

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, *SELF EFFICACY* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PETERNAKAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

¹Salmah Lafina, ²Ausy Riana, ³Juwita Aprillia, ⁴Jainuddin

^{1,2,3,4} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Sangatta

Korespondensi : juwita.aprillia@gmail.com

Abstract

The Influence of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Commitment on Employee Performance at the Food Crops, Horticulture, and Animal Husbandry Service of East Kutai Regency. This study uses an explanatory survey method. The population is 164 ASN, using a sample of 103 respondents. The analysis tool uses SPSS. The results of the study 1. Leadership style does not significantly influence employee performance at the Food Crops, Horticulture, and Animal Husbandry Service of East Kutai Regency. This means that leadership style has a strong or real influence between the way a person leads and the level of employee performance, 2. Self-Efficacy has a significant effect on employee performance at the Food Crops, Horticulture, and Animal Husbandry Service of East Kutai Regency. This means that the greater the self-efficacy, the greater the employee performance, 3. Organizational commitment has a significant effect on employee performance at the Food Crops, Horticulture, and Animal Husbandry Service of East Kutai Regency. This means that the greater the organizational commitment, the greater the employee performance, 4. Leadership, self-efficacy and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance. This means that the greater the leadership, self-efficacy, and organizational commitment, the greater the employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Self-Efficacy, Employee Commitment, Employee Performance.*

Abstrak

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Self Efficacy* dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey method*. Populasi 164 orang ASN, dengan menggunakan sampel sebanyak 103 orang responden. Alat analisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian 1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat atau nyata antara cara seorang memimpin dengan tingkat kinerja pegawai, 2. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Artinya semakin besar *self efficacy* maka semakin besar pula kinerja pegawai, 3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Artinya semakin besar komitmen organisasi maka semakin besar pula kinerja pegawai, 4. Kepemimpinan, *self efficacy* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin besar kepemimpinan, *self efficacy*, dan komitmen organisasi maka semakin besar pula kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Self Efficacy, Komitmen Pegawai, Kinerja Pegawai.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat strategis, karena merekalah penyelenggara kelangsungan aktivitas organisasi. Suatu organisasi yang memiliki Sumber daya manusia (SDM) yang melimpah dan berkualitas, namun jika mereka tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuannya, maka kemampuan tersebut akan sia-sia karena tidak bisa dipergunakan sebagaimana mestinya. Organisasi vital yang dapat menentukan maju atau mundurnya suatu negara adalah organisasi pemerintahan. Susunan pemerintahan dibagi menjadi Pemerintah Pusat dan terdiri dari berbagai tingkat pemerintahan daerah yaitu tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota. Kehadiran organisasi pemerintahan merupakan harapan masyarakat luas, bahwa organisasi pemerintahan inilah kelak yang dapat menjadi penyelenggara dalam mewujudkan cita-cita bangsa, sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penilaian kinerja ini adalah faktor gaya kepemimpinan. Karena gaya kepemimpinan adalah sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh perilaku terhadap para pegawai, gaya kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi. Gaya kepemimpinan tidak hanya tentang arah suatu organisasi yang kuat di mana permasalahan dan solusi banyak diketahui, tetapi gaya kepemimpinan mengambil bagian dalam suatu konteks perubahan, dalam perubahan yang terus menerus dan tidak menentu tersebut. Hal ini membutuhkan suatu pendekatan yang tidak hanya tentang implementasi kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya tetapi undang-undang yang mengatur, oleh karena itu peran kepemimpinan adalah untuk memberikan suatu arahan dalam mengamati, memelihara, membagi, menggambarkan dan juga mengimplementasikan suatu pekerjaan agar menjadi lebih mudah dan terarah.

Faktor lain yang sangat penting dalam pencapaian kinerja adalah *self efficacy* (Efikasi diri). *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil, efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Seorang pegawai yang memiliki efikasi diri yang baik, maka akan merasa yakin untuk bisa menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang lebih besar oleh karena itu penting untuk diperhatikan terkait *self efficacy* para pegawai.

Selain itu, terdapat faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu komitmen organisasi. Saat ini terdapat tantangan yang lebih besar bagi organisasi untuk menarik, menahan dan mengembangkan pegawainya, agar mereka merasa betah untuk tetap berada di dalam organisasi salah satunya adalah dengan cara meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa teori dan penelitian terdahulu menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, *self efficacy*, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan, oleh sebab itu patut mendapatkan perhatian lebih dari berbagai pihak, kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012:5). Kemampuan kinerja karyawan yang meningkat akan mempengaruhi kemajuan bagi sebuah organisasi terlebih lagi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan. Semakin tinggi tingkat prestasi karyawan maka dapat bertambah pula nilai dimata organisasi, kinerja yang bagus juga akan menghasilkan produktivitas yang meningkat pada organisasi.

Fenomena permasalahan dalam penelitian ini terkait gaya kepemimpinan adalah, kurang adilnya perhatian pimpinan kepada para pegawainya dikarenakan kesibukan pemimpin yang lebih sering bekerja diluar kantor, sehingga pegawai merasa kurang diawasi dan kurang diberikan arahan ketika sedang bekerja. Permasalahan selanjutnya terkait *self efficacy* (efikasi diri) adalah masih terdapat beberapa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang yakin untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan ia kurang memiliki *skill* tertentu, misalnya terdapat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan usia di atas 45 (empat puluh lima) tahun yang tidak bisa menggunakan teknologi komputer, akan tetapi mereka tidak mau belajar cara menggunakan komputer, sehingga kebanyakan tugas tersebut dilimpahkan ke rekan lain yang lebih paham. Selain itu juga terdapat permasalahan terkait komitmen kerja, misalnya jika terjadi mutasi pegawai ke Dinas/Badan yang lain, pegawai cenderung merasa tidak puas, dan menjadi tidak bersemangat untuk bekerja, padahal mutasi merupakan hal yang wajar dilaksanakan, hal ini tentu akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Kerangka Teori

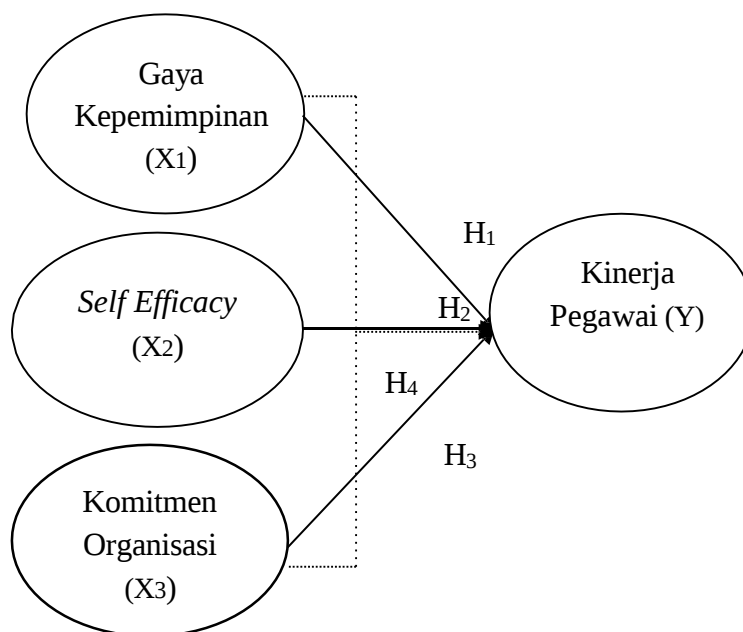
Menurut Daft (2002:50), Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Pengertian Kepemimpinan oleh Hemphill and Coons yang telah dikutip Yukl (2010:4). Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2008:32) yaitu 1. Kemampuan mengambil keputusan, 2. Kemampuan memotivasi sumber daya manusia, 3. Kemampuan komunikasi, 4. Tanggung jawab.

Self Efficacy adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif (Santrock, 2020:48). Bandura dalam Gufron dan Risnawita (2016:37) indikator *self efficacy* yaitu: 1. Perasaan mampu melakukan pekerjaan, 2. Kemampuan yang lebih baik, 3. Senang pekerjaan yang menantang, 4. Kepuasan terhadap pekerjaan.

Robbins dalam Sopiah (2008:155-156) yang menyatakan bahwa komitmen merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari pegawai terhadap organisasi. Indikator komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2015): 1. Komitmen Afektif, yaitu melibatkan keterikatan emosional karyawan terhadap identifikasi diri dan keterlibatan dalam organisasi, 2. Komitmen Berkelanjutan, yaitu melibatkan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan karyawan berhubungan dengan meninggalkan organisasi. Hal ini disebabkan oleh hilangnya senioritas *promise* atau manfaat, 3. Komitmen Normatif (Normative commitment), yaitu melibatkan perasaan kewajiban karyawan untuk memematuhi organisasi.

Kinerja adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu” (Winardi, 2000:392). Indikator kinerja pegawai menurut Kesumawaty dan Heriyanto (2014): 1. Kualitas Kerja, 2. Kuantitas Kerja, 3. Efisiensi Waktu, 4. Kerjasama.

Gambar 1 Kerangka Pikir



Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Metode Penelitian

Jenis penelitian dikategorikan ke dalam penelitian *explanatory survey method*. Pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh PNS dan PPPK di Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur sejumlah 164 orang. Sampel menggunakan Teknik slovin tingkat eror 6% sehingga diperoleh sampel sebanyak 103 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan SPSS.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

	Indikator	Rhitung	Rtabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,726	0,1918
	X1.2	0,777	
	X1.3	0,826	
	X1.4	0,726	
	X1.5	0,777	
	X1.6	0,826	
	X1.7	0,826	
	X1.8	0,726	
Self Efficacy (X2)	X2.1	0,746	0,1918
	X2.2	0,842	
	X2.3	0,826	
	X2.4	0,746	
	X2.5	0,746	
	X2.6	0,842	

	X2.7	0,626	
	X2.8	0,746	
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,734	0,1918
	X3.2	0,837	
	X3.3	0,868	
	X3.4	0,706	
	X3.5	0,816	
	X3.6	0,868	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,447	0,1918
	Y1.2	0,693	
	Y1.3	0,838	
	Y1.4	0,649	
	Y1.5	0,838	
	Y1.6	0,838	
	Y1.7	0,621	
	Y1.8	0,820	

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Semua nilai R_{hitung} lebih besar daripada R_{tabel} artinya semua jawaban responden valid. Selanjutnya penulis melakukan uji reabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,905	0,60
<i>Self Efficacy</i> (X_2)	0,881	0,60
Komitmen Organisasi (X_3)	0,891	0,60
Kinerja Pegawai (Y)	0,866	0,60

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

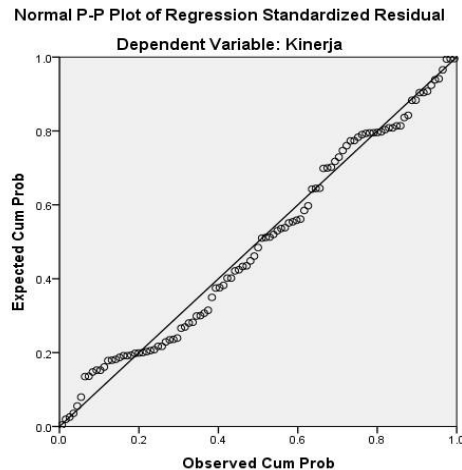
Berdasarkan tabel 2 Uji reabilitas data diketahui bahwa semua nilai R_{hitung} lebih besar daripada R_{tabel} , sehingga semua pernyataan dinilai reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Gambar 2 Uji Normalitas Data



Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Pada gambar 2 terlihat bahwa total skor mendekati garis normal. Hal ini menunjukkan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinearitas dapat dilihat berdasarkan hasil *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai-nilai toleransi < 10 atau nilai VIF > 10 .

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Interpretasi
X ₁	0,917	1,091	Tidak terjadi Multikolinearitas
X ₂	0,841	1,189	Tidak terjadi Multikolinearitas
X ₃	0,913	1,095	Tidak terjadi Multikolinearitas

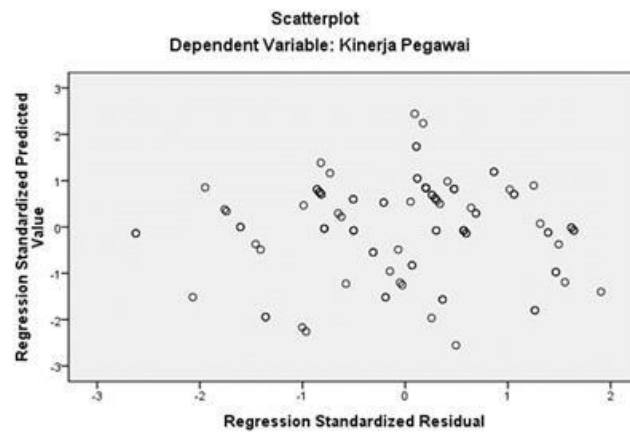
Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Tabel diatas menunjukkan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji dalam model regresi terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat penyebaran dari varian residualnya.

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Dilihat dari diagram *scatterplot* di atas, dapat dilihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini berarti model penelitian terbebas dari masalah heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan t-1 (sebelumnya) model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Tabel 4 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.579	.117	3.72995	1.806

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organsiasi, Kepemimpinan, *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai *Durbin Watson* yang dihasilkan dari proses data adalah sebesar 1,806. Algifahri berpendapat jika nilai *Durbin Watson* terletak antara nilai 1,56 – 2,55 maka tidak terdapat adanya autokorelasi.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.521	4.499		4.784	.000
Kepemimpinan	.111	.102	.105	0.185	.281
<i>Self Efficacy</i>	.265	.116	.233	2.293	.024
Komitmen Organsiasi	.310	.122	.247	2.536	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

Persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0,111 X_1 + 0,265 X_2 + 0,310 X_3 + e$

Hasil dari persamaan tersebut mempunyai arti bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,111, artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan Gaya Kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,111.
2. *Self Efficacy* (X_2) sebesar 0,265, artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan *Self Efficacy* (X_2) mengalami kenaikan 1, maka kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,265.
3. Koefisien Komitmen Organisasi (X_3) sebesar 0,310, artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan Komitmen Organisasi (X_3) mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,310.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t adalah uji statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6 Uji t

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	229.652	3	76.551	5.502	.002 ^a
Residual	1377.338	99	13.913		
Total	1606.990	102			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organsiasi, Kepemimpinan, *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah SPSS, 2026

- 1) Berdasarkan tabel 4.8 nilai probabilitas Gaya Kepemimpinan $0,281 > 0,05$ dan nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ yaitu $0,185 < 0,1918$ artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan,

Holtikultura, dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.

- 2) Nilai probabilitas *Self Efficacy* $0,024 < 0.05$ dan nilai $t\text{-hitung} > t\text{tabel}$ yaitu $2.293 > 0,1918$ artinya *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.
- 3) Nilai probabilitas Komitmen Organisasi $0,013 < 0.05$ dan nilai $t\text{-hitung} > t\text{tabel}$ yaitu $2.536 > 0,1918$ artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.

b. Uji F

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.652	3	76.551	5.502	.002
	Residual	1377.338	99	13.913		
	Total	1606.990	102			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2026

Untuk membuktikan bahwa kepemimpinan, *self efficacy* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja pegawai maka dilakukan dengan uji F. dalam anova diperoleh nilai F_{hitung} ($5.502 > 3,94$) dan selain itu memiliki nilai probabilitas $< \alpha$ ($0,002 < 0,05$).

5. Koefisien Determinasi

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.579	.117	3.72995	1.806

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, *Self Efficacy*

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil dapat didapat nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,762 atau 76,20%. Hal ini berarti terdapat hubungan yang “kuat” antara variabel kepemimpinan, *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai karena berada pada

interval 0,600-0,799. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,579 artinya bahwa 57,90% variasi oleh variabel kinerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, *self efficacy*, dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 42,10% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat atau nyata antara cara seorang memimpin dengan tingkat kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.
2. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Artinya semakin besar *self efficacy* maka semakin besar pula kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Artinya semakin besar komitmen organisasi maka semakin besar pula kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.
4. Kepemimpinan, *self efficacy* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin besar kepemimpinan, *self efficacy*, dan komitmen organisasi maka semakin besar pula kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.

Rekomendasi

1. Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) dengan wawancara atau observasi agar dapat menggali alasan mengapa gaya kepemimpinan kurang dirasakan oleh pegawai.
2. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga disarankan Kepala Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Peternakan lebih meningkatkan *self efficacy* para pegawainya dengan cara pemimpin memberikan umpan balik dan dukungan positif terhadap hasil kerja pegawai dan memberikan pelatihan serta pengalaman agar pegawai merasa yakin bisa mengerjakan pekerjaan dengan baik.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga disarankan agar pimpinan meningkatkan komitmen organisasi dengan cara menciptakan hubungan yang positif dengan para pegawai, memberikan penghargaan dan keadilan organisasi, sehingga bisa meningkatkan komitmen organisasi.
4. Kepemimpinan, *self efficacy* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga disarankan agar pimpinan lebih memperhatikan ketiganya dengan cara pemimpin sebaiknya melakukan komunikasi intensif dengan para pegawai dan melakukan evaluasi hasil kerja pegawai.

Daftar Pustaka

Buku

- A. Allen, N. 1. & Meyer, J. P. 2006. Organizational commitment: Evidence of career stage effects. *Journal of Business Research*, 26-61-114
- Amstrong, Kotler, Philip Gary. 2010. Manajemen Pemasaran, edisi ketiga balas, jilid dua,

Jakarta: Erlangga

- Arep, Ishak dan Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2004. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. 2007. *Self Efficacy*: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84
- Daft, Richard L. 2002. Manajemen. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 20010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Jakarta: Indeks. Ghufro dan Risnawita, R.S. 2016. Teori-teori psikologi. Yogyakarta: Ar ruzz Media
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko T. Hani. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gransindo.
- Heriyanto, M., & Kesumawaty, E. 2014. Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Staff dalam Kantor PT. Riau Media Televisi Pekanbaru). (Doctoral dissertation, Riau University).
- Insukindro dkk. 2001. Modul Ekonometrika dasar dan penyusunan indikator unggulan ekonomi. Yogyakarta: MEP FEB UGM
- Kartono. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Kerlinger dalam Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Pendidikan, Bandung, Alfabeta.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. 2007. The Leadership Challenge (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Kuntjoro, Z. S. 2002. Komitmen Organisasi. Retrieved from www.epsikologi.com
- Leslie W. R eand Byers. 2004. Human Resource Management. 8th edition. New York: Mc
- Manullang Marihot AMH. 2009. Manajemen Personalialia. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press).
- Martoyo, S. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT BPFE – Yogyakarta.
- Mowday dalam Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi.
- Robbins Stephen P. 2003. Organizational Behavior, Tenth Edition. New Jersey: Upper Sadlie River.
- Robbins, dan Timothy A. Judge. 2008. Pengaruh komitmen continue dan Perilaku Organisasi. (Diana Angelica, Trans.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

- Santrock, J. W. 2020. Life Span Development (Perkembangan Masa Hidup, Edisi Ketigabelas, Jilid 1). Jakarta:Penerbit: Erlangga.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Terry George. 2009. Dasar-Dasar Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta.
- Tohardi Ahmad. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Tanjung Pura. Bandung.
- Umar Husein. 2009. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl Gary. 2010. Leadership in Organizations New Jersey: Pearson Pretice Hall
- Hasibuan. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Rivai Veithzal. 2007. Credit Mangement Handbook. Rajawali Press: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber daya manusia dan produktifitas kerja. Mandar maju, Bandug
- Siagian. P Sondang. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Smith, M, Ainsworth M, dan Millership. 2007. Managing Performance Managing People. Terjemahan. Buana Ilmu Popular Jakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Winardi,J. 2000. Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen. Penerbit PT.Raja Grafindo Persada, Yogyakarta.
- Wursanto. 2002. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi.

Jurnal

- Angel Aulia Syafitri, Desi Permata Sari, Chintya Ones Charli. 2025. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat. Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa, Vol. 1, No. 9.
- Asih Andayani, Tjiptogoro Dinarjo Soehari. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Akademika Jurnal Teknologi Pendidikan, Vol. 8, No. 2
- Colara Dara Mery Yerini, Lianto, Nova Arestia. 2025. Analysis Of The Effect Of Efficacy On Employee Performance Through Job Satisfaction As A Mediating Variable.

- Desiana, Soetjipto, B.W, 2006. Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen, Tesis Universitas Indonesia, Studi Kasus asisten Dosen FEUI, Usahawan No. 05 Tahun XXXV
- Dita Ayu Anggraini, Iriani Ismail. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya kepemimpinan Sebagai Variabel Interveing (Pada Karyawan Sekretariat DPRD Bangkalan). *Junal Kajian Ilmu Manajemen*, Vol. 3, No. 1.
- M. Adrikni Syifa, Vivin Maharani. 2022. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal. *Jurnal Dimensi*, Vo. 11, No. 3
- Ni Putu Dian Septya Nirmala, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati. 2025. Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Adiwana Svarga Loka Ubud. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, Vol. 8, Issue 2 2025.
- Schunk, D. H. 2006. Self-efficacy and education and instruction. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application* (pp. 281–303). Plenum Press. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6868-5_10
- Sigiro, & Cahyono. 2005. Analisis Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja ditinjau dari Locus of Control, Tipe Kepribadian dan Self-Efficacy. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Yayan Raihan Herdiansyah, Suyoto, Hengky Widhiandono, Irawan Randikaparsa. 2025. Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ananda Purwokerto. Vol. 6, No. 8.
- Wahyu Hidayat. 2025. Pengaruh Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, dan Servant Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Minimarket Sebelas Q'Ta Temanggung. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 14, Nomor 1.
- Yunita Sari Mustikaningsih, Rini Handayani. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*, Vo. 29, No. 1.