

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KOPI NAKO KUNTUM

Sudarijati¹, Erni Yuningsih², Kiki Zakiyah³

^{1, 2*, 3}Fakultas Ekonomi, Universitas Djuanda, Bogor, Indonesia

Email: sudarijati@unida.ac.id ¹⁾
erni.yuningsih@unida.ac.id ^{2*)}
kikyzyh05@gmail.com ³⁾

Abstrak

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Kepemimpinan, efikasi diri dan komitmen organisasi merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka sudah sepantasnya perusahaan memperhatikan hal tersebut untuk mengembangkan dan menjalankan perusahaan agar dapat mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, efikasi diri dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan serta untuk menganalisis komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. metode penelitian yang digunakan adalah analisis jalur. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Café Kopi Nako Kuntum yang berjumlah 36 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial variabel kepemimpinan dan efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi, lalu kepemimpinan, efikasi diri dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh kepemimpinan, efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Café Kopi Nako Kuntum.

Kata kunci: Efikasi diri; kepemimpinan; kinerja karyawan; komitmen organisasi.

Abstract

Performance is an important thing to achieve the goals of a company. Leadership, self-efficacy and organizational commitment is one of the things that influence employee performance, so it is appropriate for companies to pay attention to these things to develop and run the company in order to achieve goals. This study aims to determine the effect of leadership and self-efficacy on organizational commitment, to determine the effect of leadership, self-efficacy and organizational commitment on employee performance and to analyze organizational commitment capable of mediating the influence of leadership and self-efficacy on employee performance. The research method used is path analysis. The sample used in this study were all employees of Café Kopi Nako Kuntum, totaling 36 people. The results of the study show that simultaneously and partially the variables of leadership and self-efficacy have an effect on organizational commitment, then leadership, self-efficacy and organizational commitment simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance, and there is an influence of leadership, self-efficacy on employee performance through organizational commitment at Café Kopi Nako Kuntum.

Keywords: Employee performance; leadership; organizational commitment; self-efficacy

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi perkembangan organisasi karena sebagai modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kasmir (2018), kinerja adalah hasil

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan SDM yang kompetitif. Perusahaan yang berorientasi pada masa depan tidak boleh mengabaikan masalah sumber daya manusianya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan menurut Kasmir (2018) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Salah satu faktor dalam rangka peningkatan kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Kartono (2016), kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Selain kepemimpinan, dalam mengembangkan kinerja karyawan dibutuhkan efikasi diri untuk menimbulkan keyakinan dengan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu.. Menurut Bandura (2013) Efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan dari individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu, penilaian orang tentang kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk mencapai jenis yang ditunjuk dari kinerja. Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Menurut Busro (2018) komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama.

Tabel 1 Pencapaian Nilai Kinerja Karyawan Cafe Kopi Nako Kuntum Ciawi Tahun 2020-2022

Divisi	Jumlah Orang	Nilai Kinerja Per Tahun			Rata-Rata Nilai Kinerja	Keterangan
		2020	2021	2022		
<i>Supervisor</i>	2	89	92	96	92	Tidak Tercapai
<i>Bar</i>	10	91	84	90	88	Tidak Tercapai
<i>Services</i>	12	90	88	91	89	Tidak Tercapai
<i>Admin Gudang</i>	4	81	89	92	87	Tidak Tercapai
<i>Kitchen</i>	6	75	77	91	81	Tidak Tercapai
<i>Cleaning services</i>	2	80	91	89	86	Tidak Tercapai
Rata-Rata		84	86	91	87	Tidak Tercapai

Sumber: Cafe Kopi Nako Kuntum, 2023

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa capaian kinerja karyawan pada tahun 2020-2022 mengalami perubahan. Nilai rata-rata kinerja adalah 87. Nilai rata-rata paling rendah berada pada bagian *kitchen* yaitu sebesar 81. Hal tersebut terjadi karena karyawan pada divisi ini masih mendapatkan komplain dari pelanggan dikarenakan pelayanan yang diberikan kepada pelanggan cukup lama. Berdasarkan hasil penilaian kinerja yang belum memenuhi standar diduga mengakibatkan pendapatan penjualan tidak mencapai target.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan adalah faktor kepemimpinan. Untuk mencapai tujuan bersama,

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

manusia didalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pimpinannya. Permasalahan yang terjadi pada Café Kopi Nako Kuntum terhadap kepemimpinannya yaitu pimpinan belum jelas dalam memberikan intruksi atau arahan sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

Efikasi diri dapat menciptakan spiral yang positif, yaitu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan menjadi lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian akan meningkatkan kinerja. Dalam situasi yang sulit, dimana orang dengan efikasi diri yang rendah lebih cenderung untuk mengurangi upaya mereka atau menyerahkan sekaligus, sementara itu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha dengan lebih keras untuk menguasai tantangan dan akan lebih terlibat dalam tugas mereka kemudian akan meningkatkan kinerja. Permasalahan yang timbul, dimana karyawan yang masih kurang percaya diri dalam melaksanakan tugasnya yang sulit dan menciptakan situasi yang nyaman dalam berbagai situasi saat bekerja.

Hubungan antara kepemimpinan dengan komitmen organisasi dapat dilihat apabila semakin baik kepemimpinan yang dilakukan maka semakin tinggi komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan selalu memberikan bantuan kepada karyawan yang sudah bekerja keras, menghargai pegawai yang sudah bekerja keras, dan selalu menuntut karyawan untuk memprioritaskan pelaksanaan tugas dari urusan yang lain. Peran dari efikasi diri sangat penting karena dapat meningkatkan komitmen dalam organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri telah menyebabkan peningkatan terhadap komitmen organisasi.

Rendahnya komitmen organisasi karyawan dapat digambarkan pada tingkat keluar masuknya karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Turnover Karyawan Tahun 2021 dan 2022

Tahun	LTO (%)
2021	6
2022	8,5
Rata-rata	7,25

Sumber: Cafe Kopi Nako Kuntum, 2023

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa adanya peningkatan turnover pada tahun 2021 sebesar 6% dan meningkat sebesar 8,5% pada tahun 2022 peningkatan turnover tersebut dikarenakan banyak karyawan yang merasa kurang nyaman dalam bekerja. Jika hal ini terus dibiarkan maka perusahaan akan mengalami permasalahan atau gangguan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Hadi (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hikmah dan Susanta (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi dalam penelitian yang dilakukan oleh sinulingga (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Amaliya (2018) menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Simbolon dan Priyonggo (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan Café Kopi Nako Kuntum yang berjumlah 36 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

digunakan adalah sampling jenuh, dimana pengambilan sampel yaitu seluruh karyawan Café Kopi N6ako Kuntum. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan studi kepustakaan berupa buku, jurnal, makalah dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, serta melakukan penelitian lapangan berupa wawancara, angket atau kuesioner dan observasi. Terdapat tiga jenis variabel dalam penelitian ini adalah variabel eksogen, variabel endogen, dan variabel *intervening*. Variabel eksogen dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan, dan efikasi diri. Untuk variabel endogen, yaitu kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel *intervening*, yaitu komitmen organisasi. Indikator kinerja dalam penelitian ini yaitu menurut Kasmir (2016), yaitu, kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dengan melakukan wawancara, selain itu dengan menyebar angket atau kuesioner untuk diisi oleh responden penelitian. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu untuk memperoleh data awal sebagai latar belakang dalam penelitian ini berupa data karyawan, laporan keuangan, dan struktur organisasi Café Kopi Nako Kuntum. Data tersebut digunakan sebagai bukti dan informasi dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik karyawan dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, yaitu sebanyak 28 orang dikarenakan dalam Café Kopi Nako Kuntum ini tenaga kerja laki-laki lebih banyak dibutuhkan seperti meracik kopi mengangkat barang yang berat, karyawan dengan tingkat Pendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 32 orang, dengan rentan usia 26-35 tahun dan jabatan rata-rata terbanyak adalah bagian services sebanyak 12 orang.

1. Hasil Analisis Jalur Persamaan Pertama

Persamaan pertama menunjukkan pengaruh kepemimpinan dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi. Hasil analisis berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural Pertama
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,413	0,365		1,132	0,266
Kepemimpinan	0,359	0,143	0,362	2,512	0,017
Efikasi Diri	0,516	0,143	0,519	3,603	0,001

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

Dari tabel 4 dapat hasil persamaan pertama, yaitu sebagai berikut: $Z = 0,362X_1 + 0,519X_2 + \epsilon_1$ persamaan tersebut menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan efikasi diri berpengaruh positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan baik maka akan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi dan apabila efikasi diri meningkat maka diduga akan diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi.

a. Hasil Koefisien Korelasi Persamaan Pertama

Analisis jalur pada persamaan pertama digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi. Berikut adalah persamaan pertama.

Tabel 5 Hasil Koefisien Korelasi Persamaan Struktural Pertama

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.820 ^a	0,672	0,652	0.590	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

b. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Struktural Pertama

Hasil penelitian dari nilai koefisien detrminasi mengacu terhadap nilai R Square. Berdasarkan perhitungan statistik pada Tabel 4.28 diperoleh R square sebesar 0,672, artinya sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi sebesar 67,2%. Sedangkan 32,8% komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, dan pemahaman organisasi (Priansa, 2018).

2. Hasil Analisis Jalur Persamaan Kedua

Analisis jalur persamaan kedua digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, efikasi diri dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah persamaan kedua:

Tabel 6 Hasil Analisis Jalur Persamaan Struktural Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,422	0,202		-2,090	0,045
	Kepemimpinan	0,340	0,085	0,340	4,015	0,000
	Efikasi Diri	0,234	0,092	0,234	2,553	0,016
	Komitmen Organisasi	0,469	0,094	0,466	4,971	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

Dari tabel 6 dapat hasil persamaan jalur kedua yaitu sebagai berikut: $Y = 0,340X_1 + 0,234X_2 + 0,446.Y + \epsilon_2$ persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa apabila kepemimpinan, efikasi diri dan komitmen organisasi baik maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada Café Kopi Nako Kuntum.

a. Uji Koefisien Korelasi Persamaan Pertama

Analisis jalur pada persamaan kedua digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, efikasi diri dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah persamaan kedua:

Tabel 7 Hasil Koefisien Korelasi Persamaan Struktural Kedua

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.953 ^a	0,908	0,899	0,320	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

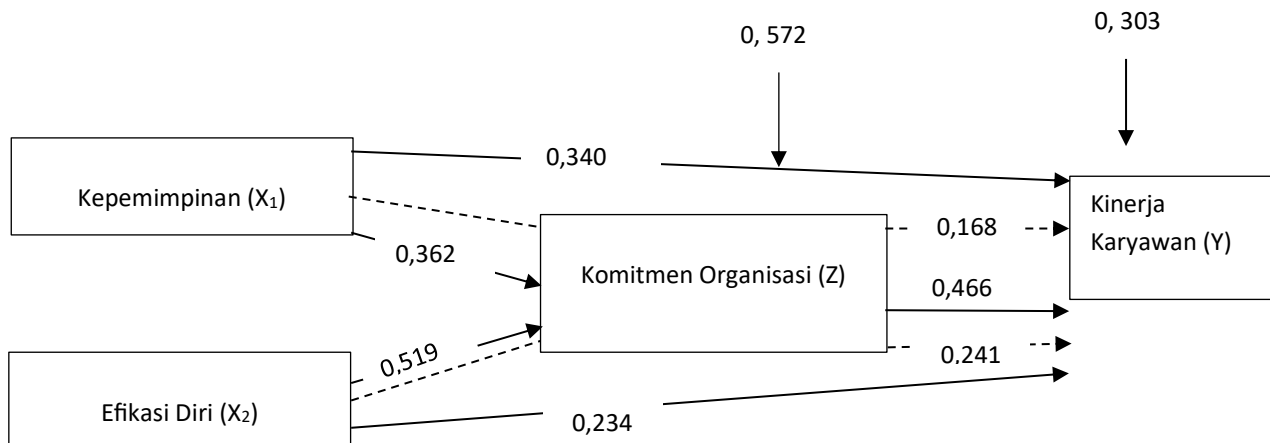
b. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan Struktural Kedua

Hasil penelitian dari nilai koefisien detrminasi mengacu terhadap nilai R Square. Berdasarkan perhitungan statistik pada Tabel 4.30 diperoleh R Square sebesar 0,908, artinya sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi sebesar 90,8% sedangkan sisanya sebesar 9,2%

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti: budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja (Kasmir,2018).

3. Analisis Jalur



Gambar 1 Model Diagram Gambar Analisis Jalur (Path Analysis)

Sumber : Data primer diolah, 2024

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Koefisien Pengaruh

Variabel		Koefisien Jalur		
<i>Eksogen</i>	<i>Endogen</i>	Langsung	Tidak Langsung	Total
Kepemimpinan (X ₁)	Komitmen Organisasi (Z)	0,362		
Efikasi Diri (X ₂)	Komitmen Organisasi (Z)	0,519		
Kepemimpinan (X ₁)	Kinerja Karyawan (Y)	0,340	0,168	0,508
Efikasi Diri (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)	0,234	0,241	0,475
Komitmen Organisasi (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	0,466		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

Dari hasil uji analisis tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi secara langsung. Hal ini terlihat dari besarnya koefisien jalur sebesar 0,362 atau 36,2%.
- Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi secara langsung. Hal ini terlihat dari besarnya koefisien jalur sebesar 0,519 atau 51,9%.
- Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini terlihat dari besarnya koefisien jalur sebesar 0,340 atau 34,0% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,168 atau sebesar 16,8%. Selain itu untuk pengaruh total dari ketiga variabel tersebut adalah sebesar 0,508 atau sebesar 50,8%
- Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini terlihat dari besarnya koefisien jalur sebesar 0,234 atau 23,4% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,241 atau sebesar 21,4%. Selain itu untuk pengaruh total dari ketiga variabel tersebut adalah sebesar 0,475 atau sebesar 47,5%
- Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung. Hal ini terlihat dari besarnya koefisien jalur sebesar 0,466 atau 46,6%.

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Tabel 9 Pengujian Hipotesis Secara Langsung (Uji-t)

Hipotesis	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keputusan	Kesimpulan
Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi	0,362	2,512	1,692	0,017	Ha ₁ diterima	Positif dan Signifikan
Pengaruh efikasi diri terhadap komitmen organisasi	0,519	3,603	1,692	0,001	Ha ₂ diterima	Positif dan Signifikan
Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja	0,340	4,015	1,694	0,000	Ha ₃ diterima	Positif dan Signifikan
Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja	0,234	2,553	1,694	0,016	Ha ₄ diterima	Positif dan Signifikan
Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja	0,366	4,971	1,694	0,000	Ha ₅ diterima	Positif dan Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

Hasil pengujian hipotesis secara parsial antara variabel eksogen dan endogen dapat dijelaskan sebagai berikut:

- t_{hitung} > t_{tabel} (2,512 > 1,692) dengan signifikansi sebesar 0,017 < 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- t_{hitung} > t_{tabel} (3,603 > 1,692) dengan signifikansi sebesar 0,001 < 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- t_{hitung} > t_{tabel} (4,015 > 1,694) dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,050. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- t_{hitung} > t_{tabel} (2,553 > 1,694) dengan signifikansi sebesar 0,016 < 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- t_{hitung} > t_{tabel} (4,971 > 1,694) dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,050. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Analisis Sobel Test

Analisis Sobel dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *intervening*/mediator, yaitu Z. Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel eksogen (X) kepada variabel endogen (Y) melalui variabel *intervening* (Z).

Tabel 10 Hasil Output Uji Sobel

a1	a2	B	SEa1	SEa2	Seb
0,359	0,516	0,469	0,143	0,143	0,094

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25.00, 2024

Keterangan:

- Z : Nilai Z_{hitung}
a : Unstandardized Beta Y terhadap Z
b : Unstandardized Beta X terhadap Z

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

SE_a : Standar error koefisien Y terhadap Z
SE_b : Standar error koefisien jalur X terhadap Z

Melalui keterangan tersebut, maka perhitungan Z_{hitung} dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

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

$$Z = \frac{0,359 \cdot 0,469}{\sqrt{(0,496^2 \cdot 0,143^2) + (0,359^2 \cdot 0,094^2)}}$$

$$Z = \frac{0,359 \cdot 0,496}{\sqrt{(0,24601 \cdot 0,02044) + (0,12888 \cdot 0,00883)}}$$

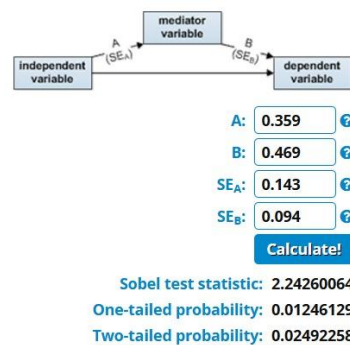
$$Z = \frac{0,17806}{\sqrt{0,005028 + 0,001138}}$$

$$Z = \frac{0,17806}{\sqrt{0,006166}}$$

$$Z = \frac{0,17806}{0,07852388}$$

$$Z = 2,24$$

Berikut ini adalah hasil program *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation* untuk membuktikan kebenaran dari perhitungan tersebut:



Gambar 2 Hasil Calculate Sobel Test Variabel Kepemimpinan

Sumber: Output Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation, 2024

Hasil penghitungan nilai statistik uji Sobel Test tersebut diperoleh nilai Z_{hitung} sebesar 2,24. Nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ ($2,24 > 1,96$), maka hasil tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

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

$$Z = \frac{0,516 \cdot 0,469}{\sqrt{(0,469^2 \cdot 0,143^2) + (0,516^2 \cdot 0,094^2)}}$$

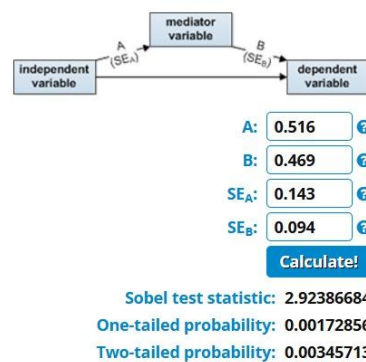
$$Z = \frac{0,516 \cdot 0,469}{\sqrt{(0,24601 \cdot 0,02044) + (0,28947 \cdot 0,00883)}}$$

$$Z = \frac{0,24200}{\sqrt{0,005028 + 0,002556}}$$

$$Z = \frac{0,24200}{\sqrt{0,007584}}$$

$$Z = \frac{0,24200}{0,08708616}$$

$$Z = 2,92$$



Gambar 3 Hasil Calculate Sobel Test Variabel Efikasi Diri

Sumber: Output Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation, 2024

Hasil penghitungan nilai statistik uji *Sobel Test* tersebut diperoleh nilai Z_{hitung} sebesar 2,92. Nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ ($2,92 > 1,96$), maka hasil tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,512 > 1,692$) dengan signifikansi sebesar $0,017 < 0,050$ yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain seorang pemimpin yang baik tidak hanya memberi arahan, tetapi juga mampu mendengarkan, memahami, dan memberikan dukungan kepada anggotanya. Selain itu pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang bijaksana dan strategis, yang didasarkan untuk kepentingan jangka panjang perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Purnomo (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin baik kepemimpinan, maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan kepada perusahaan.

2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik efikasi diri berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan perhitungan statistik menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,603 > 1,692$) dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,050$ yang menunjukkan bahwa variabel efikasi diri secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Efikasi diri sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan karena dampak langsung terhadap kinerja, motivasi, dan ketahanan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Fung (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi efikasi diri karyawan dalam menyelesaikan tugas maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan kepada perusahaan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,015 > 1,694$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila atasan mampu memberikan arahan yang jelas, komunikasi yang terbuka, mendukung pengembangan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan akan merasa dihargai, didukung dan diberikan kesempatan untuk berkembang, lebih termotivasi dan berkomitmen untuk terhadap tugas-tugas yang diberikan, dengan demikian apabila hubungan atasan dengan karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian Nasution dan Hadi (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

4. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,553 > 1,694$) dengan signifikansi sebesar $0,016 < 0,050$ yang menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri yang tinggi sangat penting, baik dalam meningkatkan kepercayaan individu, karena hal ini berhubungan langsung dengan kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk menghadapi tantangan dan mencapai tujuan. Hal ini didukung oleh penelitian Wahyono dan Erawati (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan tersebut.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan Berdasarkan perhitungan statistik menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,971 > 1,694$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi kepada perusahaan karena faktor yang mempengaruhi hubungan mereka dengan tempat kerja. Salah satunya adalah ikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan, yang biasanya terbentuk melalui lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini didukung oleh penelitian (Hikmah dan Susanta, 2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan tersebut.

6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Berdasarkan perhitungan statistik menghasilkan nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ ($2,24 > 1,96$) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di Cafe Kopi Nako Kuntum. Komitmen organisasi berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan, yang pada akhirnya karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian Rakhmanto, dkk (2021), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

pengaruh langsung positif dan signifikan untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

7. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Berdasarkan perhitungan statistik menghasilkan nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ ($2,92 > 1,96$) yang menunjukkan bahwa variabel efikasi diri secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di Cafe Kopi Nako Kuntum. Efikasi diri yang tinggi menciptakan keyakinan pada kemampuan diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan lebih percaya diri dan termotivasi dalam bekerja. Dengan efikasi diri yang kuat, karyawan akan cenderung lebih gigih dan tidak mudah menyerah saat menghadapi hambatan, melihat kegagalan sebagai peluang belajar, bukan sebagai akhir dari usaha. Hal ini didukung oleh penelitian Agustinn dkk, (2021), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan untuk variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis pengaruh antara variabel penelitian yaitu kepemimpinan dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada Café Kopi Nako Kuntum maka disimpulkan bahwa: kepemimpinan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, efikasi diri berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. efikasi diri berpengaruh tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada Café Kopi Nako Kuntum pimpinan perlu meningkatkan komunikasi dengan karyawan, karyawan perlu meningkatkan kepercayaan pada kemampuan diri yang dimiliki dan lebih meyakinkan dirinya bahwa ia dapat memberikan loyalitas yang baik kepada perusahaan. Kemudian untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mengenai kinerja khususnya kepemimpinan, efikasi diri, dan komitmen organisasi maka dapat menambahkan variabel dan indikator yang berbeda seperti keadilan dan kepuasan kerja, kemanan kerja dan pemahaman organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Era Dua Ribu Bangli. *Values*, 2(3), 772–781. <http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3038%0Ahttps://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/3038/2378> (Dikutip 25 November 2023)
- Alwisol. (2014). *Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi)*. Madura: UMM Press.
- Amaliya, I. (2018). Analisis Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

- Stres Kerja (Studi pada Astra Isuzu Yogyakarta). *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 1(10), 1–69.
<http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3038%0Ahttps://ejournal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/3038/2378>
(Dikutip 5 Desember 2023)
- Bandura, A. (2013). *Psychology Classics All Psychology Students Should Read: The Bobo Doll Experiment*. New York: Create Space.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi.”* Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Edison Emron, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erawati, A., & Wahyono. (2019). Peran Kmitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288–301.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj> (Dikutip 2 Februari 2024)
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmah, N., & Susanta, H. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Dan Organizational Citizenshipbehavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan). *Diponegoro Journal of Social and Politic Tahun*, 1–8. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/> (Dikutip 10 Februari 2024)
- Hotifatruwosa, D., & Yuningsih, E. (2015). Analisis Iklim Organisasi, Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Jasa Sertifikasi. *Jurnal Visionida*, 1(2), 73.
<https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=844768&val=13633&title> (Dikutip 12 Februari 2024)
- Jess Feist, T. G. (2011). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kinicki, K. d. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empa.
- Kriyantono. (2012). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- M. Nur Gufhron dan Rini Risnawita S. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2014*, 1.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, A. R., & Rahmat Syah, T. Y. (2018). Influence of Organizational Commitment and

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

- Self Efficacy on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables. *Iarjset*, 5(8), 72–78. <https://doi.org/10.17148/iarjset.2018.588> (Dikutip 12 Februari 2024)
- Rakhmanto, B., Masyhudzulkhak, & Saluy, B. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Komisi Pemberantasan Korupsi). *Mercubuana*, 5(1), 1–16. <https://repository.mercubuana.ac.id/50427/> (Dikutip 12 Februari 2024)
- Risnawita, M. N. (2017). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Septiana, A., Harini, S., & Sudarijati, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Humaniora*, 9(1), 34. <https://doi.org/10.30997/jsh.v9i1.1377> (Dikutip 13 Februari 2024)
- Setiawan, B. A. dan A. M. (2013). *Transformasi Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Simbolon, N. L., & Priyonggo, B. S. (2022). Analysis of the Effects of Self-Efficacy Mediation and Organizational Commitment on the Effect of Transformational Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance of PT Sarana Lintas Caraka. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 6611–6624. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/4387> (Dikutip 13 Februari 2024)
- Sinulingga, M. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 5(1), 2339–0506. <https://jurnal-test.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/view/2577> (Dikutip 15 Februari 2024)
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213–221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720> (Dikutip 15 Maret 2024)