

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dituntut untuk lebih bekerja baik secara efisien dan efektif untuk menghadapi perubahan dinamis ekonomi dan persaingan. Didirikannya perusahaan pun mempunyai tujuan yang sangat utama, yaitu memaksimalkan keuntungan dan terus bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Selain itu, perusahaan berdiri juga ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan baik itu pemilik maupun karyawannya. Perusahaan atau organisasi yang sebagai suatu tempat untuk dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang dikerjakan oleh karyawan atau pegawai (Meutia dan Husada, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi organisasi (Yuliyati, 2020). Sedangkan menurut Imam dan Rismawati (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, perorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja yang didalamnya diisi oleh sumber daya manusia ada yang berperan sebagai pemimpin, dan sebagai besar lainnya berperan sebagai anggota/ karyawan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan

teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya (Priscillia, dkk 2019). Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Edison, dkk 2019: 10).

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Alviani, 2021) Para Ahli dalam bidang manajemen memberikan beberapa pandangan yang berbeda terhadap pengertian kinerja berdasarkan perspektif mereka, bahkan berdasarkan pengalaman kerja yang mereka alami dan rasakan secara langsung, pengertian kinerja tersebut diantaranya kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas (Kasmir, 2019:182). Sedangkan menurut Panuluh (2019), kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan penelitian terdahulu kinerja pegawai adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah efikasi diri, efikasi diri merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai karena pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Alwisol dalam Lilis Sulastri (2020:44) mendefinisikan efikasi diri yaitu keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan menampilkan suatu tindakan untuk menghasilkan suatu tindakan yang diharapkan. Sedangkan menurut Alwisol dalam Cahyadi (2021:5) adalah pandangan atau persepsi pada diri tentang bagaimana diri dapat berfungsi sesuai situasi yang sedang dihadapi. Efikasi diri secara umum tidak berkaitan dengan keahlian yang dimiliki individu melainkan lebih kepada psikologis atau keyakinan individu.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Erdi Kurnadi (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh langsung secara signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Lilis Sulastri dan Wisnu Uriwan (2020) yang menyatakan efikasi diri pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian yang dilakukan oleh Areros dan Sofia Sambul (2020) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Khaerana (2020) yang

menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tidak hanya efikasi diri, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam menggerakkan serta mengarahkan pegawainya agar lebih bekerja dengan baik serta mendapatkan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi ataupun instansi (Nasution, 2021). Sedangkan menurut Bernarto et al., (2020), kepemimpinan transformasional yaitu mencirikan adanya kemampuan seorang pemimpin yang dapat memahami kebutuhan pengikutnya serta mampu untuk memotivasi mereka. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya jika pemimpin menjalankan kepemimpinan dengan baik berdampak pada kinerja. Sudiarso (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pemimpin harus mampu menjadi panutan dan memiliki pengaruh yang baik untuk meningkatkan hasil kerja. Susanto (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan melakukan pendekatan

interpersonal kepada bawahan sehingga bawahan merasa senang dengan cara pemimpin memberikan arahan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Selain itu komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jamal (2021) Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada di organisasi dan keterlibatan dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan dari organisasi serta orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu yang mengutamakan pekerjaan dalam organisasi. Adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Sedangkan menurut Lubis dan Indra (2019), komitmen organisasi merupakan hal yang sangat menarik untuk dikaji secara mendalam. Komitmen merupakan kesadaran yang tinggi dan kompleks dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Juwita (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Citrawati dan Khuzaini (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Faisal et al., (2020) menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hamsal (2021)

menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hendri dan Kirana (2021) yang bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin rendah kinerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan itu sendiri.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung yang beralamat di Jln. Raya Sempidi, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali. Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan merupakan salah satu perangkat daerah yang ada di Kabupaten Badung yang mempunyai tugas dalam mengayomi masyarakat seperti: membantu pengembangan usaha – usaha yang ada di masyarakat dengan memberikan fasilitas, mengikut sertakan dalam pameran untuk pemasaran, membantu mendesain kemasan suatu produk serta memberikan pelatihan terkait dengan koperasi – koperasi yang ada di Kabupaten Badung untuk menjadi koperasi yang sehat baik dari pengorganisasian atau pengelolaan keuangannya. Untuk mencapai kinerja maksimal maka diperlukan sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi.

Data yang diperoleh dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung dalam pencapaian kinerja terdapat program kerja yang belum tercapai. Melalui wawancara tidak terstruktur dengan pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung terdapat permasalahan atas kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan, yakni pada aspek capaian kinerja. Masalah tersebut terletak pada

tingkat kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki pegawai, kurangnya perubahan dan motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Adapun data capaian kinerja pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, dan Perdagangan Kabupaten berikut:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Badung Tahun 2023 Berdasarkan Program Kerja

No.	Program Kerja	Target	Realisasi
1.	Program Pengembangan Kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif UMKM	100%	100%
2.	Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan koperasi	95,00%	92,24%
3.	Program Peningkatan Tertib Ukur UTTP	90,00%	90,06%
4.	Program Perlindungan Konsumen dan Pengamanan Perdagangan	95,00%	95,07%
5.	Program Penciptaan Iklim Usaha Kecil Menengah yang Kondusif	95,00%	96,77%
6.	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	82,00%	79,00%
7.	Program Perencanaan dan Penganggaran / PD	100%	100%
8.	Program Pelayanan Administasi Perkantoran	90,00%	95,00%

Sumber: LKJIP 2023 Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Badung

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, dapat dilihat bahwa ada beberapa indikator kinerja sasaran yang belum tercapai sesuai dengan kondisi rencana kinerja yang ingin dicapai seperti:

Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi, target 2023 sebesar 95,00%, sedangkan realisasinya tahun 2023 sebesar 92,24%, hal ini disebabkan karena kurang optimalnya kemampuan SDM/pegawai Dinas Koperasi UKM

dan Perdagangan Kabupaten Badung yang melakukan monitoring dan evaluasi terhadap perkembangan Koperasi. Dilihat dari Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan (Predikat AKIP) target 2023 sebesar 82%,00 sedangkan realisasinya tahun 2023 sebesar 79%,00. Hal ini mengindikasikan terdapat permasalahan mengenai beberapa kegiatan yang kinerjanya belum tercapai secara optimal termasuk kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung.

Fenomena permasalahan yang terjadi pada Dinas koperasi, usaha kecil menengah dan perdagangan kabupaten badung ditunjukkan dari data pencapaian kinerja di atas yang belum optimal tersebut dapat terjadi karena berbagai macam faktor, diantaranya seperti efikasi diri dalam diri pegawai, dimana hal tersebut terjadi karena kurangnya rasa yakin yang dimiliki oleh pegawai terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi segala permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada kurang optimalnya mereka dalam memaksimalkan kemampuan yang dimiliki.

Fenomena lainnya juga terjadi karena kepemimpinan transformasional, berdasarkan hasil observasi terhadap pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung terdapat permasalahan terkait dengan kepemimpinan transformasional yaitu kurangnya perhatian dari pemimpin dimana karyawan merasa tidak pernah adanya koreksi maupun apresiasi atas kinerja pegawai. Efek rasa jera maupun efek rasa senang atas hasil kerja pun tidak dirasakan pegawai. Selain itu permasalahan juga terdapat pada hubungan dengan bawahan. Kurangnya keterampilan komunikasi dari

pimpinan terkait dengan komunikasi hak yang harus didapatkan dan kewajiban yang harus dilakukan pegawai apabila terjadi perubahan dalam perusahaan dan terabaikannya aspirasi dari karyawan menyebabkan karyawan seringkali menunda tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan yang dimaksud sangat tergantung pada keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan yang meliputi fungsi personalia, produksi, pemasaran, keuangan dan akuntansi. Selain itu kemampuan pimpinan untuk dapat mengkombinasikan fungsi- fungsi tersebut sangat menentukan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Begitu juga hasil wawancara kepada salah satu pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung. Permasalahan lain yang juga terjadi yaitu Komitmen Organisasi. Terjadinya keterlambatan pegawai saat masuk jam kerja dimana tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Hal ini tentunya berdampak pada pencapaian tujuan dari suatu perusahaan/organisasi dimana masih kurangnya keinginan pegawai dalam mencapai tujuan.

Berikut data keterlambatan pegawai, pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung, disajikan pada table 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Pegawai
Bulan Juli 2023 – Juni 2024

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Persentase
1.	Juli	74	11	14,8%
2.	Agustus	74	10	13,5%
3.	September	74	9	12,1%
4.	Oktober	74	12	16,2%
5.	November	74	13	17,5%
6.	Desember	74	9	12,1%
7.	Januari	74	11	14,8%
8.	Februari	74	13	17,5%
9.	Maret	74	10	13,5%
10.	April	74	12	16,2%
11.	Mei	74	14	18,9%
12.	Juni	74	15	20,2%
	Total		139	15,6%

Sumber: Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kabupaten Badung 2024

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan pegawai dari bulan Juli 2023 – Juni 2024 cenderung berfluktuasi, dimana- mana rata-rata tingkat keterlambatan pegawai sebesar 15,6%. Masalah ini sering terjadi meskipun atasan sudah banyak memberikan teguran kepada pegawai, namun pegawai tidak menghiraukan teguran yang diberikan oleh atasan. Terdapat punishment yang diterapkan oleh perusahaan apabila pegawai telah terlambat bekerja diatas 10 menit (toleransi 10 menit dari perusahaan). hukuman (punishment) ini berlaku apabila pegawai telah terlambat berturut-turut sebanyak 3 kali dan telah menerima teguran. Jika pegawai terlambat sebanyak 3 kali berturut-turut maka pegawai diberikan Surat Peringatan (SP) oleh perusahaan dan tercatat sebagai

tindak tidak terpuji. Alasan keterlambatan mereka bervariasi mulai dari terjebak macet, ada kendala dengan kendaraan yang ditumpangi hingga terlambat karena harus mengantar anak ke sekolah terlebih dahulu. Selain terlambat pegawai juga sering meninggalkan kantor sebelum waktunya, baik itu beberapa jam sebelum waktu pulang kantor maupun setengah hari.

Permasalahan tersebut berkaitan dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan kabupaten badung yang mengakibatkan kinerja dari organisasi tersebut menurun. Dimana hal tersebut terjadi karena pegawai kurang aktif dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dimana pegawai cenderung terlambat saat masuk jam kerja tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Tentu saja hal tersebut dapat menghambat dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya dimana dapat mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan. Penurunan kualitas kerja bisa saja disebabkan karena kurangnya keinginan yang dimiliki pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan dari latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang efikasi diri, pengaruh kepemimpinan transformasional dan juga komitmen organisasi dalam membantu suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah disampaikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung?
2. Apakah kepemimpinan transformational berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformational terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan dilaksanakan ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada bagi peneliti.

b. Bagi Peneliti Lain

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan agar dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh efikasi diri, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai serta dapat menjadi referensi bagi lembaga/instansi untuk dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi di Universitas dan mampu memberikan tambahan pengetahuan bagi penulis.

b. Bagi Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pengaruh efikasi diri, kepemimpinan

transformatif dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung dalam melakukan perubahan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Melalui publikasinya yang berjudul *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives* pada tahun 1968, Locke mengemukakan tentang teori penetapan tujuan atau goal setting theory dengan pendekatan kognitif. Ia menjelaskan bahwa terdapat keterkaitan antara tujuan dan kinerja tugas seseorang. Goal setting memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang (Aulia 2020).

Locke (1980) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas, dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur. Locke dan Latham (1990) menjelaskan lebih rinci bahwa motivasi akan timbul dan menjadi kuat jika individu memiliki tujuan yang sulit atau tingkat kesulitan yang lebih tinggi dari suatu tujuan yang bersifat spesifik dibandingkan tujuan yang mudah atau tidak pasti, dikarenakan pada tujuan yang sulit terdapat muatan tantangan. Goal-setting theory yang dikemukakan oleh Locke sebagai teori utama (grand theory) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara

penetapan tujuan dan kinerja. Goal-setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal-setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Goal setting menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu nilai dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diukur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Wahyuningsih, 2019). Setiap

organisasi yang telah menetapkan sasaran (goal) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Suatu perusahaan pastinya menginginkan karyawan yang berkualitas. Hal tersebut dapat dicapai jika perusahaan memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum dan bermoral atau etika (Pranata, 2020). Almaududi et al., (2021) mengartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendapat lainnya mengenai pengertian kinerja yakni oleh Kurnia & Sitorus (2022) Kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja dan berbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Begitu juga menurut Setyorini et al., (2021) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan

dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Almaududi et al., (2021) mengartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan mengenai pengertian kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas ataupun kualitas yang dicapai karyawan dalam periode tertentu dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan di perusahaan atau organisasi.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut pendapat William Stern dalam Rahayu et al., (2022) Faktor-Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan (Ability).

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), terutama tinggi, IQ sangat tinggi, berbakat dan jenius, dilatih secara penuh untuk menduduki jabatan dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan sehari-hari akan memudahkan mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (Motivation).

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Sani Dkk (2022), Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan pengertian diatas mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor kontekstual serta faktor tim.

3. Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Dewi Dkk (2022) Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berikut beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat mengukur kinerja seorang karyawan:

1. Kualitas kerja.

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

2. Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan).

Membuktikan seberapa baik seorang karyawan menerima dan melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Indikatornya adalah hasil kerja, keputusan, peralatan, dan infrastruktur.

3. Tanggung jawab.

Menentukan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu bersamaan sehingga dapat dilkakukan efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya adalah kecepatan dan kepuasan.

4. Kerjasama.

Kemauan karyawan untuk keikutsertaan secara vertikal dan horizontal dengan karyawan lain di dalam dan di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja. Indikatornya adalah kekompakan (solidaritas) dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif.

Kesanggupan dari dalam diri anggota organisasi untuk bekerja dan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan serta menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

Menurut Dewi (2019) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator dari kinerja pegawai adalah, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, tanggung jawab dan kerjasama.

2.1.3 Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan bagian penting dalam teori sosial kognitif atau efikasi diri sebagai kepercayaan terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai hasil. Baron dan Byrne (dalam Ariska dkk, 2020: 15) menyatakan dalam ilmu psikologi, keyakinan dan kepercayaan individu terhadap

kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu disebut dengan efikasi diri. Astuti dan Pratama (2020:149) perasaan yakin akan kemampuan dalam efikasi diri dapat menumbuhkan semangat untuk belajar menjadi lebih baik. Efikasi diri berperan menentukan bagaimana seseorang melakukan pendekatan terhadap berbagai saran, tugas dan tantangan.

Menurut Baron dan Byrne (2021: 37) mengatakan bahwa efikasi diri ialah keyakinan individu mengenai kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya atas kinerja dari suatu tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan atau untuk bisa mengatasi sebuah hambatan. Menurut Badeni dalam Sutanti dan Widayati (2022) efikasi diri ialah keyakinan individu mengenai seberapa baik diri sendiri bisa melakukan dan mengerjakan tugas ataupun suatu kegiatan yang diperlukan untuk menjalin dengan suasana yang mungkin sedang terjadi saat ini. Orang yang meyakini dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sebaliknya orang yang senantiasa merasa gagal cenderung untuk gagal. Menurut Sumaila dan Rossanty (2022) selfefficacy merupakan suatu kepercayaan diri yang muncul dan dimiliki setiap individu agar memperoleh hasil kinerja yang baik supaya tercapainya tujuan yang ingin diraih. Sehingga dengan adanya muncul suatu kepercayaan diri yang dimiliki mampu membuat seseorang meraih keberhasilannya

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan sikap atau perasaan yakin atas kemampuan

diri sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam tindakan-tindakannya, dapat merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang disukainya dan bertanggung jawab atas perbuatannya, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, dapat menerima dan menghargai orang lain, memiliki dorongan untuk berprestasi serta mengenal kelebihan dan kekurangannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam A Yunita (2021 hlm.13) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri pada individu antara lain:

a. Budaya

Budaya mempengaruhi efikasi diri melalui nilai (value), kepercayaan (believe), dan proses pengaturan diri (selfregulatory process) yang berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan efikasi diri.

b. Gender

Perbedaan gender juga dapat berpengaruh terhadap efikasi diri ia menyatakan bahwa wanita memiliki efikasi yang lebih tinggi untuk mengelola perannya dibandingkan pria, karena wanita selain menjadi ibu rumah tangga juga menjadi wanita karir dari pada pria yang hanya bekerja.

c. Sifat Dari Tugas Yang Dihadapi

Besarnya kesulitan tugas yang diterima oleh individu akan

mempengaruhi penilaian kemampuan individu tersebut. Semakin kompleks tugas, semakin individu meremehkan kapasitasnya.

d. Intensif Eksternal

Salah satu faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah pemberian insentif, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain akan merefleksikan keberhasilan seseorang dalam sebuah pekerjaan.

e. Status dan Peran Individu Dalam Lingkungan

Individu yang memiliki status sosial lebih tinggi akan memperoleh kontrol yang besar sehingga akan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi. Begitu juga sebaliknya individu yang lebih rendah status sosialnya cenderung akan memiliki tingkat efikasi diri yang rendah.

f. Tentang Kemampuan Diri

Informasi individu bisa mempengaruhi efikasi diri seseorang. Individu yang menerima informasi positif mengenai dirinya itu berarti individu tersebut memiliki efikasi diri yang tinggi, dan jika individu menerima informasi negatif mengenai dirinya itu berarti efikasi diri yang dimilikinya rendah.

Fitriyah dkk (2019: 10-11) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi

efikasi diri, yaitu:

a. Budaya atau Kultur

Melalui nilai dan kepercayaan, budaya dapat memengaruhi efikasi diri.

Nilai dan kepercayaan ini membentuk cara kita menilai efikasi diri dari keyakinan individu itu sendiri

b. Jenis kelamin

Perbedaan gender juga dapat memengaruhi tingkat keberhasilan seseorang. Menurut Bandura, wanita memiliki kemampuan untuk mengelola situasi dengan lebih baik daripada laki-laki. Wanita dapat bekerja sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja.

c. Sifat dari tugas yang dihadapi

Semakin kompleks tingkat kesukaran tugas yang dihadapi individu, maka akan semakin rendah orang tersebut menilai kemampuannya sendiri. Semua orang yang dihadapkan dengan tugas mudah dan sederhana, maka orang yang lebih tinggi akan mudah untuk menilai kemampuan dirinya.

d. Insentif eksternal

Insentif seperti penghargaan yang diberikan seseorang ketika mengerjakan pekerjaan dengan sempurna dan sukses. Hadiah biasanya berbentuk apresiasi dan materi.

e. Status atau peran individu dalam lingkungan

Status sosial dapat memengaruhi efikasi diri individu. Efikasi diri individu tinggi ketika ia memiliki status sosial yang tinggi, dan begitupun sebaliknya, efikasi diri individu rendah jika ia memiliki status kelompok kecil di dunia lingkungan sosialnya.

f. Informasi tentang kemampuan diri

Efikasi diri individu tinggi atau rendah jika individu tersebut mendapatkan informasi positif dan negative mengenai dirinya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas mengenai factor-faktor dari efikasi diri, maka dapat disimpulkan faktor yang dapat mempengaruhi

efikasi diri adalah budaya, genjer, kemampuan diri, peran individu, intensif eksternal serta tugas yang dihadapi.

3. Indikator Efikasi Diri

Menurut Sumaila dan Rossanty (2022) indikator selfefficacy adalah sebagai berikut:

1. Level (Tingkat Kesulitan)

Terkait dengan tingkat kesulitan tugas, seseorang yang memiliki selfefficacy tinggi cenderung lebih memilih tugas dengan tingkat kesulitannya yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Generality (Luas Bidang Perilaku)

Berkaitan dengan penguasaan seseorang terhadap bidang atau tugas pekerjaan tertentu. Seseorang akan terlihat mempunyai selfefficacy yang tinggi yang mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas, sebaliknya jika seseorang dengan selfefficacy yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

3. Strength (Kekuatan)

Berkaitan dengan lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau keseriusannya yang dimiliki seseorang bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

Sedangkan menurut Bandura (dalam Salsabilah, 2022):

1. Magnitude (Tingkat Kesulitan)

Indikator ini merupakan tentang pemilihan sikap yang akan dilakukan atau yang dihindari oleh peserta didik. Peserta didik akan mengerjakan

hal yang dirasa mampu dilakukan dan akan menghindari hal yang dirasa sulit atau berada di luar batas kemampuannya.

2. Streinght (Tingkat Kekuatan)

merupakan Indikator ini berkaitan dengan tingkat kekuatan serta kelemahan keyakinan peserta didik akan kemampuannya. Peserta didik dengan efikasi diri kuat kemampuannya cenderung pantang menyerah dan ulet dalam menghadapi rintangan. Sebaliknya peserta didik dengan efikasi diri lemah cenderung mudah teralihkan dengan hambatan kecil dalam menyelesaikan tugasnya

3. Generality (Tingkat Keluasan)

Merupakan Indikator ini yang berkaitan dengan keluasan pengetahuan bidang tugas atau penyelesaian yang dilakukan dalam mengatasi atau menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai indikator yang mempengaruhi efikasi diri, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi efikasi diri yaitu dibagi menjadi tiga dimensi, *Magnitude, Generality, Strength*

2.1.4 Kepemimpinan Transformational

1. Pengertian Kepemimpinan Transformational

Menurut Jufrizen (2020) Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Selanjutnya menurut Basori (2019) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk

melampaui kepentingan pribadi mereka, yang mampu membawa dampak yang luar biasa pada para pengikutnya. Pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma.

Sulistyawati dkk., (2022) Kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang diyakini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional juga mencakup empat dimensi utama, yaitu pengaruh yang dianggap ideal, motivasi yang memberikan inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Menurut Jufrizen (2020) Kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Kepemimpinan transformasional dikatakan sangat berperan penting dalam proses peningkatan kinerja karyawannya, hal tersebut dapat kita liat apabila seorang pemimpin yang mempunyai sikap dan sifat transformasional yang tinggi, maka dia akan memberikan contoh yang positif terhadap bawahannya, (Nur et al., 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dapat memberikan perubahan lingkungan serta mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi dan dapat memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawannya serta mampu membuat bawahannya mengikuti

perintahnya dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas sebagai proses untuk mengubah dan mentransformasikan diri mereka melampaui kepentingan mereka sendiri.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Ada empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional yaitu (Jufrizen, 2020):

1. Pengaruh ideal adalah komponen emosional dari kepemimpinan. Pengaruh ideal mendeskripsikan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat sebagai pengikut.
2. Motivasi yang menginspirasi faktor ini menggambarkan pemimpin yang mengomunikasikan harapan tinggi kepada karyawan, menginspirasi mereka lewat motivasi untuk menjadi setia pada dan menjadi bagian dari visi bersama dalam organisasi.
3. Rangsangan intelektual hal ini mencakup yang merangsang pengikut untuk bersikap kreatif dan inovatif serta merangsang keyakinan dan nilai mereka sendiri, seperti juga nilai dan keyakinan pemimpin serta organisasi.
4. Pertimbangan yang diadaptasi faktor ini mewakili pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung, dimana mereka mendengarkan dengan saksama kebutuhan masing-masing pengikut. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat, sambil mencoba untuk membantu karyawan benar-benar mewujudkan apa yang diinginkan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional menurut Warman (2022:140) yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan
6. Harapan dan perilaku rekan

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai faktor dari kepemimpinan transformasional, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional adalah pertimbangan, rangsangan intelektual, motivasi dan pengaruh ideal.

3. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Insan (2019:13) kepemimpinan transformasional memiliki empat indikator yaitu:

1. Idealized Influence (Pengaruh Ideal)

Idealized Influence (pengaruh Ideal) adalah perilaku pemimpin yang lebih mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi serta menghindari penggunaan kekuasaan untuk kepentingan pribadi.

2. Inspirational Motivation

(Motivasi Inspirasional) Inspirational Motivation adalah perilaku pemimpin

yang bertindak dengan cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan dan melibatkan bawahan dalam menyatukan visi dan misi organisasi.

3. Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Intellectual Stimulation adalah perilaku pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kreatifitas mereka, mengembangkan ide-ide baru untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pujian kepada bawahan atas pekerjaan yang telah diselesaikan serta melakukan pemberdayaan.

4. Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)

Individualized Consideration adalah perilaku pemimpin yang mempertimbangkan kemampuan individu untuk menangani pekerjaan, berkomunikasi langsung dengan bawahan, dan mempercayakan tugas kepada bawahan, serta menjadi pelatih bagi bawahan.

Adapun indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins dalam Saputra (2022) yaitu:

1. Kharisma
2. Motivasi Inspiratif
3. Stimulasi Intelektual
4. Perhatian yang Individual”

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai indikator dari kepemimpinan transformasional, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan transformasional adalah stimulasi intelektual, pertimbangan individual dan motivasi inspirasional.

2.1.5 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan kesadaran yang tinggi dan kompleks dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas akan meningkatkan kesadaran dan mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Komitmen Organisasi menurut para ahli. Robbins & Judge (2019:92) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Luthans (2020:147) menyatakan komitmen organisasional sebagai keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan Mutiara Sari & Gede Riana (2020). Menurut Mardiyana et al. (2019:103) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Coulter dalam Silitonga, 2020: 48).

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi oleh beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perilaku karyawan yang

dikaitkan dengan kemauan untuk berusaha mencapai kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukannya sebagai anggota organisasi.

2. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Ma'rufi dan Anam (2019) faktor yang mempengaruhi anatar lain:

1. Karakteristik personal
2. Karakteristik pekerjaan dan peran
3. Karakteristik struktur organisasi

Sopiah dalam Jufrizen (2021:20) mengemukakan ada empat faktor yang memengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Faktor Personal

Seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pengalaman kerja.

2. Karakteristik Pekerjaan

Misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.

3. Karakteristik Struktur

Bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi bisa di lihat karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dengan karyawan yang sudah puluhan tahun

bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai factor komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa faktor dari komitmen organisasi adalah pengalaman kerja, karakteristik pekerjaan, factor personal dan karakteristik struktur.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian sebelumnya, adapun indikator komitmen organisasi sebagai berikut (Siahaan, 2021):

1. *Affective commitment*

Menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan pelibatan dalam organisasi.

2. *Normative commitment*

Menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap setia dan tinggal dengan organisasi karena itu merupakan kewajiban untuk dilakukan.

3. *Continuance commitment*

Menyangkut perasaan sulit untuk meninggalkan perusahaan karena karyawan merasa takut tidak mendapatkan kesempatan yang sama pada perusahaan lain kedepannya.

Menurut Wibawa dkk (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Berikut indikator-indikator dalam komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (affective commitment): berkaitan dengan hubungan emosional karyawan terhadap organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (continuance commitment): berkaitan dengan kesadaran karyawan akan kerugian jika meninggalkan organisasi.
3. Komitmen normatif (normative commitment): menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai indicator dari komitmen organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan indicator komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri ialah penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Di bawah ini adalah beberapa jurnal dan skripsi terdahulu terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis:

1. NA, Rasyid et al., (2024) yang meneliti “Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada di Kota Kendari”. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian adalah efikasi diri, motivasi kerja dan budaya organisasi. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan pada Kota Kendari. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel efikasi diri sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat serta persamaan dalam teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan persamaan waktu penelitian dilakukan yaitu pada tahun 2024. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel yang digunakan dan juga populasi yang digunakan.

2. Lumintang (2022) yang meneliti “Pengaruh Efikasi Diri, Pernerdayaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Sulawesi Utara”. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah efikasi diri, pernerdayaan dan budaya organisasi. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum dan penataan ruang daerah Sulawesi utara. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel efikasi diri sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat serta persamaan pada teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian dan

populasi yang digunakan serta perbedaan waktu penelitian yang dilakukan tahun 2022.

3. L Sulastri, dkk (2020) yang meneliti “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0”. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel efikasi diri sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat serta persamaan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel yang digunakan dan populasi dalam penelitian serta perbedaan waktu penelitian yang dilakukan pada tahun 2020.
4. IKIY Prasetya et al, (2022) yang meneliti “Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Permai Depo Negara. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti semakin tinggi efikasi diri maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel efikasi diri sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat serta persamaan pada teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian dan populasi dalam penelitian serta waktu penelitian yang dilakukan yaitu tahun 2022.

5. BRP Prasetya et al., (2024) yang meneliti “Pengaruh Efikasi Diri dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perindo Maline Service”. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah efikasi diri dan Kerjasama tim. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel efikasi diri sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat serta waktu penelitian yang dilakukan pada tahun 2024 dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian.

6. Sendow (2023) yang meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan efikasi diri. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan, berbeda dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang sama-sama meneliti variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat serta teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian serta waktu penelitian dilakukan pada tahun 2023.
7. Rojuaniah (2023) yang meneliti “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional,

integritas perilaku dan budaya organisasi. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat serta persamaan pada teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian serta waktu penelitian dilakukan pada tahun 2023.

8. I Baan et al., (2024) yang meneliti “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Lakipadada”. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat serta

waktu penelitian dilakukan sama-sama pada tahun 2024 dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian.

9. Syarif et al, (2022) yang meneliti “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepulauan Riau. Variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komunikasi. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja pegawai. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat serta persamaan dalam teknik analisis yang digunakan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan.
10. NS Uly et al, (2023) yang meneliti “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, team work dan reward. Sedangkan

variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan sampel yang digunakan dalam penelitian.

11. Riono, dkk (2020) yang meneliti “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Seoselo Kabupaten Tegal”. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Sedangkan variable dependen yang digunakan adalah kinerja pegawai di rumah sakit dr. Seoselo Kabupaten Tegal. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling, nonprobability sampling dengan memakai sampel jenuh. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel komitmen organisasi sebagai variable bebas dan kinerja pegawai sebagai variable terikat. Sedangkan perbedaannya terletak

pada tempat penelitian, jumlah sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian.

12. R Nafisah et al. (2024) yang meneliti “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pertaman”. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja pegawai pada Kelurahan Pertaman. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian.
13. R Rahmawati, dkk (2021) yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru”. Variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, komitmen organisasi dan kompetensi. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja guru. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini ada teknik analisis regresi berganda. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel komitmen

organisasi sebaifai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat serta persamaan dalam teknik analisis data yang digunakan. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian.

14. EK Anggrainy et al., (2024) yang meneliti “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mahkota Indonesia Jakarta”. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Teknik analisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas serta persamaan dalam teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda juga waktu penelitian yang dilakukan sama-sama pada tahun 2024. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian.

15. S Supartina et al., (2023) yang meneliti “Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan di PT. Masamedia Intifarmindo Cabang Bandung”. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, job insecurity dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja pegawai pada PT. Masamedia Intifarmindo Cabang Bandung. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat serta persamaan dalam teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, jumlah sampel dan populasi yang digunakan dalam penelitian serta waktu penelitian yang dilakukan yaitu pada tahun 2023.

BAB III

KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Pemikiran

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Teori ini mengasumsikan bahwa factor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal Setting Theory* menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tetentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu akan memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitifitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapain tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreaitifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Siagian, 2019:191).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan