

# **PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *SELF EFFICACY* DAN *CREATIVITY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi pada pegawai lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

Agung Prasetyo<sup>1</sup>

Mahasiswa Jurusan Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Bangsa, email : [agungprasetyo678@gmail.com](mailto:agungprasetyo678@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh *Organizational Commitment*, *Self Efficacy*, *Creativity* Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen). Populasi dalam penelitian ini pegawai Lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen dan teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau semua populasi dijadikan sampel yaitu pegawai Lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 104 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for windows* versi 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* mempunyai pengaruh terhadap kinerja di UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. *Self Efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja di UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. *Creativity* mempunyai pengaruh terhadap kinerja di UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen. *Organizational Commitment*, *Self Efficacy*, *Creativity* organisasi secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai Lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen.

**Kata kunci** : *Organizational Commitment*, *Self Efficacy*, *Creativity* dan Kinerja

## **Abstract**

*This study aims to examine and analyze how the influence of Organizational Commitment, Self-Efficacy, Creativity on Employee Performance (Study on Non-PNS field employees UPTD PALS Eastern Region Marine and Fisheries Environment Service, Kebumen Regency). The population in this study was non-civil servant field employees UPTD PALS Eastern Region Marine and Fisheries Environment Service Kebumen Regency and the sampling technique was carried out using saturated sampling technique or all populations were sampled, namely Non-PNS field employees UPTD PALS Eastern Region Marine and Fisheries Environment Service Kebumen Regency which released 104 people. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis and coefficient of determination. The data processing tool used is SPSS for windows version 24.0. The results of this study indicate that Organizational Commitment has an influence on performance in the UPTD PALS Eastern Region of the Marine and Fisheries Environment Service of Kebumen Regency. Self Efficacy has an influence on performance in the UPTD PALS Eastern Region of the Marine and Fisheries Environment Service, Kebumen Regency. Creativity has an influence on the performance of the UPTD PALS Eastern Region Department of the Environment, Marine and Fisheries, Kebumen Regency. Organizational Commitment, Self-Efficacy, Organizational creativity jointly*

# **PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *SELF EFFICACY* DAN *CREATIVITY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi pada pegawai lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

*affect the performance of Non-PNS UPTD PALS field employees in the Eastern Region of the Marine and Fisheries Environment Service of Kebumen Regency.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Self Efficacy, Creativity and Performance*

## **PENDAHULUAN**

UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan (DLHKP) Kabupaten Kebumen, adalah bidang yang difokuskan melaksanakan kegiatan dinas yang bersifat teknis operasional dalam pelaksanaan kebersihan kota berupa pengelolaan air limbah dan sampah. Instansi ini merupakan instansi yang sangat penting dalam pemerintahan. Seperti yang kita ketahui pertumbuhan penduduk sangat pesat yang akhirnya berpengaruh juga terhadap meningkatnya kuantitas sampah di Kabupaten Kebumen. Sampah dan air limbah sangat berbahaya terhadap kesehatan. Oleh karenanya dengan keberadaan instansi Pengelolaan Air Limbah dan Sampah sangatlah penting. Bidang yang difokuskan melaksanakan kegiatan dinas yang bersifat teknis operasional dalam pelaksanaan kebersihan kota berupa pengelolaan air limbah dan sampah.

Dengan hal ini pegawai khususnya pada posisi *driver* ini berinovasi untuk mengubah pandangan masyarakat terhadap truk pengangkut sampah yang kelihatan kumuh menjadi daya tarik tersendiri sehingga *creativity* yang kecil yang nampak sepele ternyata bisa berpengaruh besar terhadap kinerja instansi. *Creativity* merupakan eksistensi dan pengembangan organisasi, karena *creativity* dapat terlihat dari, usaha, mode, atau model baru yang dihasilkan oleh individu dan kelompok dalam organisasi (Dharma dan akip:2004).

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**ANALISIS PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *SELF EFFICACY* DAN *CREATIVITY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI** (Studi pada pegawai Lapangan Non PNS UPTD

PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)”.  
Kinerja

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *organizational commitment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan (DLHKP) Kabupaten Kebumen?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan (DLHKP) Kabupaten Kebumen?
3. Apakah *creativity* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan (DLHKP) Kabupaten Kebumen?
4. Apakah *organizational commitment, self efficacy dan creativity* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan (DLHKP) Kabupaten Kebumen?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Roziqin (2010) adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

# **PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT, SELF EFFICACY DAN CREATIVITY TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi pada pegawai lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi –fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.

## **Organizational Commitment**

Menurut Mathis dan Jackson (2001: 99) *Organizational Commitment* atau *creativity* adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2013:296) *commitment* merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengespkesikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi.

Sopiah (2008:157) menyatakan bahwa *organizational commitment* adalah suatu ikatan psikologis pegawai pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan Nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

## **Self Efficacy**

(Bandura dalam Betz, 2004) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan diri untuk dapat berhasil dalam mengatasi dan menjalani dalam situasi diri untuk dapat berhasil dalam mengatasi dan menjalani dalam situasi tertentu. *Self efficacy* diartikan sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses.

*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu menurut Kreitner dan Kinicki (2005).

*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tujuan tertentu *Self efficacy* merupakan karakteristik yang melekat pada diri individu. Menurut Pajares (2002) *self efficacy* mempengaruhi pilihan-pilihan dan tindakan-tindakan individu serta berpengaruh juga terhadap tingkat stress dan kegelisahan individu.

## **Creativity**

Menurut semiawan dalam Yeni Rachmawati (2005:16) mengemukakan bahwa *creativity* merupakan kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah.

Menurut Chaplin Dlam Yeni Rachmawati (2005:16) mengutarakan bahwa *creativity* adalah kemampuan menghasilkan bentuk baru dalam seni, atau dalam permesinan, atau dalam pemecahan masalah-masalah dengan metode baru.

Menurut Utami Munandar (1992:47) *creativity* adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang ada.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur DLHKP yang berjumlah 104 pegawai. Teknik pengumpulan data merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah penelitian. Semakin banyak teknik yang digunakan maka data yang akan didapatkan semakin lengkap dan mendukung hasil penelitian secara lebih tepat. dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Wawancara  
Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan – pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian.
2. Kuesioner  
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan

# PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *SELF EFFICACY* DAN *CREATIVITY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada pegawai lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

daftar pernyataan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh jawaban.

### 3. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku – buku, literatur – literatur, catatan – catatan, dan laporan – laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya *non statistic*.

#### 2. Analisis Statistika

Analisis statistika digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner dengan menggunakan metode – metode statistik. Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS for windows versi 24.0.

Berdasarkan Tabel IV-5 di atas menunjukkan semua instrumen *Organizational Commitment* dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada *organizational commitment* dinyatakan valid atau sah.

### Uji Validitas Variabel *Self Efficacy*

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Keterangan
X2 P1	0,701	0,1927	0,000	Valid
X2 P2	0,805	0,1927	0,000	Valid
X2 P3	0,837	0,1927	0,000	Valid
X2 P4	0,722	0,1927	0,000	Valid
X2 P5	0,769	0,1927	0,000	Valid
X2 P6	0,847	0,1927	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-6 di atas menunjukkan semua instrumen *self efficacy* dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada *self efficacy* dinyatakan valid atau sah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Statistika

#### 1. Uji Validitas

##### Uji validitas Variabel *Organizational Commitment*

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi
X1P1	0,666	0,1927	0,000
X1P2	0,782	0,1927	0,000
X1P3	0,725	0,1927	0,000
X1P4	0,666	0,1927	0,000
X1P5	0,804	0,1927	0,000
X1P6	0,802	0,1927	0,000
X1P7	0,522	0,1927	0,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

#### Uji Validitas Variabel *Creativity*

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikansi	Keterangan
X3P1	0,647	0,1927	0,000	Valid
X3P2	0,652	0,1927	0,000	Valid
X3P3	0,616	0,1927	0,000	Valid
X3P4	0,597	0,1927	0,000	Valid
X3P5	0,695	0,1927	0,000	Valid
X3P6	0,838	0,1927	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

# PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *SELF EFFICACY* DAN *CREATIVITY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada pegawai lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

Berdasarkan Tabel IV-7 di atas menunjukkan semua instrumen *creativity* dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada *creativity* dinyatakan valid atau sah.

## Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikasi	Keterangan
Y.P1	0,823	0,1927	0,000	Valid
Y.P2	0,697	0,1927	0,000	Valid
Y.P3	0,634	0,1927	0,000	Valid
Y.P4	0,787	0,1927	0,000	Valid
Y.P5	0,765	0,1927	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-8 di atas menunjukkan semua instrumen kinerja dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai kinerja dinyatakan valid atau sah.

## 2. Uji Reabilitas

### Uji Reliabilitas Variabel

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Organizational Commitment</i> (X1)	0,60	0,837	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,60	0,870	Reliabel
<i>Creativity</i> (X3)	0,60	0,763	Reliabel
Kinerja (Y)	0,60	0,788	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-9 di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

## Uji Asumsi Klasik

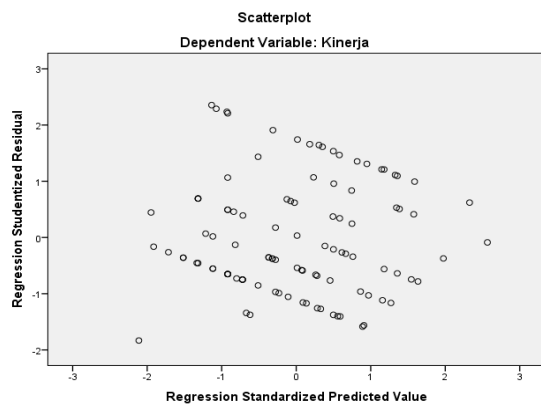
### 1. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Organizational Commitment</i> (X1)	0,826	1,211
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,824	1,213
<i>Creativity</i> (X3)	0,994	1,006

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-10 Uji Multikolinieritas di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistics* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

### 2. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

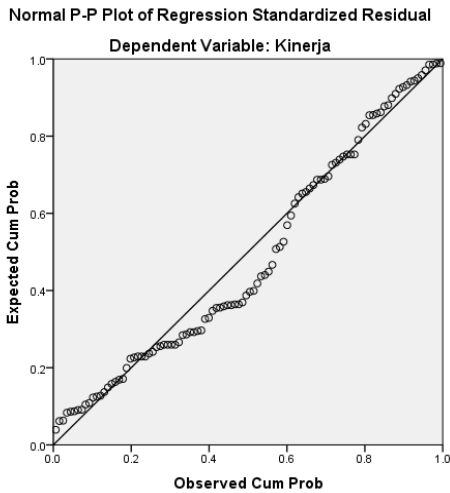
Berdasarkan Gambar IV-1 di atas, menunjukkan bahwa bulatan – bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik – titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

# PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *SELF EFFICACY* DAN *CREATIVITY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada pegawai lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

### 3. Uji Normalitas

$$Y = 5,550 + 0,176 X_1 + 0,211 X_2 + 0,172 X_3 + e$$



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Gambar IV-2 uji normalitas diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Linier Berganda

#### Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.550	2.315		2.398	.018
<i>Organizational Commitment</i>	.176	.079	.221	2.241	.027
<i>Self Efficacy</i>	.211	.083	.251	2.547	.012
<i>Creativity</i>	.172	.067	.231	2.571	.012

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Penjelasan :

1. Nilai konstanta sebesar 5,550  
Konstanta menunjukkan apabila variabel *organizational commitment*, ( $X_1$ ), *Self Efficacy* ( $X_2$ ) dan *Creativity* ( $X_3$ ) dianggap nol, maka besarnya skor Kinerja pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen yaitu 5,550.
2. Variabel Independen
  - a.  $b_1 = 0,176$   
Koefisien regresi untuk *organizational commitment* sebesar 0,176 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu – satuan skala likert pada variabel *organizational commitment*, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja di UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen sebesar 0,176 point, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
  - b.  $b_2 = 0,211$   
Koefisien regresi untuk *Self Efficacy* sebesar 0,211 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel *Self Efficacy*, akan menyebabkan bertambahnya kinerja di UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen sebesar 0,211 point, apabila variabel independen lain nilainya tetap.
  - c.  $b_3 = 0,172$   
Koefisien regresi untuk *Creativity* sebesar 0,172 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu – satuan skala likert pada variabel *creativity* akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja di UPTD Pengelolaan air

# PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *SELF EFFICACY* DAN *CREATIVITY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada pegawai lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen sebesar 0,172 point, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Kebumen, dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini **diterima**.

3) Pengujian Hipotesis Tiga (H3)  
 Pada pengujian hipotesis satu didapatkan hasil estimasi variabel *creativity* dengan nilai  $t$  hitung  $2.571 > t$  tabel 1.98397 dengan nilai signifikan sebesar  $0.012 < 0,05$  maka ini menunjukkan bahwa variabel *creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen, dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini **diterima**.

Uji Simultan (F)

## Uji Hipotesis (t)

### Hasil dari Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	2.398	0.018
<i>Organizational Commitment</i>	2.241	0.027
<i>Self Efficacy</i>	2.547	0.012
<i>Creativity</i>	2.571	0.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

### 1) Pengujian Hipotesis Satu (H1)

Pada pengujian hipotesis satu didapatkan hasil estimasi variabel *Organizational Commntment* dengan  $t$  hitung  $2.241 > t$  tabel 1.98397 dengan signifikan sebesar  $0.027 < 0,05$  maka ini menunjukkan bahwa variabel *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen, dan hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini **diterima**.

### 2) Pengujian Hipotesis Dua (H2)

Pada pengujian hipotesis dua didapatkan hasil estimasi variabel *self efficacy* dengan  $t$  hitung  $2.547 > t$  tabel 1.98397 dengan signifikan sebesar  $0.012 < 0,05$  maka ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten

### Hasil dari Uji F ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squar e	F	Sig.
1 Regressi on	76.810	3	25.603	8.214	.000 <sup>b</sup>
Residual	311.719	100	3.117		
Total	388.529	103			

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa  $F$  hitung  $8.214 > F$  tabel sebesar 2,46 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel *organizational commitment*, *self efficacy*, *creativity* secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen.

# PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *SELF EFFICACY* DAN *CREATIVITY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada pegawai lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil dari Uji  $R^2$

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 <sup>a</sup>	0.198	0.174

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa Adjusted R Square sebesar 0,174 atau 17,4% variasi dari Kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu *Organizational Commitment*, *Self Efficacy*, *Creativity* sedangkan sisanya (100% - 17,4% = 82,6 %) dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap Kinerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *organizational commitment* terhadap kinerja pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen. Analisis yang dilakukan menunjukkan mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan hasil nilai t hitung  $2.241 > t$  tabel 1.98397 dengan signifikan sebesar  $0.027 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi *organizational commitment* maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen. Sebaliknya semakin rendah *organizational commitment* maka semakin rendah juga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen. *Organizational commitment* baik yang positif dan negatif pastinya lambatlaun

akan mempengaruhi perilaku yang akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ras Muis, J Jufrizen dan Muhammad Fahmi (2018), yang menyatakan bahwa *Organizational Commitment* memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan *Organizational Commitment* yang ada pada perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan Kinerja.

### 2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja pada pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen. Analisis yang dilakukan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan hasil t hitung  $2.547 > t$  tabel 1.98397 dengan signifikan sebesar  $0.012 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *self efficacy* yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pada pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen. Adanya *self efficacy* pegawai dalam melakukan pekerjaan yang memiliki resiko kesehatan yang tinggi, seperti yang kita ketahui pekerjaan ini adalah pekerjaan yang langsung berhubungan dengan limbah-limbah berbahaya. Tetapi pegawai tetap melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga kinerja pegawai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi, sehingga dengan begitu akan memicu munculnya hasil kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021), menyatakan bahwa *Self Efficacy* memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian



# PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *SELF EFFICACY* DAN *CREATIVITY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada pegawai lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan *Self Efficacy* yang dimiliki setiap karyawan pada perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan Kinerja.

### 3. Pengaruh *Creativity* Terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam peneliti adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *Creativity* terhadap Kinerja pada pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen. Analisis yang dilakukan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan hasil  $t$  hitung  $2.571 > t$  tabel  $1.98397$  dengan nilai signifikan sebesar  $0.012 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Creativity* maka semakin tinggi pula Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen. Ketika pegawai memiliki *Creativity* yang tinggi maka akan senantiasa untuk berusaha mengembangkan diri demi kemajuan organisasi. Sebaliknya jika *Creativity* pegawai hilang maka perusahaan akan kehilangan kinerja yang baik dari pegawai. Pegawai yang tidak berkreativitas pastinya kurang peduli dengan tujuan organisasi. Sikap tersebut nantinya akan mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan setiap pegawainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jihanti Dama dan Imelda W.J.Ogi (2018), mengatakan bahwa *creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi harus menciptakan *creativity* yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan tiap pegawai. Sehingga bertujuan meningkatkan Kinerja.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji  $t$ ) diperoleh bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji  $t$ ) diperoleh bahwa *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji  $t$ ) diperoleh bahwa *Creativity* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai lapangan Non PNS UPTD Pengelolaan air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas LHKP Kabupaten Kebumen.
4. Variabel independen (*Organizational Commitment*, *Self Efficacy*, *Creativity*) secara bersama – sama secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).

### Saran

1. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangan variabel-variabel yang masuk dalam penelitian ini. Kinerja selain dipengaruhi oleh faktor dari variabel lain.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh *organizational commitment*, *self efficacy*, *creativity* terhadap kinerja untuk skala yang lebih besar baik dari segi sampel maupun jenis organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dama, J., & Ogi, I. W. (2018). Pengaruh inovasi terhadap dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja

# **PENGARUH ORGANIZATIONAL COMMITMENT, SELF EFFICACY DAN CREATIVITY TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi pada pegawai lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

- karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata*, 1(1), 1-13.
- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434-445.
- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD). *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197-207.
- Goni, A., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. (2021). PENGARUH SELF EFFICACY, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIVISI ADMINISTRASI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM SULAWESI UTARA SELAMA MASA PANDEMI. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 761-772.
- Salsabila, S., & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41-53.
- Rustiana, A. (2010). Efektivitas pelatihan bagi peningkatan kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 1(2).
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Sudarma, K. (2012). Mencapai sumber daya manusia unggul (Analisis kinerja dan kualitas pelayanan). *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 3(1).
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi.
- Allen, dan Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance an Normative Commitment to Organization. *Jurnal of Occupational Psychology*, Great Britain, The British Psychological society.
- Qorni, F., & Rizana, D. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, 9(2), 32-41.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 204-214.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi.
- Budiastuti, A., & Budiastuti, S. (2018). Pengaruh Self Efficacy, Employee Engagement, dan Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Swasta di Purwokerto. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 1(1), 41-54.

# PENGARUH *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, *SELF EFFICACY* DAN *CREATIVITY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada pegawai lapangan Non PNS UPTD PALS Wilayah Timur Dinas Lingkungan Hidup Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kebumen)

- Wibowo, A. S. C. (2013). Pengaruh pelatihan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan bagian teknisi pada pt. Perusahaan listrik negara (persero) area Bojonegoro. *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 1(4).
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Wahjono, Imam Sentot. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno, Donni Juni Priansa. 2018. *MANAJEMEN SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Riadi, Muchlisin. 2017. Dimensi, Faktor dan Membangun Komitmen Organisasi. Dimambil dari <https://www.kajianpustaka.com/2017/10/dimensi-faktor-dan-membangun-komitmen-organisasi.html?m=1> diakses tanggal 3 Desember 2020.
- Robbins, Stephen.P (terj.). 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P, and Judge, T.A (terj). 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas, Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, D., dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Lubis, Yusniar, Bambang Hermanto, dan Emron Edison. 2018. *Manajemen Dan Riset sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Amir, Taufiq. 2017. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana. Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta