepatu, bagian insole-outsole sepatu, bagian cutting sepatu, bagian sewing sepatu, bagian assembling sepatu, dan bagian packing sepatu. Jumlah sampel pada observasi ini 100 responden dengan populasi 130 karyawan pada *cluster* 6 pembagian kerja seperti tabel yang dipaparkan diatas dan sampel dalam observasi ini sebesar 100 pekerja.



Tabel 3. 1 Tabel Cluster Sampling

No.	Pembagian Kerja	Jumlah Karyawan	Sampel
1.	Bagian Desain Sepatu	28	21
2.	Bagian Insole-Outsole Sepatu	23	18
3.	Bagian Cutting Sepatu	22	17
4.	Bagian Sewing Sepatu	21	16
5.	Bagian Assembling Sepatu	20	15
6.	Bagian Packing Sepatu	16	12
	Jumlah	130	100

Source: Data diolah 2023

3.3 Sumber Data

1). Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer bersumber dari tenaga kerja sebagai objek dan sarana untuk mendapatkan data. Data primer dieksplorasi melalui teknik riset dengan wadah kuesioner yang berkoneksi dengan variabel - variabel yang berkaitan dengan penelitian yaitu *kepemimpinan demokrasi, self-efficacy, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.*

2). **Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah data secara tidak langsung memberikan data kepada penghimpun data (Sugiyono, 2017). Data sekunder berasal dari jurnal-jurnal penelitian, artikel, majalah, buku, maupun media internat. Dalam observasi ini diperoleh data dari PT. Parkland World Indonesia.

3.4 **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam observasi ini menggunakan sebuah teknik yang dituntaskan dengan menggunakan data yang berbanding dengan persoalan yang dikaji. Observasi ini memanfaatkan metode penghimpun data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan penyebaran kuesioner atau angket sebagai alatnya. Angket adalah sebuah teknik penghimpun data yang diselesaikan dengan metode membagikan seperangkat question tertulis terhadap responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017, p. 199). Penyebaran angket melingkupi question terbuka dan tertutup. Question tertutup adalah question dimana jawaban dari angket dibatasi oleh peneliti. Question terbuka adalah question yang memuat kebebasan jalan fikir responden untuk menjawab question.

3.5 Definisi Operasional dan Indikator

Penjelasan operasional dan indikator pengukuran yang digunakan dan diterangkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Variabel dan Indikator

No.	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1).	<i>Kepemimpinan Demokrasi</i> adalah kemampuan pemimpin dengan usahanya dalam mengutamakan kerja sama tim dengan upaya mencapai tujuan yang ditetapkan bersama.	1). Keputusan dalam Perusahaan dibuat bersama. 2). Menghargai potensi yang dimiliki oleh para pekerja. 3). Mendengarkan kritik, saran, dan opini para pekerja. 4). Menjalankan sistem <i>work-team</i> dengan para bawahannya. (Dude et al., 2022)	Skala Likert 1-5 Point
2).	Efikasi diri adalah kepercayaan individu akan keahliannya untuk mengelola dan mengerjakan serangkaian aksi yang dibutuhkan untuk menghasilkan output terbaik	1) Keyakinan mengatasi kesulitan dan rintangan dalam pekerjaan 2) Keyakinan akan keahlian dalam diri 3) Keyakinan untuk	Skala Likert 1-5 Point

membangkitkan
semangat dalam
dirinya

- 4) Melahirkan
peluang
keberhasilan
(Putri, 2020)
-

- | | | |
|---|--|-------------------------------|
| <p>3) <i>Komitmen Organisasi</i> adalah suatu kondisi psikologis yang menggambarkan keterkaitan pekerja dengan perusahaan dan mempengaruhi keputusan pekerja untuk menjadi bagian perusahaan.</p> | <p>1) Komitmen Afektif
2) Komitmen Kelanjutan
3) Komitmen Normatif
(Luthans, 2006)</p> | <p>Skala Likert 1-5 Point</p> |
|---|--|-------------------------------|



<p>4) <i>Kinerja Karyawan</i> adalah pencapaian atas hasil kerja pekerja yang menggambarkan dari cara <i>mem-planning</i> serta menuntaskan tugas yang menjadi pertanggung jawabannya berlandaskan sikap profesionalisme.</p>	<p>1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan Waktu 4) Efektifitas 5) Kemandirian (Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018)</p>	<p>Skala Likert 1-5 Point</p>
---	--	-------------------------------

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas mempunyai fungsi khusus untuk mengukur sejauh mana ketepatan atau kecermatan instrumen pengukur dalam melakukan fungsi yang nantinya menghasilkan keaslian atau valid tidaknya angket yang tersebar kepada responden. Angket dinyatakan *sah* jika question angket mampu mencetuskan sesuatu yang nantinya diukur oleh angket tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas difungsikan untuk mengkalkulasi hubungan antara skor tiap - tiap pertanyaan dengan total skor pertanyaan. Perhitungan penelitian ini

menggunakan program SPSS. Keabsahan data diukur dengan membandingkan r hitung dengan r table,

dimana :

- 1) Apabila r hitung > r tabel dengan sig. 5% menunjukkan bahwa kues tersebut valid.
- 2) Apabila r hitung < r tabel dengan sig. 5% menunjukkan bahwa kues tersebut tidak valid.

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koef. korelasi antara variabel X dan Y

$\sum X$ = Kuantitas skor butir soal

$\sum Y$ = Kuantitas skor total

$\sum X Y$ = Kuantitas perkalian antara skor X dan Y

$\sum X^2$ = Kuantitas kuadrat skor butir

$\sum Y^2$ = Kuantitas kuadrat skor total

N = Kuantitas responden

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mempunyai tujuan menyetest ketetapan angket untuk mengukur stabilitas angket untuk kurun waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2016). Variabel reliabel atau tidaknya menggunakan langkah uji statistik dengan komponen SPSS. Rumus *Alpha Cronbach reliabilitas* minimal 0,60 adalah *reliabel*. Rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut :

$$A = \frac{K \cdot r}{1 + (K - 1) \cdot r}$$

Ket :

A = Koef. Reliability

K = Kuantitas item reliability

r = Rata-rata

1 = Konstanta.

Indikator uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai Alpha > 0,60 artinya *reliable*.
- 2) Apabila nilai Alpha < 0,60 artinya *tidak reliable*.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah metode menyetest apakah variabel dependen atau independen berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas pada observasi ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Ghozali (2018) menerangkan regresi yang baik apabila model regresinya memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

3.7.2 Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas guna mengetahui model regresi apakah terdapat korelasi antara variabel independent. Tidak terjadi hubungan diantara variabel bebas adalah contoh model regresi yang baik. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau nilai *variance inflation factor (VIF)* ≤ 10 .

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah pengamatan model regresi mempunyai ragam dari residual observasi awal menuju observasi selanjutnya. Jika konsisten disebut homokedastitas, sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018, p. 137).

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji t

Uji t adalah suatu metode yang memperlihatkan sebesar apa variabel bebas berpengaruh dalam menjelaskan berbagai ragam dari variabel terikat.

Indikator uji t sebagai berikut :

- 1). $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, kesimpulan yang diterima H_0 ditolak.
- 2). $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, kesimpulan yang diterima H_0 diterima.

Alhasil dari uji t dapat diamati dari kolom sig pada tabel *coefficients*. Jika nilai t atau sig. $< 0,05$, memperoleh kesimpulan ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila probabilitas nilai t atau sig. $>$

0,05, memperoleh kesimpulan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak ada pengaruh secara.

3.8.2 Uji Model

Uji Model untuk mengamati pengaruh seluruh variabel bebas secara keseluruhan pada variabel dependen dan mengamati apakah model regresi yang saya buat signifikan atau tidak signifikan.

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah suatu metode mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2016). Uji determinasi mempunyai tujuan menetapkan rasio total berbagai ragam pada variabel dependen yang ditegaskan oleh variabel independen. Analisis regresi sederhana menggunakan bobot nilai *R Square*. Rumus yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b^1 \sum x \pm 1Y + b^2 \sum x2Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koef. determinasi

b = Koef. regresi

x = Variabel Independent

Y = Variabel Dependent

3.8.4 Uji Analisis Jalur

Penelitian ini menggunakan analisis jalur bernama *regresi linier berganda*. *Path analysis* adalah analisa yang memiliki fungsi untuk menaksir korelasi diantara variabel yang ditetapkan berdasarkan teori atau fungsi lainnya adalah untuk menguji variabel mediasi atau *intervening* (Abdillah, 2020). *Path analysis* disebut dengan julukan *analisis jalur*. Regresi linier berganda merupakan model regresi yang mempunyai pengaruh antara lebih dari 2 variabel yang terdiri dua atau lebih variabel *bebas*, 1 variabel *terikat* difungsikan untuk membangun kesetaraan dan menggunakan kesetaraan tersebut untuk membuat *prediction*. Persamaan dibagi menjadi 2 diantaranya: X_1 , X_2 adalah variabel eksogen dan Y_1 , Y_2 adalah variabel endogen.

Persamaan struktural yang diperoleh :

$$Y_1 = b_1 Y_1 X_1 + b_2 Y_1 X_2 + e_1$$

$$Y_2 = b_1 Y_2 X_1 + b_2 Y_2 Y_1 + b_3 Y_2 X_2 + e_1$$

Ket:

$$Y_1 = \text{Komitmen organisasi}$$

$$Y_2 = \text{Kinerja karyawan}$$

$$X_1 = \text{Kepemimpinan islami}$$

$$X_2 = \text{Self-efficacy}$$

$$e = \text{error}$$

3.9 Uji Sobel Test

Pada observasi ini, peneliti menggunakan uji sobel dikarenakan pada penelitian ini terdapat variabel intervening, oleh sebab itu peneliti memutuskan menggunakan uji sobel untuk mengukur variabel intervening. Variabel intervening di uji oleh sobel - test yang tujuannya untuk mengetahui variabel tersebut apakah bisa memediasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent atau tidak (Muafiah, 2019). Uji sobel dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

Keterangan:

- a = koef. variabel bebas pada variabel mediator
- b = koef. variabel mediator terhadap variabel terikat
- SE_a = Pengaruh variabel bebas terhadap variabel mediator oleh standard error of estimation
- SE_b = Pengaruh variabel mediator terhadap variabel terikat oleh standard error of estimation

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Informasi yang didapat waktu observasi dan studi analisa melalui perluasan angket sejumlah 100 pekerja, dipaparkan dengan analisa deskriptif oleh program SPSS 22. Analisis deskriptif mempunyai tujuan menerangkan refleksi objek penelitian yang melingkupi karakter pekerja. Analisis tersebut bertujuan memberi dukungan dan menguraikan pembahasan dengan detail. Analisis regresi mempunyai tujuan mengetahui korelasi antar variabel yang sudah diteliti kemudian menguji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya. Penyuguhan data berelasi pada tanggapan responden kaitannya dengan variabel penelitian yaitu *kepemimpinan demokrasi* (X1), *efikasi diri* (X2), *komitmen organisasi* (Y1), dan *kinerja karyawan* (Y2).

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Jenis Kelamin

Berikut ouput pengumpulan data pada perusahaan PT Parkland World Indonesia dengan data jenis kelamin dari 100 pekerja terlihat tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Perempuan	73	73%
Laki - laki	27	27%
Jumlah	100	100%

Source : Data Primer diolah (2023)

Pada tabel 4.1 diperoleh pria sebanyak 27 tenaga kerja atau sekitar 27% dan pekerja lalu perempuan sebanyak 73 tenaga kerja atau sekitar 73%. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah karyawan fungsional khusus yang bekerja di perusahaan PT Parkland World Indonesia jumlah lebih di dominasi oleh perempuan dengan presentase 73% dan perempuan 23%. Dari data yang sudah ada mengindikasikan bahwa untuk menjadi karyawan di PT Parkland World Indonesia tidak dapat berdasarkan diskriminasi pada jenis kelamin tertentu meskipun perusahaan PT Parkland World Indonesia identik dengan perempuan saja sehingga layak digunakan untuk penelitian.

4.2.2 Jenis Usia Karyawan

Berikut hasil pengumpulan data pada perusahaan PT Parkland World Indonesia yang mempunyai usia yang berbeda dari 100 tenaga kerja dapat diamati pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Jenis Usia Karyawan

Keterangan	Frekuensi	Presentase
< 20 Tahun	1	1%
20 - 25 Tahun	79	79%
25- 30 Tahun	18	18%
> 30 Tahun	2	2%
Jumlah	100	100%

Source : Data Primer diolah (2023)

Pada tabel 4.2 didapatkan bahwa keseluruhan usia tenaga kerja paling dominan adalah berumur 20 - 25 tahun sebanyak 79 karyawan dengan rata – rata 79%. Sedangkan responden dengan usia 25 - 30 tahun dengan jumlah 18 karyawan atau dengan rata - rata 18% berasal dari keseluruhan pekerja diperusahaan Parkland World Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan perusahaan Parkland World Indonesia sebagian besar karyawan mempunyai rentan usia terbilang mampu dan siap dalam kesiapan kerja dan mempunyai kinerja teruji. Dari penelitian ini, alhasil responden tersebut mampu dijadikan pendukung dalam penelitian ini.

4.2.3 Pendidikan Terakhir

Berikut ouput pengumpulan data pada perusahaan PT Parkland World Indonesia mempunyai pendidikan yang berbeda dari 100 responden karyawan dapat diamati pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

Keterangan	Frekuensi	Presentase
SD	0	0
SMP	1	1%
SMA	45	45%
D3	4	4%
S1	50	50%
Jumlah	100	100%

Pada tabel 4.3 diperoleh bahwa tingkat pendidikan karyawan PT Parkland World Indonesia menunjukkan responden paling banyak di dominasi SMA dan Sarjana. Adapun tingkat pendidikan tertinggi yaitu sarjana berjumlah 50 responden atau sekitar 50% untuk tingkat pendidikan pada SMA berjumlah 45 responden atau dengan rata - rata 45%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah responden mempunyai kualitas pendidikan cukup baik dengan dukungan wacana keilmuwan dan *basic-skill* sebagai bekal untuk bekerja diperusahaan PT Parkland World Indonesia. Dari penelitian ini, alhasil responden tersebut mampu dijadikan pendukung dalam penelitian ini.

4.2.4 Lama Bekerja

Berikut ouput pengumpulan data pada perusahaan PT Parkland World Indonesia dengan tingkat lama bekerja diperusahaan dari 100 responden karyawan dapat diamati pada tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Lama Bekerja

Keterangan	Frekuensi	Presentase
< 2 Tahun	24	24%
2 - 4 Tahun	68	68%
4 - 6 Tahun	6	6%
> 6 Tahun	2	2%
Jumlah	100	100%

Source : Data Primer diolah (2023)

Pada tabel 4.4 menunjukkan responden di PT Parkland World Indonesia pada tingkat periode mereka bekerja 2 – 4 tahun dengan jumlah 68 atau dengan rata-rata 68%, sedangkan responden dengan tingkat lama bekerja < 2 tahun memiliki frekuensi 24 atau sekitar 24% dari semuanya. Dengan demikian, sebagian besar pekerja cukup berpengalaman untuk bekerja serta memahami kondisi dan situasi di PT Parkland World Indonesia. Dari penelitian ini, alhasil responden tersebut mampu dijadikan pendukung dalam penelitian ini.

4.3 Deskripsi Variabel

Analisa statistik deskripsi adalah sebuah analisa yang mempunyai tugas untuk memberikan penjabaran umum terkait data yang dihasilkan. Pada analisis deskriptif ini didasarkan pada skor jawaban yang diberikan oleh responden dan dikategorikan menjadi lima kategori, sebagai berikut :

Keterangan kategori rentang skala :

- 1). 1,00 - 1,80 : Sangat Rendah
- 2). 1,81 - 2,60 : Rendah
- 3). 2,61 - 3,40 : Cukup

4). 3,41 - 4,20 : Tinggi

5). 4,21 - 5,20 : Sangat Tinggi

Untuk jawaban partisipan PT. Parkland World Indonesia pada variabel dapat dinarasikan sebagai berikut :

4.3.1 Kepemimpinan Demokrasi (X1)

Analisa deskriptif pada variabel penelitian yang dilaksanakan terhadap variabel *Kepemimpinan Demokrasi (X1)* yang disuguhkan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Analisa Deskriptif Kepemimpinan Demokrasi (X1)

Indikator	Frekuensi					Total Score	Rata-rata
	5	4	3	2	1		
	FS	FS	FS	FS	FS		
Atasan saya membimbing dan mengarahkan karyawannya agar dapat terpenuhinya tujuan organisasi	325	124	9	2	0	460	4,60
Atasan saya mempunyai rasa semangat pengabdian dalam memajukan perusahaan	230	192	18	0	0	440	4,40
Atasan saya membantu, memotivasi, dan berkomunikasi dengan	305	124	18	4	0	451	4,51

baik kepada karyawannya							
Atasan saya dengan penuh kesadaran menyatakan setiap keputusan dipertanggungjawabkan dihadapan Tuhan.	290	124	30	2	0	446	4,46
Rata-rata						1.797	4,49

Source : Data Primer diolah (2023)

Pada tabel 4.5 diperoleh bahwa hasil jawaban oleh tiap indikator variabel *kepemimpinan demokrasi (X1)* memperlihatkan rata - rata jawaban tenaga kerja adalah 4,49 mempunyai indikasi sangat tinggi. Jawaban tenaga kerja paling tinggi jatuh pada indikator atasan saya membimbing dan mengarahkan karyawannya agar dapat terpenuhinya tujuan organisasi sebesar 4,60. Hal ini menandakan rata-rata karyawan mendapatkan bimbingan dan arahan secara langsung oleh perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanggapan responden pada indikator atasan saya membantu, memotivasi, dan berkomunikasi dengan baik kepada karyawannya sebesar 4,51. Hal ini menandakan rata-rata karyawan mendapatkan bantuan, motivasi, dan komunikasi yang baik pada atasannya. Tanggapan responden atasan saya dengan penuh kesadaran untuk setiap keputusan dipertanggungjawabkan dihadapan Tuhan sebesar 4,46. Hal ini menandakan rata-rata perspektif karyawan terhadap atasannya bahwa setiap keputusan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Tuhan. Adapun tanggapan responden

terendah yaitu pada indikator atasan saya mempunyai rasa semangat pengabdian dalam memajukan perusahaan sebesar 4,40. Hal ini mengindikasikan rata-rata kurangnya rasa semangat pengabdian atasan terhadap perusahaan oleh sebab itu mengalami kerendahan rata-rata tidak seperti indikator lainnya.

4.3.2 Self-Efficacy (X2)

Analisa deskriptif pada variabel penelitian yang dilaksanakan terhadap variabel *Self-Efficacy* (X2) disuguhkan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Analisa Deskriptif *Self-efficacy* (X2)

Indikator	Frekuensi					Total Score	Rata-rata
	5	4	3	2	1		
	FS	FS	FS	FS	FS		
Saya memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang saya miliki dalam menghadapi pekerjaan	275	168	9	0	0	452	4,52
Saya mampu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	165	240	21	0	0	426	4,26
Saya mampu untuk memperoleh hasil yang maksimal di dalam	245	192	9	0	0	446	4,46

pekerjaan ini							
Apabila ada tugas dengan tuntutan deadline, saya dapat menuntaskan dengan baik	285	152	15	0	0	452	4,52
Rata-rata						1.776	4,44

Sourcer : Data Primer diolah (2023)

Pada tabel 4.6 diperoleh variabel *self-efficacy* (X_2) memperlihatkan rata - rata jawaban tenaga kerja yaitu 4,44 mempunyai indikasi paling tinggi. Jawaban responden paling tinggi yaitu saya memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang saya miliki dalam menghadapi pekerjaan sebesar 4,52. Hal ini menandakan rata-rata karyawan mempunyai rasa keyakinan diri tinggi akan kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi pekerjaannya. Tanggapan responden apabila ada tugas yang menuntut deadline, saya dapat menuntaskan dengan baik sebesar 4,52. Hal ini menandakan rata-rata karyawan mampu menyelesaikan deadline pekerjaan dengan baik. Tanggapan responden saya mampu untuk memperoleh hasil yang maksimal di dalam pekerjaan ini sebesar 4,46. Hal ini menandakan rata-rata karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Adapun tanggapan responden terendah yaitu pada indikator saya mampu untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan 4,26. Hal ini mengindikasikan

bahwa rata-rata karyawan tidak semuanya mampu menyelesaikan beban pekerjaan dengan tepat waktu.

4.3.3 Komitmen Organisasi (Y1)

Analisa deskriptif pada variabel penelitian yang dilakukan terhadap variabel *Komitmen Organisasi* (Y1) disuguhkan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Analisa Deskriptif *Komitmen Organisasi* (Y1)

Indikator	Frekuensi					Total Score	Rata-rata
	5	4	3	2	1		
	FS	FS	FS	FS	FS		
Bekerja di dalam perusahaan ini merupakan kebutuhan saya dan berusaha untuk memberikan terbaik	240	192	12	0	0	444	4,44
Sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya meninggalkan perusahaan seperti ini	185	180	42	6	0	413	4,13
Saya tetap akan bekerja karena merupakan tulang punggung keluarga	210	172	33	2	3	420	4,20

Source : Data Primer diolah (2023)

Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	240	156	33	4	0	433	4,33
Rata-rata						1.710	4,27

Pada tabel 4.7 diperoleh hasil jawaban pada tiap indikator variabel *komitmen organisasi (Y1)* memperlihatkan rata-rata jawaban tenaga kerja adalah 4,27 yang mempunyai indikasi paling tinggi. Jawaban responden paling tinggi yaitu pada indikator bekerja di dalam perusahaan ini merupakan kebutuhan saya dan berusaha untuk memberikan terbaik sebesar 4,44. Hal ini menandakan rata-rata karyawan bekerja karena mereka merasa membutuhkan pekerjaan tersebut untuk hidup. Tanggapan responden pada indikator saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini sebesar 4,33. Hal ini menandakan rata-rata karyawan merasa menjadi bagian dalam perusahaan dengan merasa bangga. Tanggapan responden saya tetap akan bekerja karena merupakan tulang punggung keluarga sebesar 4,20. Hal ini menandakan rata-rata karyawan memang sedang menanggung beban keluarga atau tulang punggung keluarga. Adapun tanggapan responden terendah yaitu pada indikator sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya meninggalkan perusahaan seperti ini sebesar 4,13. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata karyawan membutuhkan pekerjaan untuk hidupnya, karena lapangan pekerjaan sekarang persaingannya semakin ketat dan susah.

4.3.4 Kinerja Karyawan (Y2)

Analisa deskriptif pada variabel penelitian yang dilakukan terhadap variabel *Kinerja Karyawan (Y2)* yang disuguhkan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisa Deskriptif *Kinerja Karyawan (Y2)*

Indikator	Frekuensi					Total Score	Rata-rata
	5	4	3	2	1		
	FS	FS	FS	FS	FS		
Saya selalu mempunyai kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	185	208	33	0	0	426	4,26
Saya menyuguhkan output kerja optimal untuk perusahaan	175	236	18	0	0	429	4,29
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya.	215	188	30	0	0	433	4,33
Saya selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal	280	156	15	0	0	451	4,51
Rata-rata						1.739	4,34

Source : Data Primer diolah (2023)

Pada tabel 4.8 diperoleh hasil jawaban pada tiap indikator variabel *kinerja karyawan (Y2)* memperlihatkan rata - rata jawaban responden yaitu 4,34 yang mempunyai indikasi paling tinggi. Jawaban responden paling tinggi adalah indikator saya selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal 4,51. Hal ini menandakan rata-rata karyawan memanfaatkan waktu secara optimal. Tanggapan responden pada indikator saya selalu menyelesaikan pekerjaan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya. 4,33. Hal ini menandakan rata-rata karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Tanggapan responden saya menyuguhkan output kerja optimal untuk perusahaan 4,29. Hal ini menandakan rata-rata karyawan memberikan hasil kerja terbaiknya untuk perusahaan. Adapun tanggapan responden terendah yaitu pada indikator saya selalu mempunyai kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan 4,26. Hal ini mengindikasikan bahwa rata-rata karyawan mempunyai kemampuan berbeda dalam menyelesaikan pekerjaannya ada yang cekatan ada juga yang lamban dalam menuntaskan target.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas mempunyai tujuan menaksir butir - butir pertanyaan dalam angket, mampukah merefleksikan dan menerangkan variabel yang diteliti. Uji validitas berfungsi untuk meng-*compare* r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel diamati melalui tabel yang disinkronkan dengan nilai (*df*) dengan $n - 2 = 100 - 2 = 98$ dengan sig. 5%, diperoleh r tabelnya adalah 0,197. Kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut:

- 1). Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dengan nilai positif, alhasil variabel tersebut valid.
- 2). Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ dengan nilai positif, alhasil variabel tersebut tidak valid.

Penelitian ini disuguhkan dengan hasil kevalidan suatu variabel *kepemimpinan demokrasi (X1)*, *self-efficacy (X2)*, *komitmen organisasi (Y1)*, dan *kinerja karyawan (Y2)* pada tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Kepemimpinan Demokrasi (X1)</i>	X1.X1	0,755	0,197	Valid
	X1.X2	0,659	0,197	Valid
	X1.X3	0,850	0,197	Valid
	X1.X4	0,819	0,197	Valid
<i>Self-Efficacy (X2)</i>	X2.X1	0,500	0,197	Valid
	X2.X2	0,702	0,197	Valid
	X2.X3	0,704	0,197	Valid
	X2.X4	0,777	0,197	Valid
<i>Komitmen Organisasi (Y1)</i>	Y1.Y1	0,532	0,197	Valid
	Y1.Y2	0,769	0,197	Valid
	Y1.Y3	0,791	0,197	Valid
	Y1.Y4	0,764	0,197	Valid
<i>Kinerja Karyawan (Y2)</i>	Y2.Y1	0,719	0,197	Valid
	Y2.Y2	0,712	0,197	Valid
	Y2.Y3	0,764	0,197	Valid
	Y2.Y4	0,801	0,197	Valid

Source : Output hasil estimasi validitas (2023)

Pada tabel 4.9 bahwa nilai $r \text{ tabel}$ sebesar 0,197 dengan kriteria pengujian r

hitung $> r$ tabel. Kesimpulan yang ditarik adalah seluruh indikator untuk mengukur variabel *kepemimpinan demokrasi* (X1), *self-efficacy* (X2), *komitmen organisasi* (Y1), terhadap *kinerja karyawan* (Y2) tersebut *valid*.

4.4.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas mempunyai tujuan mengetest konsistensi angket untuk mengukur stabilitas angket untuk kurun waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2016). Variabel reliabel atau tidaknya menggunakan langkah uji statistik dengan komponen SPSS. Rumus *Alpha Cronbach reliabilitas* minimal 0,60 adalah *reliabel*.

Indikator uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Bobot Alpha $> 0,60$ alhasil *reliable*.
2. Bobot Alpha $< 0,60$ alhasil *tidak reliable*.

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliable	Kriteria
<i>Kepemimpinan Demokrasi</i> (X1)	0,776	0,60	Reliable
<i>Self-Efficacy</i> (X2)	0,597	0,60	Reliable
<i>Komitmen Organisasi</i> (Y1)	0,691	0,60	Reliable
<i>Kinerja Karyawan</i> (Y2)	0,738	0,60	Reliable

Source : Output hasil estimasi validitas (2023)

Pada tabel 4.10 Seluruh variabel *kepemimpinan demokrasi (X1)*, *self-eficacy (X2)*, *komitmen organisasi (Y1)*, dan *kinerja karyawan (Y2)* telah memenuhi ketentuan *reliable*, kemudian dikatakan layak uji ke tahap selanjutnya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah metode mengetest variabel dependent atau independent apakah memiliki distribusi normal atau sebaliknya. Menurut Ghozali (2018) regresi baik modelnya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Kriteria pengujian bobot sig. > 0,05 alhasil mempunyai distribusi normal.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Model Regresi	Koefisien Asymp Sig 2 Tailed K-S	Koefisien Batas Minimal Uji Noemalitas K-S	Keterangan
<i>Kepemimpinan Demokrasi Self-Efficacy Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan</i>	0,200	0,05	Normal

Source: Data diolah 2023

Pada tabel 4.11 hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* masing-masing variabel *kepemimpinan demokrasi (X1)*, *efikasi diri (X2)*, *komitmen organisasi (Y1)*, dan *kinerja karyawan (Y2)* bisa dilihat jika nilai signifikansi uji normalitas dari

model regresi $> 0,05$ alhasil penelitian ini berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolonieritas mengetahui model regresi terdapat pengaruh hubungan antara variabel independent. Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau nilai *variance inflation factor* (VIF) ≤ 10 . Berikut pengujian multikolinearitas:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model Regresi	Koefisien VIF	Koefisien Batas Minimal Uji Multikolinearitas	Keterangan
<i>Kepemimpinan</i>	1,544	10,00	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Demokrasi</i>			
<i>Self-Efficacy</i>	1,552		
<i>Komitmen</i>	1,763		
<i>Organisasi</i>			
<i>Kinerja Karyawan</i>			

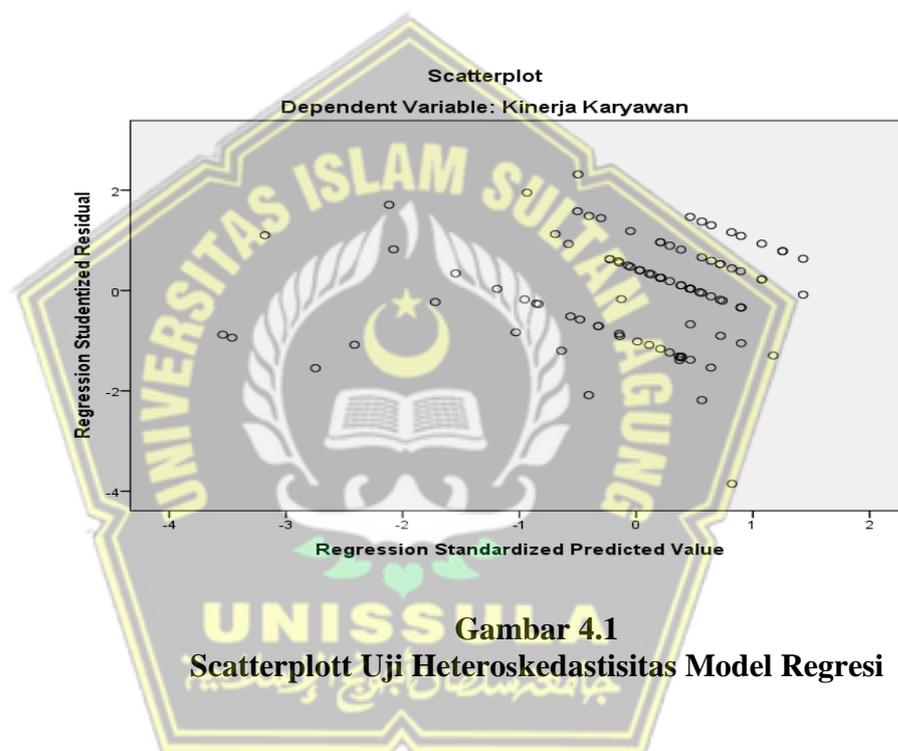
Source: Data diolah 2023

Pada (VIF) variabel independent penelitian berbobot $< 10,00$ alhasil tidak terjadi gejala korelasi antara variabel independent

4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini untuk mengetahui apakah model regresi mempunyai ragam residual dari pengamatan pertama menuju pengamatan berikutnya. Metode pendeteksi tidak atau ada heteroskedastisitas dengan mengamati plot grafik antara bobot nilai peramalan variabel dependen disebut (ZPRED)

residualnya bernama (SRESID). Apabila terjadi model pola teratur melingkupi (pelebaran, penyempitan, dan bergelombang), berindikasi terjadi kondisi heteroskedastisitas. Untuk model berpola jelas dimana ada titik menyebar dibawah dan diatas dengan letak angka 0 sumbu Y alhasil tidak terjadi heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas adalah contoh model regresi yang baik. Berikut output gambar sebagai berikut :



Gambar 4.1
Scatterplott Uji Heteroskedastisitas Model Regresi

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Parsial (t)

Uji t berfungsi untuk mengetest pengaruh secara parsial guna mengukur tingkat sig. variabel independent terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian : nilai sign. < 0,05 dan t hitung > t tabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

MODEL	Hubungan	Standardiezed Coefficients B	Sig	t Hitung	Keputusan
1	KD → KO	0,563	0,000	6,746	H1 Diterima
	SE → KO	0,566	0,000	6,803	H2 Diterima
2	KD → KK	0,572	0,000	6,907	H3 Diterima
	SE → KK	0,489	0,000	5,543	H4 Diterima
	KO → KK	0,553	0,000	6,564	H5 Diterima

Catatan : *KD (Kepemimpinan Demokrasi), KO (Komitmen Organisasi), SE (Self-Efficacy), KK (Kinerja Karyawan).*

Source : Data diolah 2023

Pada tabel 4.15 hasil uji t, diperoleh keterangan sebagai berikut :

1). Pengaruh Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil perhitungan tabel 4.15 hipotesis 1 yaitu Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan tingkat sig. senilai $0,000 < 0,05$ dan $t = 6,746$. Dengan demikian, Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, **hipotesis 1 diterima.**

2). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil perhitungan tabel 4.15 hipotesis 2 yaitu Self-Efficacy berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan tingkat sig. senilai $0,000 < 0,05$ dan $t = 6,803$. Dengan demikian, Self-Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Artinya, **hipotesis 2 diterima**.

3). Pengaruh Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan tabel 4.15 hipotesis 3 yaitu Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat sig. senilai $0,000 < 0,05$ dan $t = 6,907$. Dengan demikian, Kepemimpinan Demokrasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, **hipotesis 3 diterima**.

4). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan tabel 4.15 hipotesis 4 yaitu Self-Efficacy berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat sig. senilai $0,000 < 0,05$ dan $t = 5,543$. Dengan demikian, Self-Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, **hipotesis 4 diterima**.

5). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan pada 4.15 hipotesis 5 yaitu Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat sig. senilai $0,000 < 0,05$ dan $t = 6,564$. Dengan demikian, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, **hipotesis 5 diterima**.

4.6.2 Uji Model (F)

Uji F ini digunakan untuk mengetest ketepatan pada model regresi dengan cara menguji pengaruh independent terhadap dependent mampu memperoleh model regresi yang tergolong fit atau tidak (Suyono, 2018).

Kriteria pengujian : nilai sign. < 0,05 dan F hitung > F tabel.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Model (Uji F)

MODEL	Hubungan	F	Sig
1	KD → KO	45,503	0,000
	SE → KO	46,275	0,000
2	KD → KK	47,700	0,000
	SE → KK	30,729	0,000
	KO → KK	43,083	0,000

Catatan : KD (*Kepemimpinan Demokrasi*), KO (*Komitmen Organisasi*), SE (*Self-Efficacy*), KK (*Kinerja Karyawan*).

Source : Data diolah 2023

Pada tabel 4.16 hasil uji F, diperoleh keterangan sebagai berikut :

1). Model Regresi 1

Berdasarkan hasil tabel 4.16 model regresi 1 mempunyai sig. F 0.000 < 0.05, sehingga keputusannya adalah Kepemimpinan Demokrasi dan Self-Efficacy sebagai variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi sebagai variabel dependent.

2). Model Regresi 2

Berdasarkan hasil tabel 4.16 model regresi 2 mempunyai sig. F $0.000 < 0.05$, sehingga keputusannya adalah Kepemimpinan Demokrasi, Self-Efficacy, beserta Komitmen Organisasi adalah variabel independent yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependent.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Koef. determinasi dapat dijelaskan sebaai berikut :

Tabel 4.15
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Regresi	R Square	R Square Adjusted
Kepemimpinan Demokrasi (X1) Self-Efficacy (X2) Komitmen Organisasi (Y1)	0,433	0,421
Kepemimpinan Demokrasi (X1) Self-Efficacy (X2) Komitmen Organisasi (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	0,426	0,408

Source : Data diolah 2023

Model Regresi 1 :

Berdasarkan model 1 nilai Adjusted R^2 Square 0,421 artinya variabel *komitmen organisasi* dijelaskan variabel kepemimpinan demokrasi dan efikasi diri

sebesar 42,1%, sisanya 57,9% (100% - 42,1%) variabel komitmen organisasi diterangkan variabel bebas lain.

Model Regresi 2 :

Berdasarkan model 2 nilai Adjusted R² Square 0,408 artinya variabel *kinerja karyawan* diterangkan variabel kepemimpinan demokrasi, self-efficacy, dan komitmen organisasi 40,8%, sisanya 59,2% (100% - 40,8%) variabel *kinerja karyawan* diterangkan oleh variabel bebas.

4.6.4 Uji Analisis Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Persamaan Regresi 1

Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,282	2,073		-,136	,892
Kepemimpinan Demokrasi	,418	,095	,380	4,381	,000
Self Efficacy	,557	,125	,386	4,451	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Source: Output SPSS yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan model persamaan regresi 1 adalah sebagai berikut :

Model 1 :

$$Y_1 = 0,380 X_1 + 0,386 X_2$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

- 1). Koefisien Kepemimpinan Demokrasi memiliki nilai positif sebesar 0,380 artinya jika Kepemimpinan Demokrasi semakin meningkat, maka akan menciptakan Komitmen Organisasi semakin baik.
- 2). Koefisien Self-Efficacy memiliki nilai positif sebesar 0,386 artinya jika Self-Efficacy semakin meningkat, maka akan menciptakan Komitmen Organisasi semakin baik.

Tabel 4.17
Hasil Persamaan Regresi 2
Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,367	1,729		2,525	,013
Kepemimpinan Demokrasi	,309	,087	,341	3,553	,001
Self Efficacy	,215	,115	,181	1,879	,063
Komitmen Organisasi	,213	,085	,258	2,512	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Source: Output SPSS yang diolah 2023

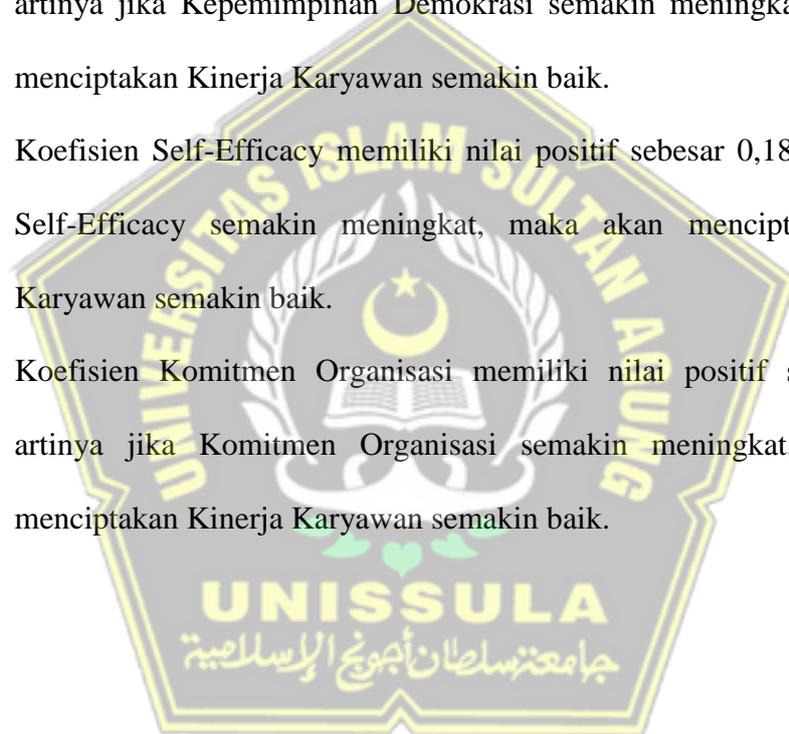
Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan model persamaan regresi 2 adalah sebagai berikut ;

Model 2 :

$$Y_2 = 0,341 X_1 + 0,181 X_2 + 0,258 Y_1$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

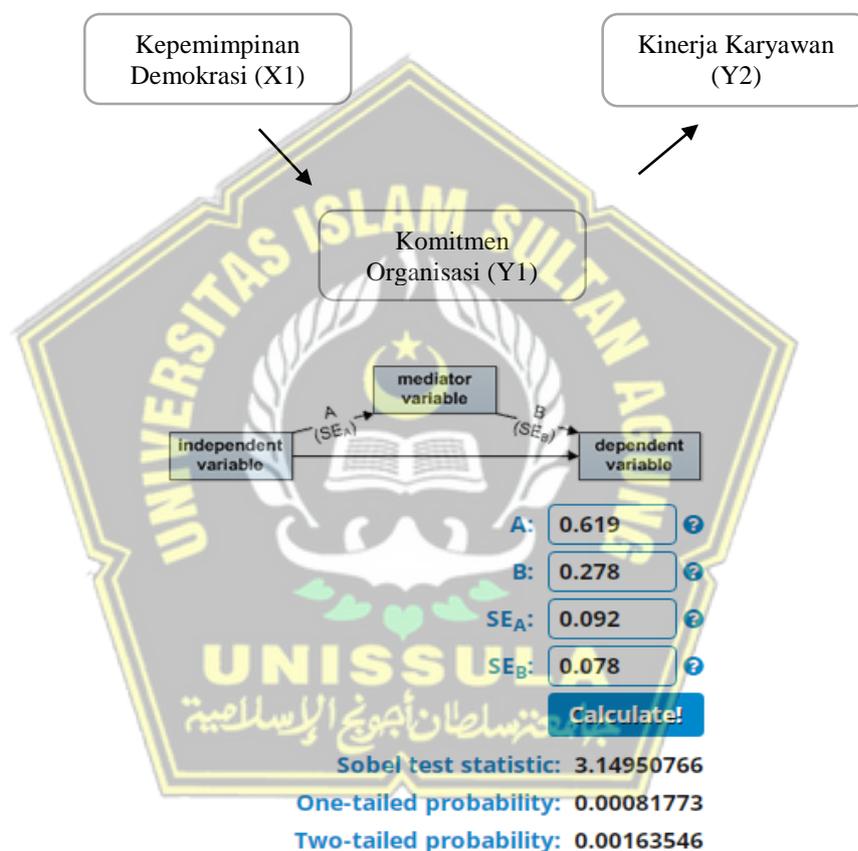
- 3). Koefisien Kepemimpinan Demokrasi memiliki nilai positif sebesar 0,341 artinya jika Kepemimpinan Demokrasi semakin meningkat, maka akan menciptakan Kinerja Karyawan semakin baik.
- 4). Koefisien Self-Efficacy memiliki nilai positif sebesar 0,181 artinya jika Self-Efficacy semakin meningkat, maka akan menciptakan Kinerja Karyawan semakin baik.
- 5). Koefisien Komitmen Organisasi memiliki nilai positif sebesar 0,258 artinya jika Komitmen Organisasi semakin meningkat, maka akan menciptakan Kinerja Karyawan semakin baik.



4.7 Uji Sobel Test

Uji sobel - test pada pengujian ini memfungsikan kalkulasi online sobel - test. Kriteria pengujian bobot sig. $< 0,05$.

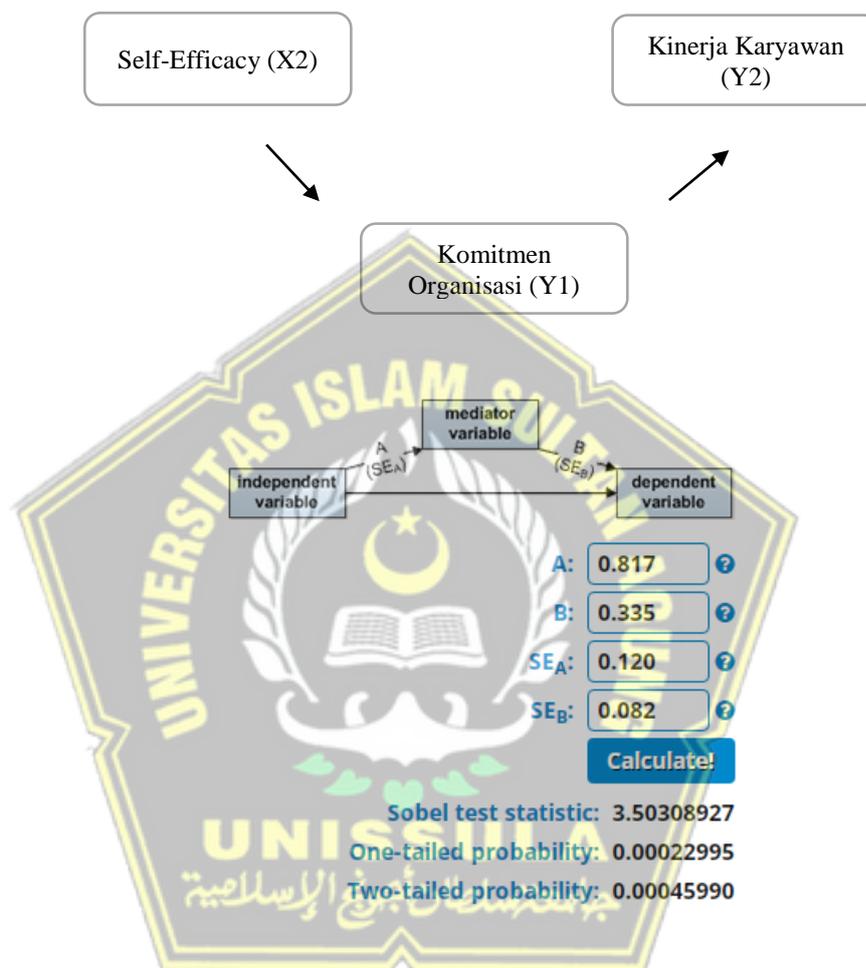
1). Uji intervening *kepemimpinan demokrasi (X1)* terhadap *kinerja karyawan (X2)* melalui *komitmen organisasi (Y1)*.



Gambar 4.2
Hasil Uji Sobel Test

Gambar 4.1 terdapat two-tailed probability $0,001 < 0,05$. Hal demikian mengindikasikan bahwa *komitmen organisasi (Y1)* mampu menjadi variabel intervening antara *kepemimpinan demokrasi (X1)* terhadap *kinerja karyawan (Y2)*.

2). Uji intervening *self-efficacy* (X2) terhadap *kinerja karyawan* (X2) melalui *komitmen organisasi* (Z).



Gambar 4.3
Hasil Uji Sobel Test

Gambar 4.2 terdapat two-tailed probability $0,000 < 0,05$. Hal demikian mengindikasikan *komitmen organisasi* (Y1) mampu menjadi variabel intervening antara *self-efficacy* (X2) terhadap *kinerja karyawan* (Y2).

4.8 Pembahasan Hasil Analisis Penelitian

4.8.1 Pengaruh kepemimpinan demokrasi terhadap komitmen organisasi

Kepemimpinan demokrasi efektif pada penelitian ini terbukti membangun *komitmen organisasi*. Oleh karena itu, bertambah tinggi *kepemimpinan demokrasi* yang dilakukan pemimpin, maka bertambah tinggi *komitmen organisasi* yang dihasilkan. Terdapat pengaruh signifikan antara *kepemimpinan demokrasi* terhadap *komitmen organisasi*. Berdasarkan penelitian tersebut, suatu organisasi harus memiliki prosedur untuk meningkatkan komitmen anggota. Seiring berkembangnya organisasi, banyak faktor yang dapat memengaruhi komitmen anggota, salah satunya adalah kepemimpinan yang ada di dalamnya. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah komponen penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi. (Qusyairi, 2016, p. 4). Hasil dari pertanyaan terbuka dijelaskan bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor yang menentukan tingkat komitmen organisasi tinggi atau rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Abdillah, 2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan demokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.8.2 Pengaruh self-efficacy terhadap komitmen organisasi

Self-efficacy efektif terbukti membangun *komitmen organisasi*.

Oleh karena itu, bertambah tinggi *self-efficacy* pada karyawan, maka bertambah tinggi *komitmen organisasi* yang dihasilkan. Terdapat pengaruh signifikan antara *self-efficacy* terhadap *komitmen organisasi*. Berdasarkan penelitian tersebut, ketika karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuannya untuk menghadapi dan memecahkan masalah yang dihadapinya di tempat kerja, mereka akan memiliki semangat atau optimisme yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas tertentu. Ini akan menghasilkan sikap positif seperti percaya diri dan komitmen pada perusahaan, yang akan mendorong karyawan untuk terus bekerja untuk perusahaan tersebut. Hasil dari pertanyaan terbuka dijelaskan bahwa bertambah besar keyakinan pekerja bahwa pekerja bisa dan yakin untuk merampungkan pekerjaannya secara baik, bertambah besar juga pekerja untuk tidak berkeinginan berganti ke perusahaan lainnya. (Anggraini & Fauzan, 2022) menjelaskan bahwa pengaruh kompetensi, *self-efficacy*, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional ASN Bapenda kota Semarang membuktikan *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

4.8.3 Pengaruh kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja karyawan

Leader demokrasi terbukti efektif membangun kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi *kepemimpinan demokrasi* yang dilakukan seorang pemimpin, maka semakin tinggi *kinerja karyawan* yang dihasilkan. Terdapat pengaruh signifikan antara *kepemimpinan demokrasi* terhadap *kinerja karyawan*. Terdapat kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas kepemimpinan ini berasal dari cara unit tersebut mengelola organisasi. Pemimpin demokratis bersedia mengakui keahlian karyawan dalam setiap bidang, mendengarkan saran bawahan, dan menghargai potensi setiap orang yang bekerja untuk perusahaan. Hal ini akan meningkatkan semangat karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja kerja mereka. Hasil dari pertanyaan terbuka dijelaskan bahwa seorang pimpinan tidak pernah membatasi ruang lingkup komunikasi antar karyawan, pemimpin memberikan bimbingan dan arahan pada karyawan dengan tujuan agar kreatif dan produktif dalam mencapai target perusahaan. (Ferils & Utami, 2022) menyatakan *gaya kepemimpinan demokrasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*.

4.8.4 Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan

Self-efficacy terbukti efektif membangun *kinerja karyawan*. Oleh karena itu, semakin tinggi *self-efficacy* yang dilakukan karyawan, maka semakin tinggi *kinerja karyawan* yang dihasilkan. Terdapat pengaruh yang

signifikan antara *self-efficacy* terhadap *kinerja karyawan*. Berdasarkan penelitian tersebut, efikasi diri adalah keyakinan pekerja tentang kemampuan untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang berdampak pada hasil kinerja karyawan. Tanpa *self-efficacy* yang baik, kinerja karyawan juga tidak akan optimal. Hasil dari pertanyaan terbuka dijelaskan bahwa untuk meyakinkan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas sulit yang diberikan perusahaan adalah dengan menanamkan kepercayaan diri, keyakinan diri, dan keahlian dalam diri karyawan. (Setyobudi, 2017) menyatakan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*.

4.8.5 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Komitmen organisasi terbukti efektif membangun kinerja karyawan.

Oleh karena itu, bertambah tinggi *komitmen organisasi* pada diri karyawan, maka bertambah tinggi *kinerja karyawan* yang diperoleh. Output dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *komitmen organisasi* terhadap *kinerja karyawan*. Berdasarkan penelitian tersebut, ada beberapa komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti komitmen kerja, hubungan manusia, dan komitmen. Faktor-faktor ini memengaruhi cara karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang menentukan apakah kinerja karyawan akan menghasilkan hasil yang memuaskan atau tidak. Hasil dari pertanyaan terbuka dijelaskan bahwa tenaga kerja yang memiliki komitmen tinggi memiliki pertanggung jawaban terhadap pekerjaan mereka dan akan mampu menunjukkan kinerja terbaik mereka untuk

memberikan kontribusi terbaik mereka kepada organisasi. Komitmen tinggi pada diri karyawan adalah bagian yang tidak terpisahkan pada suatu organisasi. Komitmen karyawan tinggi sudah mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kinerjanya dengan tujuan untuk progres organisasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Putra, 2015) yang menjelaskan tenaga kerja punya komitmen defisit cenderung akan berdampak pada penurunan output kinerja. (Sitio, 2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.6 Pengaruh kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Berdasarkan hasil uji sobel test diperoleh two-tailed probability adanya pengaruh langsung memuat kesimpulan ada pengaruh mediasi antara *kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi*, artinya dengan adanya perilaku dan sikap seorang pimpinan yang tidak pernah membatasi ruang lingkup komunikasi antar karyawan, pemimpin memberikan bimbingan dan arahan pada karyawan dengan tujuan agar kreatif dan produktif dalam mencapai target perusahaan PT Parkland World Indonesia mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Ferils & Utami, 2022) menyatakan *gaya kepemimpinan demokrasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*.

4.8.7 Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Berdasarkan hasil uji sobel test diperoleh two-tailed probability adanya pengaruh langsung memuat kesimpulan ada pengaruh mediasi antara *self-efficacy* terhadap *kinerja karyawan* melalui *komitmen organisas*, artinya dengan adanya pengetahuan, inovasi, keyakinan dalam diri, dan kepercayaan diri yang tinggi melalui keterkaitan pada karyawan perusahaan PT Parkland World Indonesia. (Setyobudi, 2017) menyatakan *efikasi diri* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan output analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. *Kepemimpinan Demokrasi (X1)* yang tinggi telah terbukti mempunyai pengaruh bertambah besar terhadap *Komitmen Organisasi (Y1)* karyawan PT Parkland World Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa *Komitmen Organisasi (Y1)* dapat didukung oleh indikator – indikator *Kepemimpinan Demokrasi (X1)* meliputi kemampuan menghargai potensi setiap pekerja, mendengarkan kritik saran opini para pekerja, melakukan kerja sama team serta mengadakan keputusan bersama.
2. *Self-Efficacy (X2)* yang tinggi telah terbukti mempunyai pengaruh semakin besar terhadap *Komitmen Organisasi (Y1)* karyawan PT Parkland World Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa *Komitmen Organisasi (Y1)* dapat disupport oleh indikator *Self-Efficacy (X2)* meliputi keahlian strength untuk berbagi wacana keilmuwan, wawasan, informasi, keyakinan dalam diri, dan basic-skill untuk mengatasi masalah dengan solutif.
3. *Kepemimpinan Demokrasi (X1)* yang mempunyai nilai tinggi terbukti memiliki pengaruh bertambah besar terhadap *Kinerja*

Karyawan (Y2) karyawan PT Parkland World Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa *Kinerja Karyawan* (Y2) dapat didukung oleh indikator – indikator *Kepemimpinan Demokrasi* (X1) meliputi adanya perilaku dan sikap seorang pimpinan yang tidak pernah membatasi ruang lingkup komunikasi antar karyawan, kerja sama team dengan para bawahannya, pemimpin memberikan bimbingan serta arahan pada karyawan dengan tujuan agar kreatif dan produktif dalam mencapai target perusahaan PT Parkland World Indonesia mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. *Self-Efficacy* (X2) yang tinggi telah terbukti mempunyai pengaruh semakin besar terhadap *Kinerja Karyawan* (Y2) karyawan PT Parkland World Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa *Kinerja Karyawan* (Y2) dapat disupport pada indikator *Self-Efficacy* (X2) melingkupi basic-skill strength untuk berbagi wacana keilmuan, wawasan, informasi dan basic-skill mengatasi problem dengan solutif.
5. *Komitmen Organisasi* (Y1) tinggi telah terbukti memiliki pengaruh bertambah besar terhadap *Kinerja Karyawan* (Y2) karyawan PT Parkland World Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa *Kinerja Karyawan* (Y2) dapat didukung oleh indikator – indikator *Kinerja Karyawan* (Y2) meliputi

kemampuan kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas kerja, dan kemandirian kerja dari setiap karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan output data analisa dan pembahasan yang diselesaikan, maka implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

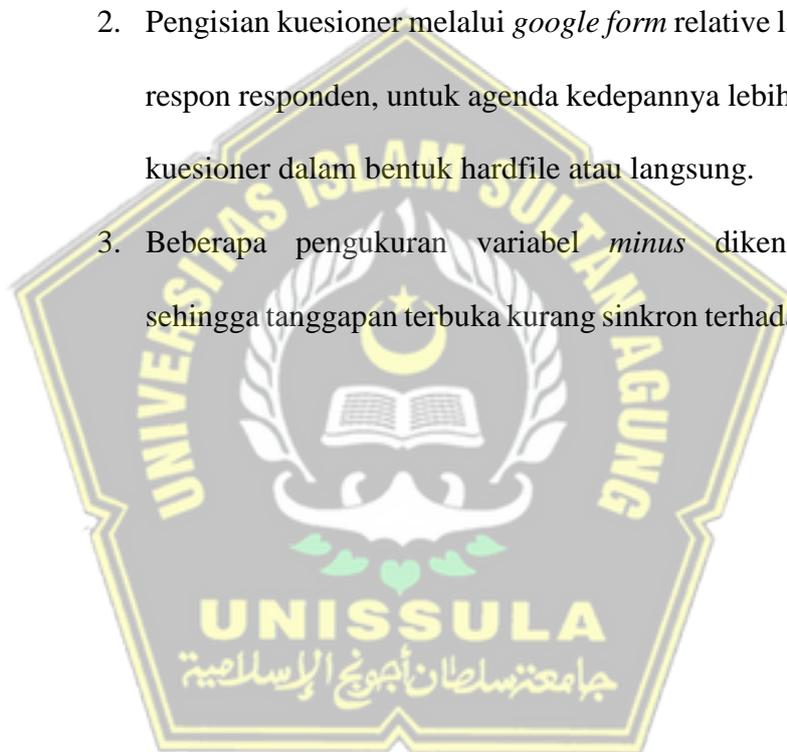
1. Berkaitan dengan variabel *kepemimpinan demokrasi* dengan nilai rata – rata terendah adalah indicator mendengarkan kritik, saran, dan pendapat dari para bawahannya. Oleh karena itu, hal yang bisa disarankan untuk seorang pemimpin di perusahaan PT Parkland World Indonesia dengan adanya kepemimpinan yang selalu mengacu pada proses membantu, memotivasi, dan berkomunikasi pada karyawan untuk bertindak sesuai harapan tanpa intimidasi.
2. Berkaitan dengan variabel *self-efficacy* dengan nilai rata – rata terendah adalah indicator kepercayaan diri sendiri dalam bidang keahlian pada karyawan. Oleh karena itu, hal yang bisa disarankan dengan adanya pengajaran yang baik melalui kepelatihan atau training terhadap karyawan. Oleh karena itu, diperlukan waktu yang tidak begitu cepat serta adanya komitmen organisasi selalu berhubungan dengan *self-eficacy* kaitannya dengan bertambah besar keyakinan dan kepercayaan diri pekerja bahwa pekerja bisa dan yakin untuk merampungkan

pekerjaannya secara baik, bertambah besar juga pekerja untuk tidak berkeinginan berganti ke perusahaan lainnya.

3. Berkaitan dengan variabel *komitmen organisasi* dengan nilai rata – rata terendah adalah indicator karyawan komitmen normatif kuat akan tetap bergabung dalam perusahaan karena pekerja merasa sudah cukup untuk hidupnya. Oleh karena itu, hal yang bisa disarankan dengan adanya komitmen tinggi pada diri pekerja akan mendaulatkan diri karyawan tersebut adalah bagian tidak terpisahkan dengan sebuah organisasi.
4. Berkaitan dengan variabel *kinerja karyawan* dengan nilai rata – rata terendah adalah indicator penyelesaian tugas tepat pada waktunya. Oleh karena itu, hal yang bisa disarankan untuk manajemen waktu dengan semaksimal mungkin. Untuk membantu operasional perusahaan dengan sukses, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana manajemen mengelola sumber daya manusia. Manajemen harus memastikan bahwa karyawan terus menghasilkan kinerja yang sesuai dengan prosedur perusahaan. Dengan hasil sobel test diperoleh variabel *komitmen organisasi* mampu memediasi diantara pengaruh *kepemimpinan demokrasi*, *self-efficacy*, dan *kinerja karyawan*. Kondisi ini menandakan adanya keterkaitan antar variabel satu sama lain sehingga hal ini menarik untuk diteliti oleh peneliti selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 4 variabel saja meliputi *kepemimpinan demokrasi* (X1), *self-efficacy* (X2), *komitmen organisasi* (Y1), dan *kinerja karyawan* (Y2) dengan memiliki 5 hipotesis saja sehingga pada penelitian ini mencakup kondisi yang ada.
2. Pengisian kuesioner melalui *google form* relative lama mendapat respon responden, untuk agenda kedepannya lebih baik juga ada kuesioner dalam bentuk hardfile atau langsung.
3. Beberapa pengukuran variabel *minus* dikenal responden sehingga tanggapan terbuka kurang sinkron terhadap pertanyaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, L. J. (2020). Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH. *SKRIPSI. Salatiga: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.*
- Aisyiyah. (2021a). *No Title.* 17.
- Aisyiyah, N. (2021b). *RAKYAT DAERAH KOTA MEDAN TESIS Oleh NASSYIATUL AISYIYAH PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas M.*
- Anggraini, A., & Fauzan, M. (2022). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kompetensi , Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada ASN BAPENDA Kota Semarang).* 5(1), 167–174. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.543>
- Bandura. (1997). *Self-Efficacy (The Exercise Of Control).* W. H. Freeman and Company.
- Budiantara, I. K., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar.” *Emas*, 3, 139–151.
- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10 No 3(1), 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3931/3942>
- Dewi, N. A. D. P. (2020). Pengaruh Self-efficacy terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2), 122–136. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.32750>
- Dude, R., Pakaya, A. R., & ... (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis

- dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo). *SEIKO: Journal of ...*, 5(1), 346–354. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2293%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/2293/1510>
- Efrina, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari'Ah Di Provinsi Lampung. *Srikandi: Journal of Islamic Economics and Banking*, 1(2), 73–80. <https://doi.org/10.25217/srikandi.v1i2.2514>
- Eko & Suharnan. (2015). Training Effect Of Self Efficacy Of Career Making Self Efficacy (CDMSE) And N-Ach On Student. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4, 61–76.
- Ernawaty, D. (2021). *Pengaruh Employee Empowerment Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel 1442 H / 2021 M.*
- Ferils, M., & Utami, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30–39.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed.)*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Golung, H. D. (2013). Relationship Between Compensation, Work Environment, Organizational Culture, And Employee Performance At Hotel Sedona Manado. *Relationship Between Compensation, Work Environment, Organizational Culture, And Employee Performance At Hotel Sedona Manado, 1*.
- Greenberg, J. dan B. R. A. (2003). Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work. *New Jersey: Prentice Hall International*.
- Gustama, D. F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syariah KC. Bengkulu. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri*

(Iain) Bengkulu.

- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Jamilah, N. U. R. A., Rokamah, R., Syariah, J. P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2020). *SKRIPSI Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)*.
- Komalasari, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kenabian dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Pengurus LDK Al-Ihsan UIN Antasari Banjarmasin*. 2(2), 97–113. <https://doi.org/10.18592/jah.v2vi2i.4722>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Mega Langi, C., Tewal, B., Dotulong, L. O., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder The Influence Of Self Esteem, Self Efficacy And Work Environment On Employee Performance At PT. Timurjaya Dayatama (. *Jurnal EMBA*, 10(1), 450–460.
- Meyer, JJohn P., & Allen, N. J. (1997a). *Commitment in the workplace ; theory, research, and application*.
- Meyer, JJohn P., & Allen, N. J. (1997b). *Commitment in the workplace ; Theory, Research, and application*. Thousand Oaks, CA : Sage Publication.
- MIZA, F. (2021). Pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Toha Putra Semarang. In *Eprints.Walisongo.Ac.Id*. https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/13500/%0Ahttps://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/13500/1/Skripsi_1405026014_Faizal_Miza.pdf
- MUAFIAH, A. F. (2019). No TitleEΛENH. *Ayan*, 8(5), 55.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), 62. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Putri, R. Y. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai PNS DISPERMADES

- P3A Kabupaten Kebumen). *Skripsi*.
http://lib.stieputrabangsa.ac.id/index.php?p=show_detail&id=10097
- Qusyairi, A. (2016). *Pengaruh kepemimpinan islami terhadap komitmen organisasi pada cv. dahrma utama batu*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2013). 濟無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Setyobudi, A. H. A. (2017). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember. In *Skripsi*.
- Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).