

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
DI YAYASAN MATAHARI BANYUWANGI**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam



Oleh:

Rachma Lestari Dori
NIM : D20185063
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
JUNI 2023**

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
DI YAYASAN MATAHARI BANYUWANGI**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Oleh:

**Rachma Lestari Dori
NIM : D20185063**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Disetujui Pembimbing


**Anisah Prafitralia, M.Pd.
NIP. 198905052018012002**

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
DI YAYASAN MATAHARI BANYUWANGI**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Kamis
Tanggal : 22 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Muhammad Muhib Alwi, M. A
NIP.197807192009121005

Indah Roziah Cholilah, M.Psi., Psikolog
NIP.198706262019032008

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Anggota :

1. Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag.
2. Anisah Prafitralia, M.Pd.

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah



Prof. Dr. Ahidul Asror, M.Ag.
NIP. 197406062000031003

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ
أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ
وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ٢٨٦

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakan dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.” (QS. Al- Baqarah: 286)¹

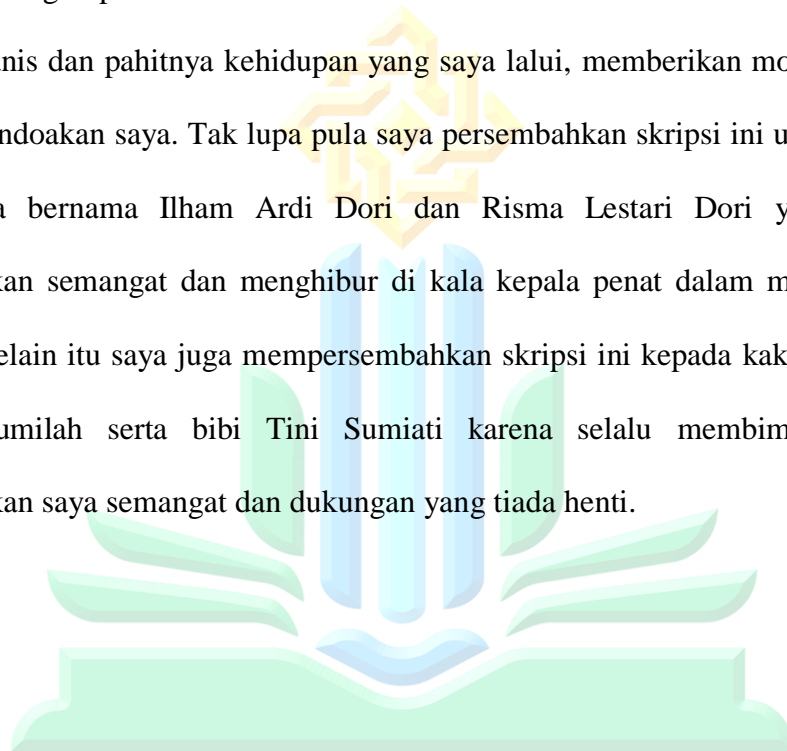


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, Alhidayah Al-Qur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka (Tangerang Selatan: PT. Kalim, 2011), Q.S Al Baqarah (286) 50.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada Bapak Mudori dan Ibu Sri Endang Lestari tercinta. Terima kasih telah membesarkan serta merawat dan selalu memberikan yang terbaik untuk kehidupan dan pendidikan saya, sampai saya duduk di bangku perkuliahan ini. Terima kasih karena telah memberikan inspirasi dalam manis dan pahitnya kehidupan yang saya lalui, memberikan motivasi serta selalu mendoakan saya. Tak lupa pula saya persembahkan skripsi ini untuk kedua adik saya bernama Ilham Ardi Dori dan Risma Lestari Dori yang selalu memberikan semangat dan menghibur di kala kepala penat dalam mengerjakan skripsi. Selain itu saya juga mempersembahkan skripsi ini kepada kakek Saiman, nenek Tumilah serta bibi Tini Sumiati karena selalu membimbing serta memberikan saya semangat dan dukungan yang tiada henti.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil'alamiin, segala rasa puja dan puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT karena berkat limpahan rahmat, hidayah, serta karunia Nya peneliti mampu melewati setiap tahapan dalam menyelesaikan skripsi. Solawat serta salam tak lupa saya haturkan kepada baginda Besar Nabi Muhammad SAW, karena atas izin Allah SWT skripsi ini mampu peneliti rampungkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi) pada Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan Judul : “Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi”.

Penyusunan karya ilmiah ini tidak terlepas dari dukungan banyak pihak sebab selama prosesnya peneliti mendapat bimbingan, arahan, saran, motivasi dan doa oleh karena itu peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam – dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Ahidul Asror, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Bapak Muhammad Muhib Alwi, M.A selaku ketua Program Studi Psikologi Islam.
4. Ibu Anisah Prafitralia, M.Pd. Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberikan saran, semangat, petunjuk,

wawasan, dan bimbingan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.

5. Seluruh Dosen serta Karyawan Fakultas Dakwah khususnya dosen Program Studi Psikologi Islam.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
7. Teman-teman program studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember atas dukungan, semangat serta *sharing* ilmu selama masa perkuliahan hingga *sharing* pengetahuan mengenai skripsi.
8. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan serta dukungannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan untuk menuju titik kesempurnaan, oleh karena itu sangat diperlukan adanya kritik dan saran yang dapat membangun. Penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna sebagai tambahan ilmu pengetahuan serta dapat memberi manfaat bagi semua pihak.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 13 Juni 2023

Rachma Lestari Dori
NIM.D20185063

ABSTRAK

Rachma Lestari Dori, 2023: “*Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi*”.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi, Karyawan

Tidak semua karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang sama, oleh karena itu harus mendapat dukungan langsung dari manajemen Yayasan. Salah satu tanggung jawab karyawan adalah membuat program pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan anak. Beberapa karyawan juga memiliki tanggung jawab tambahan sebagai kepala divisi. Hal ini dapat menyebabkan rasa tertekan dan kurang puas terhadap pekerjaannya, terlebih jika harus mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi kewajibannya. Dampak dari hal tersebut menjadikan karyawan menjadi kurang yakin dan kurang percaya diri terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, sehingga terkadang karyawan membutuhkan waktu sedikit lebih lama untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya meskipun hasilnya masih kurang maksimal. Meskipun demikian karyawan merasa enggan untuk meninggalkan yayasan karena berbagai alasan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh* dengan jumlah sampel sebanyak 33 karyawan. Pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan *product moment pearson* dengan bantuan program SPSS 26 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan nilai *pearson correlation* sebesar 0,570 yang berarti bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,570 > 0,344$) dan nilai sig. $0,148 > 0,05$ dengan nilai *pearson correlation* berada pada kategori sedang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada hubungan positif yang signifikan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi. Hal Ini berarti bahwa, tinggi rendahnya *self efficacy* akan berdampak pada komitmen organisasi karyawan terhadap Yayasan. Maka dapat dikatakan bahwa, semakin baik *self efficacy* karyawan semakin baik pula komitmen organisasinya.

DAFTAR ISI

| | Hal |
|--------------------------------------|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| PENGESAHAN TIM PENGUJI | iii |
| MOTTO | iv |
| PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 6 |
| D. Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Ruang Lingkup Penelitian..... | 8 |
| F. Definisi Operasional..... | 10 |
| G. Asumsi Penelitian..... | 11 |
| H. Hipotesis..... | 12 |
| I. Sistematika Pembahasan | 13 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 15 |
| A. Penelitian Terdahulu | 15 |

| | |
|---|-----------|
| B. Kajian Teori | 23 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 36 |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... | 36 |
| B. Populasi dan Sampel | 36 |
| C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data..... | 37 |
| D. Analisis Data | 42 |
| BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS | 45 |
| A. Gambaran Objek Penelitian | 45 |
| B. Penyajian Data | 49 |
| C. Analisis dan Penyajian Hipotesis | 53 |
| D. Pembahasan..... | 61 |
| BAB V PENUTUPAN..... | 66 |
| A. Kesimpulan | 66 |
| B. Saran..... | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA | 69 |

LAMPIRAN- LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

| No. | Uraian | Hal |
|------|--|-----|
| 1.1 | Indikator Variabel..... | 9 |
| 1.2 | Teori Variabel | 11 |
| 1.3 | Artikel Penelitian | 12 |
| 2.1 | Penelitian Terdahulu | 18 |
| 2.2 | Perbandingan Penelitian | 20 |
| 3.1 | Skala Likert | 39 |
| 3.2 | Blue Print Skala Self Efficacy | 39 |
| 3.3 | Blue Print Skala Komitmen Organisasi | 40 |
| 3.4 | Nilai Koefisien Korelasi Reliabilitas | 42 |
| 3.5 | Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi | 44 |
| 4.1 | Hasil Uji Validitas Variabel Self Efficacy | 50 |
| 4.2 | Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi | 51 |
| 4.3 | Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner | 52 |
| 4.4 | Deskripsi Statistik Self Efficacy dan Komitmen Organisasi..... | 53 |
| 4.5 | Pedoman Kategori Tingkat Variabel | 54 |
| 4.6 | Uji Kategori Data Self Efficacy. | 55 |
| 4.7 | Uji Kategori Data Komitmen Organisasi | 56 |
| 4.8 | Hasil Uji Normalitas Self Efficacy dan Komitmen Organisasi | 57 |
| 4.9 | Hasil Uji Linearitas..... | 58 |
| 4.10 | Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi | 59 |
| 4.11 | Hasil Uji Korelasi | 60 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup bermasyarakat, tetapi kemampuannya terbatas dan tidak mampu mencapai tujuannya tanpa kerja sama. Inilah yang menjadi dasar kehidupan manusia dalam sebuah organisasi.² Organisasi terbentuk ketika membutuhkan upaya dari beberapa orang, situasi ini terjadi ketika tugas terlalu rumit untuk ditangani oleh satu orang. Dengan demikian, organisasi dapat bertumpu pada upaya dengan hanya dua orang hingga sangat besar dengan banyak orang yang bekerja bersama.³

Secara keseluruhan organisasi dapat disimpulkan sebagai suatu proses interaksi satu sama lain dalam suatu organisasi. Interaksi tersebut terjadi antara pemimpin dan anggota yang dibatasi oleh aturan tertentu dan pola interaksinya tidak muncul begitu saja, namun sudah dipikirkan sebelumnya.⁴ Organisasi adalah kerangka relasional terstruktur yang meliputi wewenang, tanggungjawab, dan pembagian kerja untuk melakukan fungsi tertentu. Dapat disimpulkan bahwa individu dalam suatu organisasi harus mengikuti aturan dengan maksud untuk menjalin kerja sama dalam menggapai tujuan bersama. Sehingga, diperlukan komitmen organisasi untuk mencapai hal tersebut.⁵

² Irene Silviani, *Komunikasi Organisasi* (Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka, 2020), 69, https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=4DTeDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=pengertian+organisasi+&ots=i0CgdDRzTV&sig=wDjnwXudpeAzHbHuD2wzicMU3ro&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian%20organisasi&f=false.

³Silviani, 71.

⁴Rifka Aprilya, "Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia" (Skripsi, Universitas Medan Area, 2018), 2.

⁵Aprilya, 3.

Komitmen organisasi adalah pemahaman tentang keadaan dan kondisi organisasi serta terbentuknya proses mental yang kuat, yang mampu memicu semangat untuk secara sungguh-sungguh dan konsisten melakukan segala aktivitas organisasi yang muncul dalam kehidupan sehari-hari. Pemahaman ini berasal dari minat yang kuat untuk membuat perubahan yang signifikan pada keadaan dari suatu organisasi. Karyawan berada di garis depan keberhasilan ataupun kegagalan dalam menggapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.⁶

Sesuai konsep Mathis dan Jackson bahwa kepercayaan, penerimaan tujuan organisasi serta keinginan untuk tinggal dan meninggalkan organisasi, terlihat dari absensi dan rotasi yang didorong oleh hubungan karyawan dengan perusahaan. Setiap muslim harus merasakan perasaan komitmen yang kuat terhadap kelompoknya. Semua tindakan yang dilakukan menunjukkan dedikasi individu kepada organisasi dari perspektif Islam. Salah satu cara manusia menunjukkan ketaqwaannya sebagai makhluk Allah SWT adalah dengan tunduk terhadap perintah serta menjauhi larangan-Nya.⁷ Komitmen dalam organisasi disebutkan dalam Quran surah Al-Fath ayat 10, yang menyatakan siapa pun yang mengingkari janji yang telah dibuat kepada Nabi SAW akan menghadapi konsekuensi atas tindakannya. Jika seseorang berjanji kepada Allah SWT serta menindaklanjuti janjinya dengan sempurna, Allah

⁶Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'I, *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien* (Medan: Perdana Publishing, 2016), 168.

⁷Siti Fatimah Az Zahro, "Komitmen Organisasi Musyrif-musyrifah pusat Ma'had Al Jami'ah UIN Maliki Malang" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maliki Malang, 2015), 21.

SWT akan memberi pahala besar kepada orang tersebut dengan memasukkannya ke dalam surga.⁸

Jika seseorang kurang memiliki keyakinan yang cukup dalam kapasitasnya untuk menyelesaikan tugas, maka komitmen tidak akan muncul. Dalam psikologi, kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diyakini dimiliki oleh seseorang disebut sebagai *self-efficacy*.

Self efficacy yang dijelaskan Bandura ialah penilaian pribadi terhadap kapabilitas nya, untuk mengontrol serta melaksanakan suatu sikap yang di perlukan demi memperoleh hasil tertentu. *Self efficacy* merupakan dasar dari motivasi, kebahagiaan dan pencapaian.⁹ *Self efficacy* tidak ada hubungannya dengan kemampuan perseorangan, tetapi kepercayaan mengenai apa yang bisa dilaksanakan dengan kemampuan mereka. Keyakinan ini dapat dipengaruhi oleh aspek-aspek tertentu seperti persepsi dan perilaku seseorang, sehingga membuat perilaku satu sama lain berbeda dalam rangka menghadapi tantangan.¹⁰

Ayat yang membahas makna efikasi diri sebagai keyakinan akan kemampuannya dalam menghadapi bermacam-macam situasi untuk mencapai hasil yang sesuai, sebab Allah SWT telah berjanji tidak akan memberikan cobaan diluar kemampuan manusia. Termuat dalam QS. Al-Baqarah ayat 286, sebagaimana Allah SWT menyatakan ketika orang berhasil dalam hidup, mereka diberi tanggung jawab yang sepadan dengan bakat mereka, diberi

⁸“Quran Kemenag,” Google, diakses 20 April 2022, <https://quran.kemenag.go.id/sura/48/10>.

⁹Dede Rahmat Hidayat, *Teori dan Aplikasi Psikologi Kepribadian Dalam Konseling* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015), 188.

¹⁰Rifka Aprilya, “Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia” (Skripsi, Universitas Medan Area, 2018), 3-4.

imbalan dengan manfaat yang sangat besar dari yang dapat mereka pikirkan, dan dihukum dengan cara yang sebanding dengan kesalahan mereka. Kesimpulannya adalah bahwa Allah SWT tidak memberikan ujian melebihi dari batas kemampuannya. Karena setiap orang memiliki kapasitas untuk mengalami kehidupan, kita harus berasumsi bahwa mereka juga memiliki beberapa talenta yang dapat membawa mereka kepada pemenuhan.¹¹

Berdasarkan kejadian yang terjadi di Yayasan Matahari Banyuwangi, dapat dikatakan demikian. Semua pekerja mengoordinasikan upaya mereka untuk melaksanakan jadwal kerja yang telah ditentukan dan direncanakan dengan baik. Hasil wawancara dan observasi lapangan awal mendukung hal ini, dimana mayoritas staf Yayasan Matahari Banyuwangi adalah ibu rumah tangga.

Tidak semua karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang sama, oleh sebab itu harus mendapat dukungan langsung dari manajemen Yayasan. Salah satu tanggung jawab karyawan adalah membuat program pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan anak. Beberapa karyawan juga memiliki tanggung jawab tambahan sebagai kepala divisi. Berdasarkan hasil wawancara saat pra penelitian beberapa diantaranya mengaku bahwa sesekali mereka merasa tertekan dan kurang puas terhadap pekerjaannya, terlebih jika harus mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi kewajibannya. Akibatnya, mereka mulai merasa semakin tidak percaya diri terhadap keterampilannya dalam menjalankan peran dan kewajibannya di tempat kerja, serta terkadang mereka

¹¹Hendra Pradana Putra, "Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Prestasi Kerja Agen Asuransi PT. Prufamily Investa Malang" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015), 30.

membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikannya meskipun hasilnya masih di bawah standar. Hal ini terjadi karena mereka merasa bahwa hal tersebut merupakan tuntutan dari sebuah pekerjaan. Bandura menyebutkan bahwa *self efficacy* mencakup beberapa aspek diantaranya: 1) *magnitude/level* (berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas yang dikerjakan), 2) *generality* (mengacu pada tingkat kepercayaan yang dirasakan individu tentang kemampuannya ketika menyelesaikan tugas), 3) *strength* (berhubungan dengan tingkat keyakinan yang dimiliki seseorang).

Pada kenyataannya, setiap karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi mempunyai tugas serta beban kerja yang tidak sama. Menurut Steers, ada tiga hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi: 1) ciri-ciri individu seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, memiliki berbagai kebutuhan, dan memiliki *self-efficacy*, 2) sifat pekerjaan seperti identifikasi pekerjaan serta kemampuan untuk bergaul dengan rekan kerja; dan 3) pengalaman kerja. Melalui observasi serta wawancara karyawan, ditemukan fenomena komitmen organisasi di Yayasan Matahari Banyuwangi, yang mengungkapkan bahwa terdapat karyawan tertentu berada di bawah tekanan dan tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang mengakibatkan kejenuhan. Namun meskipun demikian mereka tetap merasa nyaman walaupun sebelumnya belum memiliki pengalaman kerja seperti di Yayasan. Karena sudah mempunyai kelekatan emosional seperti rasa kekeluargaan yang tinggi yang selanjutnya membuat mereka tidak meninggalkan Yayasan. Alasan lain enggan meninggalkan yayasan sebab sudah merasa nyaman, tertarik dengan

pendidikan dan pengasuhan anak serta adanya tuntutan kehidupan sehari-hari. Tetapi ada pula karyawan yang merasa enggan untuk meninggalkan yayasan karena alasan merasa sudah tua, mau kerja apa ketika memutuskan keluar dan belum ada opsi pekerjaan lain.

Maka dengan ini, keberadaan *self efficacy* pada karyawan menjadi penting. Jika karyawan tidak memiliki *self efficacy* yang kuat, mereka akan kesulitan mengukur kemampuannya dalam memenuhi tugas atau keinginan yang diprogramkan. Sebagai anggota organisasi hal tersebut merupakan poin penting yang harus dimiliki. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya hubungan *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat berdasarkan latar belakang diatas, yaitu: “Apakah ada hubungan antara *Self Efficacy* dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk menguji apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kemajuan dalam psikologi organisasi serta industri Islam, serta dapat menginterpretasikan hubungan komitmen organisasi dengan kepercayaan diri di lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Temuan-temuan dari pengkajian ini bisa digunakan oleh Yayasan Matahari Banyuwangi dan stafnya sebagai bahan diskusi ketika mereka merefleksikan sejarah yayasan dan menentukan arah untuk masa depan yayasan. Penulis juga berharap penelitian ini dapat memberikan dampak yang bermanfaat serta memiliki nilai praktis.
- b. Penelitian ini dapat membantu Program Studi Psikologi Islam untuk mempelajari lebih lanjut mengenai psikologi industri serta organisasi, terlebih untuk yang berhubungan dengan komitmen organisasi serta kepercayaan diri karyawan di tempat kerja.
- c. Peneliti selanjutnya yang tertarik dengan hubungan efikasi diri dengan komitmen organisasi dapat menjadikan penelitian ini sebagai titik tolak.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas yaitu variabel yang memberikan pengaruh atau variabel yang menyebabkan berubahnya variabel terikat.¹² Peneliti menjadikan *self efficacy* sebagai variabel bebas dengan lambang huruf X.

b. Variabel Terikat (dependen)

Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen.¹³ Dalam penelitian variabel terikatnya ialah komitmen organisasi dengan lambang huruf Y.

2. Indikator Penelitian

Pandangan Green, indikator ialah variabel yang mewakili situasi tertentu, yang memungkinkan pemantauan perubahan. Indikator-indikator berikut ini digunakan sebagai variabel:

a. Indikator *self efficacy*¹⁴

- 1) Individu yakin akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan
- 2) Individu memiliki kemampuan untuk menerapkan pola tingkah laku tertentu pada tingkat kesulitan tugas

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 39.

¹³ Sugiyono, 39.

¹⁴ Rifka Aprilya, "Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia" (Skripsi, Universitas Medan Area, 2018), 39.

- 3) Kemampuan individu menangani tingkat kesulitan tugas berdasarkan pengalaman sebelumnya
- 4) Memecahkan masalah secara cermat untuk memenuhi tingkat kesulitan tugas.

b. Indikator komitmen organisasi¹⁵

- 1) Mempunyai keyakinan yang teguh, dapat menerima nilai serta tujuan dari organisasi
- 2) Mempunyai kesetiaan kepada organisasi
- 3) Kesiediaan untuk berusaha demi kebaikan organisasi
- 4) Mempertimbangkan manfaat bekerja dalam organisasi
- 5) Mempertimbangkan kerugian apabila meninggalkan organisasi
- 6) Memiliki kemauan dalam bekerja
- 7) Bertanggung jawab mempromosikan organisasi

Tabel 1.1
Indikator Variabel

| No | Variabel | Sub Variabel | Indikator |
|----|----------------------|---|---|
| 1. | <i>Self Efficacy</i> | 1. <i>Magnitude/Level</i> (terkait dengan kesulitan tugas ketika seseorang dapat melakukannya) | 1. Individu yakin akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan 2. Individu memiliki kemampuan untuk menerapkan pola perilaku tertentu pada tingkat kesulitan tugas |
| | | 2. <i>Generality</i> (mengacu pada berbagai perilaku dimana individu memiliki kepercayaan atas kemampuan yang dimiliki) | 1. Kemampuan individu menangani tingkat kesulitan tugas berdasarkan pengalaman sebelumnya |

¹⁵ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020), 86.

| | | | |
|----|---------------------|---|---|
| | | 3. <i>Strength</i> (terkait dengan kuatnya harapan individu tentang kemampuannya) | 1. Memecahkan masalah secara cermat untuk memenuhi tingkat kesulitan tugas. |
| 2. | Komitmen organisasi | 1. <i>Affective Commitment</i> (terkait dengan hubungan emosional karyawan terhadap organisasi) | 1. Mempunyai keyakinan yang teguh, dapat menerima nilai serta tujuan dari organisasi 2. Mempunyai kesetiaan kepada organisasi 3. Kesiediaan untuk berusaha demi kebaikan organisasi |
| | | 2. <i>Continuous Commitment</i> (terkait dengan kesadaran seseorang terhadap organisasi) | 1. Mempertimbangkan manfaat bekerja dalam organisasi 2. Mempertimbangkan kerugian apabila meninggalkan organisasi |
| | | 3. <i>Normative Commitment</i> (mengacu pada keinginan mereka untuk terus ada di organisasi) | 1. Memiliki kemauan dalam bekerja 2. Bertanggung jawab mempromosikan organisasi |

F. Definisi Operasional

1. *Self Efficacy*

Self efficacy ialah ketetapan hati terhadap kapasitasnya melangsungkan

upaya yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan. Sejauh mana suatu keterampilan dapat diterapkan, kesulitan yang dirasakan, dan keyakinan seseorang pada kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang ada ialah contoh dari ukuran *self efficacy*.

2. Komitmen Organisasi

Kepercayaan terhadap atasan diwakili oleh pandangan yang sejalan dengan pekerjaannya, yang menunjukkan minat terhadap pekerjaannya, keinginan untuk tetap bekerja, dan tekad untuk memberikan upaya

terbaiknya demi mencapai tujuan; kualitas-kualitas ini merupakan ciri khas karyawan yang berkomitmen terhadap atasannya. Komitmen afektif, komitmen *continuance*, serta komitmen normatif merupakan cara untuk mengukur dedikasi karyawan terhadap organisasi.

G. Asumsi Penelitian

Asumsi dasar ialah konsep dan realitas yang diterima peneliti, dan merupakan bagian dasar dari proses penelitian. Variabel independen serta variabel dependen, menjadi dasar dari hipotesis penelitian ini. Variabel tersebut diperjelas dengan meninjau kerangka teori dan bukti empiris yang mendukung judul penelitian:

Tabel 1. 2
Teori Variabel

| Variabel Independen <i>Self Efficacy</i> | Variabel Dependen Komitmen Organisasi |
|---|--|
| Bandura menjelaskan, <i>self-efficacy</i> merujuk pada kepercayaan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengatur serta melaksanakan langkah-langkah yang mereka ketahui untuk mencapai tujuan mereka. Sangat penting untuk percaya pada kemampuan sendiri jika ingin sukses dan merasa puas. Sebagai konsekuensi dari memiliki keyakinan bahwa usaha mereka akan membuahkan hasil, individu cenderung tidak mengambil peran aktif atau terus berusaha dalam menghadapi kesulitan. ¹⁶ | Meyer dan Allen menjelaskan "komitmen organisasi ialah konstruk psikologis yang mencirikan relasi antara anggota organisasi dan organisasinya, yang dapat memberikan pengaruh pada kehendak seseorang untuk meneruskan keanggotaannya dalam aktivitas organisasi." ¹⁷ |

¹⁶ Dede Rahmat Hidayat, *Teori dan Aplikasi Psikologi Kepribadian Dalam Konseling* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015), 188.

¹⁷ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi* (Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka, 2018), 28.

Teori Bandura tentang *self efficacy* serta gagasan Mayer dan Allen tentang komitmen organisasi dirangkum dalam Tabel 1.2. Analisis publikasi pendukung tentang efikasi diri dan komitmen organisasi termuat pada tabel 1.3:

Tabel 1.3
Artikel Penelitian

| Judul dan Penulis | Hasil Penelitian |
|--|--|
| <p>Hubungan Efikasi Diri Karier dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan dengan Latar Belakang Pendidikan Tidak Sesuai.</p> <p>Penulis: Novita Leila Anggraeni, Tutut Chusniyah dan Indah Yasminum Suhanti</p> | <p>Menurut hasil analisis deskriptif, mayoritas karyawan dengan <i>baground</i> pendidikan yang tidak relevan menunjukkan komitmen organisasi dan efikasi diri profesional, yang tinggi. Korelasi positif antara <i>self-efficacy</i> karir dan loyalitas telah ditunjukkan dalam studi korelasional. Sehingga, dapat dikatakan orang dengan <i>baground</i> pendidikan yang tidak relevan yang mempunyai tingkat efikasi diri karir yang tinggi lebih mengabdikan pada organisasi mereka. Karena itu, komitmen organisasi dan efikasi diri karir berhubungan terbalik.¹⁸</p> |

Analisis artikel membuat peneliti menyimpulkan bahwa *self efficacy* berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Asumsi penelitian mengenai hubungan antara *self efficacy* karyawan dan komitmen organisasi didasarkan pada tabel 1.2 dan 1.3.

H. Hipotesis

Ketika masalah penelitian diajukan dalam bentuk kalimat pertanyaan, hipotesis memberikan solusi jangka pendek. Sebab pemecahan yang diberikan semata-mata didasarkan atas gagasan yang tepat daripada bukti nyata yang

¹⁸ Novita Leila Anggraeni, Tutut Chusniyah, dan Indah Yasminum Suhanti, "Hubungan Efikasi Diri Karier dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan dengan Latar Belakang Pendidikan Tidak Sesuai," *Jurnal Flourishing*, no.1(2021),328-330. <https://doi.org/10.17977/um070v1i42021p325-331>.

dikumpulkan melalui pengumpulan data, kegunaannya dianggap berumur pendek. Untuk alasan ini, hipotesis tidak perlu diberikan hanya sebagai respons empiris terhadap frasa masalah penelitian. Dua kategori utama hipotesis dalam penyelidikan ilmiah adalah spekulasi "aktif" (H_a) dan "nol" (H_0), pernyataan positif berfungsi untuk mengekspresikan hipotesis aktif, sedangkan pernyataan negatif berfungsi untuk menyatakan hipotesis nol. Peneliti telah menggunakan hipotesis berikut ini:

H_0 : *Self efficacy* tidak memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi.

H_a : *Self efficacy* memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi.

I. Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan

Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, serta ruang lingkup (variabel dan indikator variabel), definisi operasional, hipotesis penelitian, serta sistematika pembahasan dibahas dalam bab ini.

Bab II Kajian Pustaka

Penelitian terdahulu serta kajian teori tentang topik skripsi dijelaskan dalam tinjauan pustaka.

Bab III Metode Penelitian

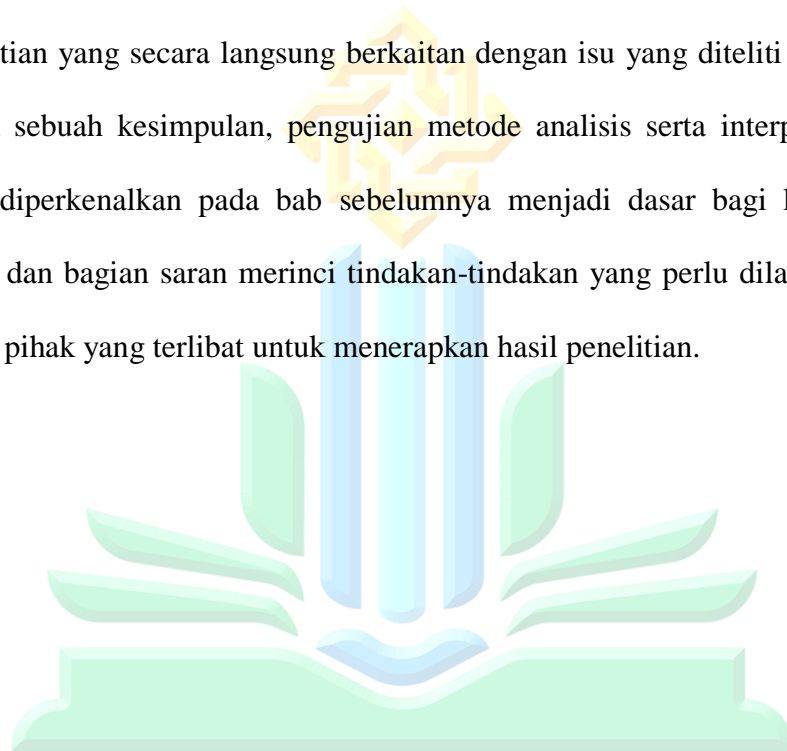
Metodologi penelitian meliputi strategi penelitian, desain penelitian, populasi, sampel, alat penelitian, serta prosedur analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Mencakup ringkasan topik penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup

Rekomendasi serta temuan dipaparkan pada bab terakhir, semua hasil penelitian yang secara langsung berkaitan dengan isu yang diteliti dirangkum dalam sebuah kesimpulan, pengujian metode analisis serta interpretasi data yang diperkenalkan pada bab sebelumnya menjadi dasar bagi kesimpulan akhir, dan bagian saran merinci tindakan-tindakan yang perlu dilakukan oleh setiap pihak yang terlibat untuk menerapkan hasil penelitian.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dibawah ini ialah penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang saat ini dilaksanakan :

1. Salah satu penelitian berjudul "*Self Efficacy* pada Mahasiswa Aktivistis Organisasi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang" oleh Qurrota A'yunin, yang diterbitkan pada tahun 2019. Hasil penelitian menyatakan mahasiswa yang punya *self efficacy* kuat akan mampu memenuhi beberapa aspek dengan baik seperti halnya kognisi, motivasi, keterikatan atau afeksi dan seleksi. Dengan memenuhi aspek tersebut mahasiswa akan dapat menggunakan kemampuannya untuk membuat perencanaan, memiliki kemampuan memotivasi untuk memenuhi peran mereka sebagai mahasiswa, serta memiliki kemampuan untuk menghindari emosi yang tidak stabil, oleh sebab itu dapat menentukan pemilihan penyelesaian tugas. Tidak hanya alasan lingkungan, *self efficacy* muncul dalam diri individu, yang diyakini bahwasanya individu dapat menyelesaikan tugas. Distribusi peran secara efektif juga mampu menyeimbangkan rasio antara kuliah dan organisasi untuk mencapai tujuan maksimal dari kedua masalah tersebut.¹⁹
2. Penelitian Muji Rahayu, "Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Efikasi Diri pada Siswa Laki-laki MA Al-Fatah Palembang" 2018.

¹⁹Qurrota A'yunin, "*Self Efficacy* pada Mahasiswa Aktivistis Organisasi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang"(Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019), 68-90.

Penelitian ini ialah penelitian korelasional yang menggunakan sampel acak dari 140 siswa. *Skala Likert* digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Data dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi 0,0408, dengan tingkat signifikansi 0,000 pada tingkat $p < 0,05$. Pada saat yang sama, dukungan sosial bertanggung jawab atas 16,7% dari efikasi diri sementara variabel lain menyumbang 83,3% lainnya.²⁰

3. Tiar Wahyu Widyarini “Hubungan *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi pada Sebuah Perusahaan Kosmetik di Kota Salatiga” tahun 2017, Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana. Sejumlah 93 partisipan dalam penelitian korelasional, semuanya bekerja di perusahaan yang sama. Dalam mengambil sampel menggunakan *purposive sampling*. Penggunaan skala komitmen organisasi serta efikasi diri digunakan untuk mengumpulkan data. Korelasi Product Moment dari Spearman dengan T-test di SPSS 22.0 digunakan untuk menganalisis data. Koefisien korelasi secara statistik signifikan ($p < 0,05$). Karyawan lebih berdedikasi pada pekerjaan dan perusahaan ketika mereka memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, sebaliknya ketika mereka memiliki tingkat efikasi diri yang rendah.²¹

²⁰ Muji Rahayu, “Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Efikasi Diri Pada Siswa Laki-Laki MA Al-Fatah Palembang”(Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang,2018), 44-103.

²¹ Tiar Wahyu Widyarini, ”Hubungan *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi pada Sebuah Perusahaan Kosmetik di Kota Salatiga,” (Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana,2017), 11-28.

4. Restin Dwi Puspita “Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Penerimaan Diri pada Pasien Penyakit Jantung” 2018. Tujuan penelitian ini ialah menelaah hubungan antara efikasi diri serta penerimaan diri pada orang yang memiliki penyakit jantung, dengan jumlah partisipan sebanyak 46 orang, dengan metode wawancara yang dimodifikasi dan kuesioner dalam bentuk skala untuk mengumpulkan data, serta untuk analisis data menggunakan statistik korelasi parametrik product moment, serta hasil penelitian mengindikasikan adanya hubungan yang baik dari efikasi diri dan penerimaan diri di antara para pasien penyakit jantung.²²
5. Showatul Islamiah “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau” 2021. Metodologi penelitian ini ialah penelitian lapangan kuantitatif, Universitas Islam Riau menjadi fokus penelitian ini, sejumlah 157 partisipan dipilih dengan penggunaan teknik pengambilan sampel probabilitas, penelitian ini menggunakan kuesioner, pengamatan langsung, dan catatan tertulis untuk mendapatkan datanya. Analisis regresi linier berganda dilakukan terhadap data menggunakan SPSS for Windows versi 22.0. Efektivitas pengajar di Universitas Islam Riau terbukti secara signifikan dipengaruhi oleh komitmen organisasional dan ketaatan pada etos kerja Islam, sesuai dengan hasil penelitian.²³

²² Restin Dwi Puspita, “Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Penerimaan Diri Pada Pasien Penyakit Jantung,”(Skripsi, Universitas Islam Indonesia,2018),48-73.

²³ Shohwatul Islamiah, “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau,”(Skripsi, Universitas Islam Riau,2021),50-140.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Penulis | Judul | Variabel | Metode | Hasil |
|-----------|----------------------------|---|---|--|---|
| 1. | Qurrota A'yunin, 2019 | <i>Self Efficacy</i> pada Mahasiswa Aktivistis Organisasi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang | <i>Self Efficacy</i> | Kualitatif (Fenomenologis) | Temuan yang diperoleh yakni dengan memiliki <i>self efficacy</i> yang kuat maka beberapa aspek akan terpenuhi dengan baik. Dengan ini maka mahasiswa aktivis akan lebih mudah dalam menentukan pilihannya terkait penyelesaian tugas. |
| 2. | Muji Rahayu, 2018 | Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Efikasi Diri pada Siswa Laki-laki MA Al-Fatah Palembang | Dukungan Sosial Efikasi Diri | Kuantitatif (Korelasional) | Kesimpulan yang ditemukan yakni terdapat koefisien korelasi yang positif dan signifikan. |
| 3. | Tiar Wahyu Widyarini, 2017 | Hubungan <i>Self Efficacy</i> dan Komitmen Organisasi pada Sebuah Perusahaan Kosmetik di Kota Salatiga | <i>Self Efficacy</i> Komitmen Organisasi | Kuantitatif (Korelasional spearman dengan Uji-T) | Disimpulkan bahwasanya koefisien korelasi yang diperoleh ialah positif dan signifikan. Sehingga ketika karyawan |

| | | | | | |
|----|--------------------------|--|---|--|--|
| | | | | | berkomitmen pada pekerjaannya maka efikasi diri yang dimiliki tinggi begitupun sebaliknya. |
| 4. | Restin Dwi Puspita, 2018 | Hubungan antara <i>Self Efficacy</i> dengan Penerimaan Diri pada Pasien Penyakit Jantung | <i>Self Efficacy</i> Penerimaan Diri | Kuantitatif (Korelasional, statistik <i>parametric product moment spearman correlation</i>) | Dapat ditarik kesimpulan, terdapat hubungan antara efikasi diri dengan penerimaan diri pada pasien dengan penyakit jantung. |
| 5. | Showatul Islamiah, 2021 | Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau | Komitmen Organisasi Etos Kerja Islami Kinerja Tenaga Kependidikan | Kuantitatif (Lapangan) | Penelitian menghasilkan temuan bahwa secara signifikansi komitmen organisasi pengajar di Universitas Islam Riau dipengaruhi oleh etos kerja islam. |

Tabel 2. 2
Perbandingan Penelitian Sekarang dan Dahulu

| No | Judul Penelitian Terdahulu | Judul Penelitian Sekarang | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|--|--|
| 1 | <i>Self Efficacy</i> pada Mahasiswa Aktivis Organisasi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang | Hubungan Antara <i>Self Efficacy</i> Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Yayasan Matahari Banyuwangi | - Penggunaan variabel yang sama yaitu variabel <i>self efficacy</i> . | - Menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, - Sampelnya dipilih dengan menggunakan strategi <i>purposive sampling</i> . - Lokasi penelitian berbeda - Subjek penelitiannya berbeda (bukan karyawan) |
| 2 | Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Efikasi Diri pada Siswa Laki-laki MA Al-Fatah Palembang | Hubungan Antara <i>Self Efficacy</i> Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Yayasan Matahari Banyuwangi | - Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif Korelasional. - Penggunaan skala Likert dalam pengumpulan data. | - Partisipan: pada penelitian sebelumnya, siswa laki-laki di MA Al-Fatah Palembang menjadi partisipan, sedangkan penelitian saat ini, partisipan adalah para pekerja dari Yayasan Matahari Banyuwangi. - Lokasi penelitian berbeda - Variabel X tidak sama |
| 3 | Hubungan <i>Self</i> | Hubungan | - Penggunaan | - Pada penelitian |

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| | <i>Efficacy</i> dan Komitmen Organisasi pada Sebuah Perusahaan Kosmetik di Kota Salatiga | Antara <i>Self Efficacy</i> Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Yayasan Matahari Banyuwangi | metodologi kuantitatif dan korelatif. | <p>sebelumnya, pekerja perusahaan kosmetik digunakan sebagai subjek penelitian, berbeda dengan penelitian ini, yang menggunakan pekerja Yayasan Matahari Banyuwangi.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selain itu perbedaannya juga dapat dilihat pada metode pengambilan sampel, penelitian sebelumnya menggunakan metode purposive sample yang tidak sama dengan penelitian ini yang menggunakan metode sampling jenuh. - Lokasi penelitian tidak sama |
| 4 | Hubungan antara <i>Self Efficacy</i> dengan Penerimaan Diri pada Pasien Penyakit Jantung | Hubungan Antara <i>Self Efficacy</i> Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Yayasan | - Variabel <i>self-efficacy</i> merupakan faktor penghubung antara penelitian ini dengan penelitian | <ul style="list-style-type: none"> - Sampling jenuh digunakan, yang sedikit berbeda dengan metode lainnya. - Partisipan dari penelitian sebelumnya adalah pasien |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| | | Matahari Banyuwangi | yang sedang berlangsung. - Metode yang dipakai kuantitatif | penyakit jantung, sedangkan subjek penelitian ini Yayasan Matahari Banyuwangi yakni para pekerjanya. |
| 5 | Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau | Hubungan Antara <i>Self Efficacy</i> Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Yayasan Matahari Banyuwangi | - Metode penelitian kuantitatif adalah persamaan dari penelitian ini. - Selain itu, kuesioner dalam mengumpulkan data ialah bagian lain dari persamaan tersebut. Penggunaan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan informasi merupakan benang merah lainnya. | - Metode sampling jenuh digunakan penelitiannya, dalam penelitian yang sebelumnya menggunakan metode probabilitas sampling, oleh karena itu terdapat perbedaan yang signifikan antar keduanya. - Topik penelitian ini juga unik. Para partisipan dalam penelitian ini semuanya bekerja di Yayasan Matahari Banyuwangi, sedangkan subjek penelitian sebelumnya adalah para pengajar di Universitas Islam Riau. - Variabel yang digunakan lebih dari dua - Bentuk penelitian lapang |

B. Kajian Teori

1. *Self Efficacy*

a. Pengertian *Self Efficacy*

Dalam keadaan tertentu perilaku seseorang bergantung pada interaksi antara lingkungan serta pengendalian psikologis, khususnya yang berhubungan dengan keyakinan bahwa individu dapat melakukan tugas tertentu dengan memuaskan.²⁴ Bandura memiliki konsep *self efficacy*, yaitu bagaimana individu menginterpretasikan hubungan dalam lingkungan, yang memberikan pengaruh terhadap perilaku serta menentukan keyakinan ketika individu bertindak. *Self efficacy* mengacu pada sejauh mana lingkungan mempengaruhi pengetahuan dan perilaku anggota organisasi, bagaimana proses manajemen juga akan mencerminkan pengetahuan yang diperoleh.²⁵

Self efficacy mengacu terhadap keyakinan terhadap kemampuan individu untuk mengendalikan lingkungannya, serta situasi ini cenderung menimbulkan motivasi berdasarkan apa yang diyakini. *Self efficacy* ini mengacu terhadap keyakinan bahwa individu pandai dalam melaksanakan tugas tertentu secara efisien. Persepsi *self efficacy* yang tinggi akan motivasi individu untuk melakukan sesuatu

²⁴ Alvin Riawan, "Analisis Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Wirausaha Pada Bisnis Online Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Jember," (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Jember, 2020), 23.

²⁵ Nurcholifah Fajrin, Abdurrohman, "Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dan Efikasi Diri Dengan Kemalasan Sosial Pada Anggota Organisasi," *Jurnal Proyeksi*, no.2, (2018): 190, <http://dx.doi.org/10.30659/jp.13.2.187-196>.

lebih presisi serta fokus, terutama ketika tujuan yang ingin dicapai jelas.²⁶

Self efficacy dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, tingkat *self efficacy* menggambarkan tingkat kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap dirinya sendiri bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas. Ketika seseorang berpikir mereka tidak memiliki peluang untuk sukses, mereka tidak akan termotivasi untuk memulai dan menyelesaikan sebuah tugas.²⁷ Simpulan dari pengertian *self efficacy* yakni, keyakinan seseorang bahwa dirinya sanggup mengarahkan tindak-tanduk yang tepat untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan.

b. Aspek-aspek *Self Efficacy*

Bandura mengungkapkan, *self efficacy* meliputi tiga faset, diantaranya:²⁸

- 1) *Magnitude/level* (kualitas kesulitan tugas), merujuk pada taraf kerumitan tugas yang dikerjakan. Perbedaan kinerja akan mempengaruhi persepsi tentang seberapa sulit suatu tugas, seperti tugas yang mudah atau sedang bahkan tinggi.

²⁶ Rafika Aprilya, "Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia," (Skripsi, Universitas Medan Area, 2018), 22-23.

²⁷ Cipto Winner Simanjuntak, "Efektifitas Pelatihan Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Medan Sumatera Utara," *Psychophedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, no.1, (Juni 2019-November 2019): 16, <https://doi.org/10.36805/psikologi.v4i1.716>.

²⁸ Nurcholifah Fajrin, Abdurrohman, "Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dan Efikasi Diri Dengan Kemalasan Sosial Pada Anggota Organisasi," *Jurnal Proyeksi*, no.2, (2018): 190, <http://dx.doi.org/10.30659/jp.13.2.187-196>.

2) *Generality* (luas bidang tingkah laku), *generality* mengacu pada tingkat percaya diri individu dalam melaksanakan bermacam-macam tugas, baik perilaku, kognitif ataupun afektif atau emosional.

3) *Strength* (kekuatan atau kemantapan keyakinan), *strength* mengacu pada sejauh mana individu memiliki keyakinan. Dalam hal ini, tekad dan keuletan sangat penting untuk menyelesaikan tugas. Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan melaksanakan yang terbaik meski menghadapi banyak rintangan, begitupun sebaliknya.

c. Ciri-ciri *Self Efficacy*

Karakteristik ini adalah komponen utama dalam diri manusia, di mana tujuan efikasi diri adalah menghitung atau mengevaluasi tingkat kepercayaan individu dalam mencapai tujuan tertentu melalui pengerjaan tugas. *Self efficacy* ditandai oleh tiga faktor utama dalam proses kognitif, yaitu:²⁹

1) Persepsi diri

Pandangan individu yang percaya bahwasanya individu tersebut dapat menyelesaikan sebuah tugas, dimana individu tersebut dapat menentukan sendiri tujuannya. Selain itu individu juga dapat mengatasi kesulitan serta dapat pulih dari kegagalan,

²⁹ Intan Syabariah Hasibuan, "Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Kesiapan Individu Untuk Berubah Pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO)" (Skripsi, Universitas Medan Area, 2019), 39-40.

setelah merasa dapat menyelesaikan sebuah tugas dalam situasi dan keadaan tertentu.

2) Evaluasi diri

Evaluasi artinya menilai kembali apa yang telah dilaksanakan serta mengantisipasi serta mengintrospeksi potensi masalah. Sikap evaluatif berarti mengakui bahwa individu belum tentu dapat mengendalikan situasi di sekitarnya, tetapi dapat memberdayakan diri sendiri dengan baik. Keuntungan dari mengevaluasi diri adalah untuk mengetahui dimana posisinya berada, dengan demikian memungkinkan individu dapat mengetahui dengan pasti kemampuan serta kondisinya, sehingga dapat mewujudkan tujuannya. Memiliki evaluasi diri yang baik dapat membantu individu dalam mengambil tindakan serta mengambil keputusan secara tepat.

3) Regulasi perilaku

Regulasi perilaku ialah keahlian untuk mengendalikan sikap atau perilaku diri. Regulasi perilaku merupakan salah satu pendorong terpenting dari karakter kepribadian manusia. Adapun beberapa tahapan yang ditawarkan oleh Bandura dalam proses regulasi diri, yaitu:³⁰

- 1) Observasi, merupakan fase dimana individu dapat melihat dan mengamati diri sendiri lebih jauh.

³⁰ Hasibuan, 41.

- 2) Evaluasi, merupakan fase menyamakan dan membandingkan apa yang telah diamati dengan ukuran standar tertentu.
- 3) Reaksi, merupakan fase dimana kita menarik kesimpulan serta memberikan reaksi terhadap kesimpulan yang telah diambil.

d. *Self Efficacy* dalam Perspektif Islam

Self efficacy dalam Islam sering disamakan dengan kemampuan untuk menghadapi ujian dari Allah SWT. *Self efficacy* terdapat dalam Al-Quran surah Al-Baqarah ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا كَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا
إِنَّا نَصْرُكَ أَعْلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ٢٨٦

Artinya:”Allah membebani seseorang sesuai dengan kemampuannya. Dia menerima (pahala) untuk (perbuatan baik) dan hukuman untuk (perbuatan buruk). (Mereka berdoa) “Ya Tuhan kami, jangan hukum kami jika kami lupa atau melakukan sesuatu yang salah. Ya Tuhan kami jangan bebani kami seperti engkau telah membebani orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami jangan bebani kami dengan apa yang tidak dapat kami tanggung. Maafkanlah kami, ampunilah kami dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir”.(QS.Al-Baqarah:286)³¹

Ayat diatas menekankan Allah SWT menguji manusia sesuai kemampuannya agar mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya, seperti mencari solusi atas masalah dengan keimanan, pengorbanan, dan keyakinan kepada Allah SWT. Salah satu petunjuk Allah SWT lainnya adalah agar kita mengambil langkah untuk melindungi bakat

³¹Departemen Agama Republik Indonesia, Alhidayah Al-Qur’an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka (Tangerang Selatan: PT. Kalim, 2011), Q.S Al Baqarah (286) 50.

yang kita miliki sejak lahir. *Self efficacy* yang bermakna adalah tujuan dari arahan ini. Allah menyatakan dalam ayat 139 dari surat Ali Imran:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ۝ ١٣٩

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.” (QS. Al Imran: 139)³²

Ayat ini menyatakan, bahkan di bawah ketetapan Allah SWT, ialah hal yang sudah biasa untuk kalah atau menang dalam sebuah perang, oleh karena itu umat Islam tidak boleh menjadi lemah dan tidak bahagia meskipun kalah dan sangat menderita dalam perang Uhud, hal ini dimaksudkan sebagai sebuah peringatan, umat Islam yang berperang demi keimanan mereka cenderung menjadi kuat secara psikologis, temperamental, dan sukses. Oleh karena itu, seperti yang ditunjukkan oleh ayat tersebut, Allah SWT menganugerahi manusia dengan kelebihan-kelebihan yang jauh lebih sempurna daripada ciptaan-Nya yang lain. Dengan begini, manusia memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa mereka dapat mengatasi setiap kesulitan yang mereka hadapi dengan menggunakan kelebihan-kelebihan tersebut. Dalam konteks ini, *self efficacy* juga mengharuskan manusia untuk bersikap proaktif dan percaya diri, bukannya pasif dan ragu-ragu.³³

³²Departemen Agama Republik Indonesia, Alhidayah Al-Qur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka (Tangerang Selatan: PT. Kalim, 2011), Q.S Al Imran (139) 68.

³³ Mohammad Fatihuddin, "Konseling Spiritual Dalam Meningkatkan Efikasi Diri Santri Tahfidz Al Quran Di Pondok Pesantren Miftahul Hikmah Al Haruny Santren Jambuwok Trowulan Mojokerto" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2017), 72.

Individu yang mempunyai efikasi diri yang tinggi bisa dipastikan tidak akan mudah menyerah dalam segala hal, individu tersebut selalu berusaha memecahkan masalah atau berkembang menuju kinerja yang optimal.³⁴

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Istilah "komitmen" berarti "perjanjian (komitmen) untuk melaksanakan sesuatu; kontrak (komitmen)" dalam bentuk aslinya yang tidak diubah. Mereka yang berjanji untuk mencapai sesuatu harus memenuhi janji tersebut dengan standar tertinggi dalam hal kepedulian, kejujuran, usaha, dan integritas. Setelah sebuah kesepakatan tercapai, masuk akal untuk menyatakan bahwa emosi dan gagasan yang terkait dengannya akan memengaruhi perilaku individu. Seseorang dapat mengetahui dua aspek utama dari kata "organisasi", paling tidak: lokasi dan tujuannya. Secara umum sebuah arti organisasi adalah, sebagai tempat penyimpanan aspirasi dan cita-cita ingin terwujud.

Colarelli dan Bishop menekankan perlunya komitmen terhadap tujuan organisasi seseorang. Komitmen organisasi adalah kesetiaan pekerja terhadap kesejahteraan organisasi. Artinya, komitmen organisasi ialah dedikasi karyawan atau anggota terhadap organisasi

³⁴Hamas Bernadian, "Hubungan *Self Efficacy* (Efikasi Diri) Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Studio Tiga (UKM KOMMUST) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018), 22

secara keseluruhan untuk menggapai tujuan yang telah ditentukan organisasi. Loyalitas anggota organisasi akan menjadi elemen penentu dalam keberhasilan organisasi.³⁵

Banyak profesional, seperti yang dicatat oleh Mayer dan Allen, menggunakan istilah "komitmen organisasi" untuk mengkarakterisasi perilaku di organisasi. Pandangan positif anggota terhadap organisasi sangat penting bagi keberhasilan, dalam menjalankan tujuan dan menjangkau sasaran yang sudah diteguhkan. Sikap serta emosi positif mewakili tingkat komitmen anggota organisasi, hal ini relevan dengan yang dikemukakan Mayer dan Allen, yang mengatakan komitmen organisasi adalah interaksi antara sikap dan perasaan individu di dalam organisasi. Dapat disimpulkan tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi tercermin dari jumlah waktu, dan keyakinan diri, yang dicurahkan untuk mencapai visi, misi, serta sasaran organisasi.³⁶

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen anggota terhadap organisasi tidak muncul secara kebetulan melainkan dengan proses yang relatif panjang serta memiliki tahapan. Steers menegaskan bahwa terdapat 3 faktor yang menghipnotis partisipasi anggota, antara lain:³⁷

³⁵ Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020), 73.

³⁶ Busro, 75.

³⁷ Rifka Aprilya, "Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia" (Skripsi, Universitas Medan Area, 2018), 16.

- 1) Karakteristik individu atau ciri pribadi karyawan meliputi; lamanya waktu mereka berada di organisasi serta berbagai kebutuhan dan keinginan setiap anggota.
- 2) Karakteristik atau ciri pekerjaan, seperti identifikasi pekerjaan dan kemampuan untuk berhubungan dengan teman kerja.
- 3) Pengalaman kerja, misalnya keandalan organisasi pada masa kemudian serta bagaimana pekerja yang lain membicarakan & berbicara mengenai perasaan mereka terhadap organisasi.

c. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Allen dan Mayer menjelaskan tiga aspek komitmen organisasi, diantaranya: ³⁸

1) *Affective Commitment* (Derajat keterlibatan)

Keterikatan emosi adalah perasaan memiliki dan identitas yang dimiliki oleh anggota suatu kelompok dengan organisasi mereka. Tingkat komitmen emosional yang tinggi menunjukkan

bahwa seorang karyawan berinvestasi dalam kesuksesan perusahaan karena alasan pribadi.

2) *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan)

Dalam situasi ini, anggota organisasi tahu bahwa mereka akan menerima konsekuensi jika mereka membelot. Karyawan dengan tingkat komitmen berkesinambungan yang tinggi akan

³⁸ Anggie RumondangBerlianaSianipar, Kristina Haryanti, "Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X", *Psikodimensia*, no.1 (Januari-Juni, 2014): 102-103, <https://doi.org/10.24167/psiko.v13i1.281>.

menetap, ini akibat dari memiliki kemauan yang teguh untuk berkontribusi dan menjadi bagian dalam organisasi.

3) *Normative Commitment* (komitmen normatif)

Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bergabung dengan organisasi, sebab mereka merasa berkewajiban dan harus tetap tinggal di organisasi tersebut.

d. Ciri-ciri Komitmen Organisasi

Steers menunjukkan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi, bisa dilihat dari kemauan yang teguh untuk tetap tergabung dalam organisasi. Berkemauan untuk memperjuangkan keinginan, mengantongi keyakinan tertentu, serta memiliki penerimaan terhadap nilai juga tujuan organisasi. Tidak hanya itu, individu yang berkomitmen dari hati akan memiliki rasa cinta dan kesetiaan terhadap tugas, sehingga menimbulkan perasaan bangga.³⁹

Glasser menemukan bahwa orang yang sangat berkomitmen akan menunjukkan loyalitas dan kompetensi yang dimiliki. Seorang karyawan yang sangat setia kepada atasannya atau organisasinya sering kali menunjukkan ketundukan, rasa hormat, kesetiaan, dan disiplin. Loyalitas tidak berarti individu tinggal di satu tempat dan tidak bisa pergi ke tempat lain. Hal tersebut dijelaskan Schatz, yang mengungkapkan bahwa ketika individu berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya, belum tentu berasal dari rendahnya loyalitas atau

³⁹ Candra Wijaya, Muhammad Rifa'I, *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*, (Medan: Perdana Publishing, 2016), 172-173.

kurangnya komitmen. Namun, ini mungkin karena masalah lain yang dapat mempengaruhi perpindahan individu ke organisasi lain. Dapat ditarik kesimpulan bahwa, komitmen organisasi ialah tekad untuk terus melakukan kegiatan tanpa ragu terhadap pencapaian tujuan organisasi karena harapan dan tanggung jawab pribadi pada organisasi, serta kepatuhan pada organisasi.⁴⁰

e. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Keberadaan sebuah kelompok atau organisasi secara intrinsik, terkait dengan kontribusi masing-masing anggotanya. Keberhasilan setiap kelompok bergantung pada gabungan upaya dari para anggota atau stafnya. Bekerja keras dan tetap fokus pada tujuan akan membuat masing-masing anggotanya bangga. Rasa bangga ini merupakan representasi dari etos kerja yang dimiliki oleh para staf. Mempertahankan lingkungan kerja yang positif dan menjaga komitmen, akan membuat karyawan secara konsisten terdorong untuk menghadapi tantangan mental dan fisik di masa mendatang.⁴¹ Allah

SWT berfirman dalam surat Fussilat ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا
وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ ۝ ٣٠

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati, dan bergembiralah kamu dengan

⁴⁰Wijaya, 173.

⁴¹Lilis Sugiharti, “Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2020), 44.

(memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.” (QS. Fussilat: 30)⁴²

Ayat ini menjelaskan mengapa mereka yang menyatakan dan mengakui bahwa Allah SWT sebagai Pencipta, Pemelihara, serta yang harus disembah ialah orang-orang yang keimanannya tangguh. Ayat tersebut menunjukkan, pada saat pekerja mempunyai kesepakatan yang kuat dengan organisasi tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan, mereka cenderung lebih menindaklanjuti kesepakatan tersebut.

Dari sudut pandang Islam, kesetiaan kepada organisasi merupakan hasil dari setiap tindakan. Sebagai bagian dari tugasnya sebagai seorang hamba, seorang Muslim harus melakukan kewajibannya serta menahan diri untuk tidak melaksanakan apa yang tidak diperbolehkan oleh Allah SWT. Termuat dalam Al-Quran surat An Nisa ayat 146:

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۗ
وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ١٤٦

Artinya: “Kecuali orang-orang yang bertaubat dan memperbaiki diri dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan dengan tulus ikhlas (menjalankan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu bersama-sama orang-orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman.” (QS An Nisa: 146)⁴³

Dari ayat tersebut, mereka yang benar-benar menjalankan ibadah karena cinta kepada Allah SWT serta bersungguh-sungguh dalam bertaubat akan diberi pahala yang besar. Tanggapan anggota

⁴²Departemen Agama Republik Indonesia, Alhidayah Al-Qur’an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka (Tangerang Selatan: PT. Kalim, 2011), Q.S Fussilat(30) 481.

⁴³Departemen Agama Republik Indonesia, Alhidayah Al-Qur’an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka (Tangerang Selatan: PT. Kalim, 2011), Q.S An Nisa (146) 102.

terhadap keadaan tertentu di dalam organisasi, berfungsi sebagai barometer dedikasi mereka yang berkelanjutan terhadap tujuan organisasi. Karena kehidupan organisasi dan spiritual sama-sama membutuhkan dedikasi.⁴⁴



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁴⁴Showatul Islamiah, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau" (Skripsi, Universitas Islam Riau, 2021), 22.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Sugiyono mendefinisikan teknik kuantitatif sebagai teknik penelitian yang berlandaskan pada positivisme serta digunakan untuk menganalisis data statistik dari populasi atau sampel yang representatif. Mengambil sampel dengan acak digunakan dalam pengumpulan data, serta metode kuantitatif atau statistik digunakan untuk menganalisis informasi untuk menguji hipotesis.⁴⁵ Penggunaan studi kuantitatif memiliki tujuan untuk menguji hubungan efikasi diri karyawan dengan loyalitas terhadap karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi.

Untuk membuat prediksi, peneliti menggunakan pendekatan korelasional. Penelitian ini bertujuan untuk menerapkan pendekatan korelasi penelitian kuantitatif dalam mengeksplorasi hubungan antara dua variabel, yakni self-efficacy serta komitmen organisasi.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Peneliti mempelajari populasi untuk di pelajari lebih lanjut, yakni tentang kelompok orang atau hal tertentu yang memiliki ciri-ciri umum.⁴⁶

Populasi yang digunakan peneliti ialah 33 orang karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi.

⁴⁵ Sandu Siyoto, M.Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Karanganyar: Literasi Media Publishing, 2015), 19.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 80.

2. Sampel

Sugiyono mengungkapkan sampel ialah representasi dari keseluruhan kumpulan orang yang mengantongi identitas terpilih. Sampel mewakili sebagian dari keseluruhan populasi, seperti penduduk suatu wilayah geografis, staf suatu lembaga, staf pengajar, siswa suatu sekolah, dan sebagainya.⁴⁷ Sampling Jenuh digunakan sebagai strategi pengambilan sampel untuk penelitian ini. Semua individu dalam populasi dianggap sebagai sampel dalam pengambilan sampel jenuh. Tindakan ini dilaksanakan apabila jumlah populasinya kecil. Peneliti mengambil sampel sebanyak 33 pekerja dari Yayasan Matahari Banyuwangi.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner digunakan untuk mengakumulasi data dalam penelitian. Kuesioner yaitu alat untuk mengumpulkan data dengan meminta responden untuk menilai klaim atau memberikan jawaban atas serangkaian pertanyaan. Dua aspek penting yang dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas data penelitian ialah kualitas instrumen penelitian serta kualitas dalam memobilisasi data.

Karakteristik kualitas dalam instrumen penelitian meliputi validitas serta reliabilitas, sementara itu karakteristik kualitas dalam metode pengumpulan data meliputi ketepatan cara dalam pengumpulan data. Oleh sebab itu, tidak ada jaminan bahwa dengan penggunaan instrumen yang

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 215.

sahih serta dapat dipercaya akan mengantongi data yang valid juga reliabel.⁴⁸

2. Instrumen Penelitian

Alat penelitian dirancang untuk menilai signifikansi variabel yang dikaji. Dalam mengumpulkan data kuantitatif yang dapat diandalkan, peneliti mengandalkan instrumen penelitian sebagai alat khusus.⁴⁹ Data objektif tentang peralihan sifat variabel, dapat dikumpulkan dengan menggunakan alat penelitian. Oleh karena itu, untuk mengukur variabel, diperlukan metode pembuatan skala atau peralatan pengukuran. *Skala likert* adalah alat untuk menilai hasil dan mengembangkan skala. Dengan menggunakan metode ini, partisipan dapat memperlihatkan kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan melalui penggunaan skala lima sampai tujuh poin. Setiap item dalam *skala likert* meminta responden untuk menilai bagaimana perasaan mereka terhadap fenomena yang diteliti. Ada skala lima poin untuk mengukur seberapa besar partisipan sepakat maupun tidak sepakat dengan masing-masing pernyataan. *Skala likert* adalah metode untuk mengukur perspektif individu dan masyarakat tentang masalah sosial.⁵⁰

Skala likert digunakan, dengan nilai yang diberikan pada jawaban yang mungkin untuk tiap-tiap dari lima pertanyaan dan pernyataan dalam penelitian ini:

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 137.

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 92.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 92.

Tabel 3.1
Skala Likert

| No | Pernyataan/Pertanyaan | Nilai <i>Favorable</i> | Nilai <i>Unfavorable</i> |
|----|---------------------------|------------------------|--------------------------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 | 1 |
| 2. | Setuju (S) | 4 | 2 |
| 3. | Netral (N) | 3 | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 | 4 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 |

Komponen-komponen yang dibangun untuk membentuk instrumen akan dievaluasi validitas dan reliabilitasnya di kemudian hari. Berikut ini merupakan alat ukur yang digunakan:

Tabel 3.2
Blue Print Skala *Self Efficacy*

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Favorable | Unfavorable | Jumlah |
|----------------------|---------------------------|--|-------------------------------------|-------------------|--------|
| <i>Self Efficacy</i> | 1. <i>Magnitude/Level</i> | 1. Individu yakin terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan atau yang diberikan | 1,2,3,5,7,8,9,10 | 4,6, | 10 |
| | | 2. Individu memiliki kemampuan dalam menampilkan perilaku tertentu terhadap tingkat dari kesulitan tugas | 13,14,15,18, | 11,12,16,17,19,20 | 10 |
| | 2. <i>Generality</i> | 3. Kemampuan individu menyelesaikan tingkat kesulitan tugas | 21,22,23,25,26,27,28,29,30,31,32,36 | 24,33,34,35 | 16 |

| | | | | | |
|--|--------------------|--|----------------------------|----------------|----|
| | | berdasarkan pada pengalaman terdahulu | | | |
| | 3. <i>Strength</i> | 4. Rajin dalam menghadapi masalah dengan maksud untuk menyelesaikan tingkatan kesulitan tugas. | 37,38,39,40,41,43,45,46,49 | 42,44,47,48,50 | 14 |
| | | | | | |

Tabel 3.3
Blue Print Skala Komitmen Organisasi

| Variabel | Sub Variabel | Indikator | Favorable | Unfavorable | Jumlah |
|---------------------|-----------------------------------|--|-------------------------|--------------|--------|
| Komitmen organisasi | 1. <i>Affective Commitment</i> | 1. Berpegang teguh pada keyakinan serta menerima nilai serta tujuan organisasi | 1,2,5,7 | 3,4,6,8,9,10 | 10 |
| | | 2. Kesetiaan terhadap organisasi | 11,15,16,17,18,19,20,21 | 12,13,14, | 11 |
| | | 3. Kesiediaan menggunakan usaha untuk keperluan organisasi | 22,23,24,27,28,29 | 25,26,30 | 9 |
| | 2. <i>Continueance Commitment</i> | 1. Mempertimbangkan keuntungan apabila tetap bergabung didalam organisasi | 31,33,34,35,36,38,39,40 | 32,37 | 10 |
| | | 2. Memperhitungkan kerugian apabila keluar | 42,45,47,48,49,50 | 41,43,44,46 | 10 |

| | | | | | |
|--|------------------------------------|---|---------------------------------------|----|----|
| | | atau meninggalkan organisasi | | | |
| | 3. <i>Normative Commitment</i> | 1. Memiliki kemauan untuk bekerja | 51,52,53,54, 55,56,57,58, 59, | 60 | 10 |
| | | 2. Tanggung jawab untuk memajukan organisasi | 61,62,63,64, 65,66,67,68,6 9,70 | - | 10 |

3. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas suatu penilaian diperiksa demi melihat apakah penilaian tersebut berhasil menilai konstruk yang ditargetkan. Analisis validitas memeriksa kredibilitas setiap klaim dalam masalah penelitian. Uji validitas sering kali mencakup korelasi antara jumlah pertanyaan ataupun pernyataan yang dipilih dalam tes dengan jumlah respons terhadap pertanyaan ataupun pernyataan yang digunakan dalam variabel.⁵¹

Program SPSS versi 26 dan metode korelasi *product moment Pearson* digunakan dalam melakukan analisis validitas penelitian.

Kombinasi data interval dan proporsional sangat penting untuk analisis korelasi *product moment Pearson*, sebuah metode statistik parametrik.

Agar korelasi *product moment* menjadi valid, data harus memenuhi uji hipotesis tradisional (untuk normalitas, linearitas, heteroskedastisitas,

⁵¹ Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)* (Guepedia, 2021), 7, https://books.google.co.id/books?id=acpLEAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false.

dan auto korelasi). Tanpa adanya salah satu dari kondisi ini, analisis korelasi tidak dapat dilakukan.⁵²

b. Uji Reliabilitas

Pengujian berfungsi sebagai pengukur variabel yang dimaksud. Cronbach's alpha dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang dipilih untuk melakukan uji reliabilitas. Persyaratan penelitian akan menentukan mana dari tiga tingkat (0,5, 0,6, dan 0,7) yang dipilih.

Dalam koefisien *Alpha Cronbach*, nilai 0 menunjukkan tidak adanya reliabilitas dan nilai 1 menunjukkan reliabilitas. Berikut merupakan nilai koefisien korelasi reliabilitas:⁵³

Tabel 3.4
Nilai Koefisien Korelasi Reliabilitas

| Koefisien Korelasi | Interpretasi |
|--------------------|----------------------------------|
| 0 | Tidak mempunyai reliabilitas |
| >.70 | Reliabilitas yang dapat diterima |
| >.80 | Reliabilitas yang baik |
| 0.90 | Reliabilitas yang sangat baik |
| 1 | Reliabilitas sempurna |

D. Analisis Data

Analisis data mencakup pengelompokan data berdasarkan variabel serta kategori responden, tabulasi data tiap responden berdasarkan parameter tersebut, penyajian data setiap variabel yang diselidiki, dan menjalankan komputasi untuk memecahkan masalah dan mengevaluasi hipotesis.⁵⁴ Statistik

⁵² Desinta Purba, Mardaus Purba, "Aplikasi Analisis Korelasi dan Regresi Menggunakan *Pearson Product Moment* dan *Simple Linear Regression*," *Citra Sains Teknologi*, no.2 (januari, 2022): 98, <https://doi.org/10.2421/cisat.v1i2.54>.

⁵³ Dyah Budiastuti, Agustinus Bandur, *Validitas dan reliabilitas penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), 211.

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 147.

inferensial digunakan dalam membuat kesimpulan dari sampel data tentang populasi yang lebih besar, dengan tingkat kesalahan dan kebenaran dalam persentase. Analisis data dalam bentuk uji validitas serta reliabilitas dipilih dalam penelitian ini.

1. Uji Normalitas

Ketika menggunakan statistik parametrik pada sampel yang diperoleh dari skala rasio interval, salah satu asumsinya adalah bahwa data akan lolos uji normalitas. Tujuan uji normalitas ialah untuk memastikan apakah data yang didapatkan mewakili populasi yang berdistribusi normal ataupun tidak. Program SPSS 26 digunakan untuk melakukan uji Kolmogorov-Smirnov, yang digunakan untuk memeriksa normalitas. Uji normalitas dianggap berdistribusi normal, apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih tinggi dari 0,05; andaikan tidak, maka dianggap tidak berdistribusi normal.⁵⁵

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas melibatkan perbandingan dua variabel (X dan Y) untuk melihat apakah keduanya berhubungan satu sama lain dalam sebuah garis lurus. Dengan asumsi alfa sebesar 0,05 (5%), kriteria koefisien signifikansi terpenuhi. Dengan demikian, hubungan linier dinyatakan jika tingkat signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05. Di sisi lain, hubungan non-linear dinyatakan ketika tingkat signifikansi

⁵⁵ Lucky Herawati, *Uji Normalitas Data Kesehatan Menggunakan SPSS Edisi 1* (POLTEKES JOGJA PRESS,2016), 3-11.

kedua variabel lebih kecil dari 0,05.⁵⁶ Uji Linearitas dilakukan dengan SPSS versi 26 menggunakan *Deviation From Linearity* pada tabel ANOVA.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengevaluasi hipotesis yang terikat pada karakteristik suatu populasi. Cara menguji hipotesis dilakukan dengan, menetapkan taraf signifikansi menggunakan asumsi alfa sebesar 0,05 (5%). Uji asumsi dilakukan menggunakan pendekatan product moment pearson dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Dugaan dapat dikatakan valid apabila, mendapatkan signifikansi perhitungan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .⁵⁷

Tabel 3.5
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| Nilai(Interval Koefisien) | Tingkat Hubungan |
|---------------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangatrendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | SangatKuat |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁵⁶ Alif Ryan Zulfikar, Mikhriai “Pengaruh *Social Media Marketing* Terhadap *Brand Trust* pada *Followers* Instagram Dompok Duafa Cabang Yogyakarta,” *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Administrasi Islam*, no. 2 (Juli-Desember 2017), 288.

⁵⁷ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 184.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Yayasan Matahari Banyuwangi⁵⁸

Yayasan Matahari Banyuwangi yaitu yayasan sosial yang terdapat di Kabupaten Banyuwangi. Bagi anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus, Yayasan Matahari Banyuwangi menyediakan wadah untuk belajar dan berkembang di bidang pendidikan, perawatan, dan keterampilan hidup secara mandiri. Muhammad Syaifudin, S.Ip serta Andreina Marcelina S.Psi, C.Fc. menjabat sebagai ketua Yayasan Matahari Banyuwangi yang mereka dirikan. Desa Sobo Banyuwangi, Blok G, No. 11-13 Taman Puring Asri adalah rumah bagi Yayasan Matahari Banyuwangi.

Yayasan Matahari Banyuwangi didirikan bulan Januari 2012. Ibu Andreina Marcelina, atau yang akrab disapa Ibu Nina, adalah pendiri Yayasan Matahari Banyuwangi. Yayasan Matahari Banyuwangi telah melayani psikotes dan bimbingan pendidikan di Banyuwangi sejak awal berdirinya, dengan fokus pada PAUD atau pendidikan anak usia dini. Yayasan Matahari Banyuwangi tidak hanya menyediakan layanan tes psikologi dan konsultasi, tetapi juga lokakarya pengasuhan anak untuk sekolah-sekolah setempat. Yayasan Matahari Banyuwangi mulai melakukan evaluasi dan pemantauan terhadap anak-anak berkebutuhan khusus serta memberikan layanan kepada mereka pada bulan Juni 2012.

⁵⁸Yayasan Matahari Banyuwangi, "Data Yayasan Matahari Banyuwangi" 14 Januari 2023.

Yayasan Matahari Banyuwangi telah memperluas layanan evaluasi dan observasi dengan memberikan bantuan dan pendidikan kepada sekolah-sekolah di Banyuwangi untuk anak-anak berkebutuhan khusus. Dari bulan Januari hingga Juni tahun itu, kegiatan-kegiatan diadakan di Masjid Ahmad Dahlan Banyuwangi, yang disewa untuk tujuan tersebut.

Untuk memenuhi kebutuhan anak-anak penyandang disabilitas di daerah Banyuwangi, Yayasan Matahari mendirikan "PUSAT PELATIHAN PELANGI" pada bulan Juli 2013. Pelatihan dan konseling yang diberikan oleh Yayasan Matahari Banyuwangi meliputi sesi terapi perilaku individual dan pelajaran tentang keterampilan hidup yang penting. Selain itu, Yayasan Matahari Banyuwangi juga memperkenalkan program homeschooling "BIANGLALA HOMESCHOOLING" pada bulan yang sama. Homeschooling adalah metode pembelajaran substitusi bagi anak-anak yang tidak mampu bersekolah di sekolah biasa karena kondisi mereka. Sejak tahun 2013, pusat pendidikan ini berlokasi di Desa Sobo No.01, Perumahan Plamboyan Blok A, Kecamatan Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi, Indonesia, setelah sebelumnya bertempat di Masjid Ahmad Dahlan.

Yayasan Matahari Banyuwangi dipindahkan ke Jalan Ikan Layur No. 10-12, Kelurahan Sobo, Kecamatan Banyuwangi Kota, Perumahan Taman Puring Asri Blok G pada bulan Mei 2014. Pada tahun 2014, Yayasan Matahari Banyuwangi mendirikan sebuah pusat pendidikan, rehabilitasi, dan pelatihan keterampilan hidup untuk anak-anak

berkebutuhan khusus. Yayasan Matahari mendirikan PKBM "MATAHARI" di Banyuwangi pada bulan Juli 2016 untuk menyediakan tempat pendidikan informal serta alternatif untuk anak-anak berkebutuhan khusus. Proyek ini telah berjalan selama dua tahun per Juli tahun ini. PKBM Matahari sebagai tempat bagi siswa-siswi Homeschooling Bianglala, memiliki legalitas untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas setara dengan yang disediakan di sekolah-sekolah pada umumnya, yakni:

- a. NPWP No. 70.144.518.1-627.000.
- b. Izin PKBM Nomor 421.9/528/016.
- c. Akta Notaris Agus Salim, S.H., M.Kn., Nomor 08/P.P.YYS./IV/2014
- d. SK Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia Yayasan Matahari: AHU – 3223.ah.01.04.Tahun 2014.
- e. Izin Operasional PKBM Matahari: 421.9/1448/429.101/2020.
- f. UU Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia:
 - 1) PKBM: Nomor 81 Tahun 2013 mengenai Pendirian Satuan Pendidikan Non Formal.
 - 2) Homeschooling: Nomor 129 Tahun 2014 mengenai Sekolah Rumah

Dengan adanya keabsahan kebenaran ini, program Bianglala Homeschooling dapat beroperasi secara mandiri, sehingga semua siswa dapat mengikuti kegiatan Bianglala Homeschooling secara resmi.

Kurikulum Bianglala Homeschooling dirancang dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan spesifik setiap siswa.

2. Visi Misi dan Tujuan ⁵⁹

a. Visi Yayasan Matahari Banyuwangi:

“Berkembang menjadi sekolah yang secara efektif melatih siswa untuk belajar sendiri”

b. Misi Yayasan Matahari Banyuwangi:

- 1) Membantu siswa berkembang menjadi pelajar yang mandiri serta dapat bersaing di bidang pendidikan.
- 2) Membina pertumbuhan peserta didik sebagai siswa yang mandiri dan mengenali kemampuan mereka.
- 3) membiasakan siswa untuk memiliki motivasi intrinsik untuk belajar.
- 4) Memberikan siswa bekal keterampilan yang mereka butuhkan agar berhasil secara akademis dan sosial.
- 5) Menyediakan lingkungan belajar yang menarik dan bermanfaat.

c. Tujuan Yayasan Matahari Banyuwangi:

Selain menawarkan layanan pendidikan serta konsultasi belajar untuk siswa yang memiliki kebutuhan khusus, khususnya yang sedang menjalani kesulitan belajar serta siswa pada umumnya yang ingin meningkatkan potensinya, Yayasan Matahari Banyuwangi didirikan

⁵⁹Yayasan Matahari Banyuwangi, “Data Yayasan Matahari Banyuwangi” 14 Januari 2023.

untuk membantu orang tua menemani anaknya selama belajar di rumah.

B. Penyajian Data

1. Uji Kualitas Instrumen

Pendidik SLB Negeri Jember dan SLB Negeri Branjangan menjadi kelompok uji coba untuk instrumen penelitian. Peneliti melakukan hal ini karena sampel yang dipilih memiliki karakteristik yang sama. Kedua variabel tersebut menjalani uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur keakuratan survei. *Pearson's product moment* menggunakan SPSS versi 26 untuk menentukan validitas, sedangkan *Cronbach's alpha* digunakan untuk menentukan reliabilitas.

a. Uji Validitas Variabel *Self Efficacy*

Data setiap instrumen dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Besarnya r-tabel sama dengan jumlah korelasi (r-hitung) yang diperoleh dari output SPSS. Dengan $N = 40$, r-tabel penelitian yang dihitung dengan menggunakan metode df (derajat bebas) = $(N-2)$ menghasilkan tingkat signifikansi 5% (0,05) untuk kedua arah.

$$df = N-2$$

$$df = 40-2$$

$$df = 38$$

Jika $r\text{-hitung} \geq 0.3120$ (pada tingkat signifikansi 0.05), maka r tabel dianggap valid. Sebanyak 15 dari 50 pernyataan terkait self-efficacy dianggap tidak valid, menyisakan 35 pernyataan yang dapat

digunakan. Sedangkan 70 pernyataan membentuk skala komitmen organisasi, meskipun hanya 46 pernyataan yang dianggap telah teruji validitas nya.

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel *Self Efficacy*

| HASIL UJI VLIDITAS VARIABEL <i>SELF EFFICACY</i> (V.X) | | | | |
|---|-----------------|----------------------------|------------|-----------------|
| ITEM | R HITUNG | R TABEL (0,3120) 5% | SIG | KRITERIA |
| X01 | 0,622 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X02 | 0,597 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X03 | 0,572 | 0,3120 | 0,001 | VALID |
| X04 | 0,659 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X05 | 0,640 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X06 | 0,742 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X17 | 0,497 | 0,3120 | 0,001 | VALID |
| X8 | 0,375 | 0,3120 | 0,017 | VALID |
| X9 | 0,333 | 0,3120 | 0,036 | VALID |
| X10 | 0,350 | 0,3120 | 0,027 | VALID |
| X11 | 0,394 | 0,3120 | 0,012 | VALID |
| X12 | 0,642 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X13 | 0,579 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X14 | 0,395 | 0,3120 | 0,012 | VALID |
| X15 | 0,643 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X16 | 0,594 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X17 | 0,653 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X18 | 0,560 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X19 | 0,499 | 0,3120 | 0,001 | VALID |
| X20 | 0,646 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X21 | 0,628 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X22 | 0,499 | 0,3120 | 0,001 | VALID |
| X23 | 0,697 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X24 | 0,543 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X25 | 0,541 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X26 | 0,461 | 0,3120 | 0,003 | VALID |
| X27 | 0,448 | 0,3120 | 0,004 | VALID |
| X28 | 0,387 | 0,3120 | 0,014 | VALID |
| X29 | 0,606 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X30 | 0,405 | 0,3120 | 0,010 | VALID |
| X31 | 0,578 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X32 | 0,468 | 0,3120 | 0,002 | VALID |
| X33 | 0,325 | 0,3120 | 0,041 | VALID |
| X34 | 0,579 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X35 | 0,533 | 0,3120 | 0,000 | VALID |

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

| HASIL UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI (V.Y) | | | | |
|--|---------------------|--|------------|-----------------|
| ITEM | R HITUNG | R TABEL (0,3120) 5% | SIG | KRITERIA |
| Y01 | 0,636 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y02 | 0,431 | 0,3120 | 0,006 | VALID |
| Y03 | 0,421 | 0,3120 | 0,007 | VALID |
| Y04 | 0,446 | 0,3120 | 0,004 | VALID |
| Y05 | 0,337 | 0,3120 | 0,033 | VALID |
| Y06 | 0,711 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y07 | 0,431 | 0,3120 | 0,006 | VALID |
| Y08 | 0,572 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y09 | 0,369 | 0,3120 | 0,019 | VALID |
| Y10 | 0,496 | 0,3120 | 0,001 | VALID |
| Y11 | 0,359 | 0,3120 | 0,023 | VALID |
| Y12 | 0,447 | 0,3120 | 0,004 | VALID |
| Y13 | 0,539 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y14 | 0,440 | 0,3120 | 0,005 | VALID |
| Y15 | 0,443 | 0,3120 | 0,004 | VALID |
| Y16 | 0,576 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y17 | 0,644 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y18 | 0,704 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y19 | 0,314 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y20 | 0,332 | 0,3120 | 0,036 | VALID |
| Y21 | 0,484 | 0,3120 | 0,002 | VALID |
| Y22 | 0,715 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y23 | 0,682 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y24 | 0,459 | 0,3120 | 0,003 | VALID |
| Y25 | 0,482 | 0,3120 | 0,002 | VALID |
| Y26 | 0,518 | 0,3120 | 0,001 | VALID |
| Y27 | 0,376 | 0,3120 | 0,017 | VALID |
| Y28 | 0,398 | 0,3120 | 0,011 | VALID |
| Y29 | 0,522 | 0,3120 | 0,001 | VALID |
| Y30 | 0,324 | 0,3120 | 0,042 | VALID |
| Y31 | 0,592 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y32 | 0,488 | 0,3120 | 0,001 | VALID |
| Y33 | 0,714 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y34 | 0,671 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y35 | 0,619 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y36 | 0,476 | 0,3120 | 0,002 | VALID |
| Y37 | 0,666 | 0,3120 | 0,000 | VALID |

| | | | | |
|-----|-------|--------|-------|-------|
| Y38 | 0,711 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y39 | 0,526 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y40 | 0,655 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y41 | 0,733 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y42 | 0,574 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y43 | 0,568 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y44 | 0,611 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y45 | 0,595 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y46 | 0,461 | 0,3120 | 0,003 | VALID |

2. Uji Reliabilitas Kuesioner

Tergantung pada kebutuhan penelitian, skor alfa Cronbach 0,5, 0,6, atau 0,7, yang artinya variabel komitmen organisasi dan *self-efficacy* dianggap dapat dipercaya atau reliabel. Hasil uji reliabilitas kedua variabel ditunjukkan tabel berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

| Skala | Alpha Cronbach | N of Item |
|----------------------|----------------|-----------|
| <i>Self Efficacy</i> | 0,887 | 50 |
| Komitmen Organisasi | 0,914 | 70 |

Dari hasil uji reliabilitas, *self-efficacy* mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,80, yakni sebesar 0,887. Hal ini membuktikan nilai koefisien reliabilitas dapat diterima dalam variabel *self-efficacy*. Komitmen organisasi memiliki nilai alpha 0,914 dimana hal tersebut lebih tinggi dari 0,90. Hal tersebut berarti reliabilitas pada variabel komitmen organisasi, termasuk kedalam nilai koefisien reliabilitas yang sangat baik. Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapatkan hasil bahwasanya, skala *self efficacy* dan komitmen organisasi dikatakan reliabel.

C. Analisis dan Penyajian Hipotesis

1. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

a. Deskripsi Data Statistik

Peneliti menggunakan *skala likert* berupa sebaran angket kuesioner yang harus diisi 33 orang karyawan yang bekerja di Yayasan Matahari Banyuwangi. Kuesioner pada variabel *self efficacy* memiliki 35 item pernyataan yang valid. Sedangkan kuesioner pada variabel komitmen organisasi memiliki 46 item pernyataan yang valid.

Berikut ini merupakan deskripsi data statistik *self efficacy* dengan komitmen organisasi menggunakan SPSS 26 For Windows yang digunakan untuk menganalisis data:

Tabel 4.4
Deskripsi Statistik *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi

| | Descriptive Statistics | | | | |
|---------------------|------------------------|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| SELF EFFICACY | 33 | 88 | 93 | 90.26 | 1.009 |
| KOMITMEN ORGANISASI | 33 | 137 | 142 | 139.26 | 1.010 |
| Valid N (listwise) | 33 | | | | |

Sumber: olah data SPSS 26,2023

Statistik deskriptif untuk ukuran *self-efficacy*, berdasarkan tanggapan dari 33 orang, menunjukkan kisaran nilai dari 88 hingga 93, dengan 90,26 sebagai rerata serta 1,00 sebagai standar deviasi. Statistik deskriptif dari 33 responden, ditemukan kisaran 137 hingga 142 untuk variabel komitmen organisasi, dengan rerata 139,26 serta standar deviasi 1,01.

b. Deskripsi Kategorisasi Data

Hasil yang terkumpul dapat digunakan untuk menentukan tingkat klasifikasi yang dimiliki setiap variabel setelah memahami nilai mean serta standar deviasi dari setiap variabel. Tingkat kategorisasi variabel ditentukan dengan menggunakan rumus berikut:⁶⁰

Tabel 4.5
Pedoman Kategorisasi Tingkat Variabel

| | | |
|--------|---------------------------|---------------------------|
| Tinggi | $X > M + SD$ | $Y > M + SD$ |
| Sedang | $M - 1 SD < X < M + 1 SD$ | $M - 1 SD < Y < M + 1 SD$ |
| Rendah | $M - 1 SD < X$ | $M - 1 SD < Y$ |

keterangan :

M : Mean

SD : Standard Deviation

Berikut hasil kategorisasi setiap variabel penelitian :

1) Kategorisasi variabel *self-efficacy*

a) Kategori rendah

$$X < 90,26 - 1 (1,00)$$

$$X < 89,26$$

Hasil yang didapat dari rumus di atas adalah karyawan dengan nilai *self-efficacy* < 89,26 memiliki tingkat *self-efficacy* rendah.

b) Kategori sedang

$$90,26 - 1 (1,00) < X < 90,26 + 1 (1,00)$$

$$89,26 < X < 91,26$$

Hasil dari rumus di atas adalah karyawan yang memiliki nilai antara 89,26 sampai 91,26 memiliki tingkat *self-efficacy* sedang.

⁶⁰ Ahmad Saifuddin, Penyusunan Skala Psikologi, 229-230

c) Kategori tinggi

$$X > 90,26 + 1 (1,00)$$

$$X > 91,26$$

Hasil dari rumus di atas berarti bahwa karyawan yang memiliki nilai $> 91,26$ memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi.

Hasil uji Kategori data *self-efficacy* menggunakan SPSS, tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 4.6
Uji Kategorisasi Data *Self Efficacy*

| KATEGORIX | | | | | |
|-----------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | RENDAH | 4 | 12.1 | 12.1 | 12.1 |
| | SEDANG | 24 | 72.7 | 72.7 | 84.8 |
| | TINGGI | 5 | 15.2 | 15.2 | 100.0 |
| | Total | 33 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Olah data SPSS 26,2023

Temuan kategorisasi tabel di atas menunjukkan bahwa 4 pekerja, memiliki tingkat efikasi diri yang rendah. Kategori sedang

ditemukan 24 orang pekerja, sedangkan pada kategori tinggi terdapat 5 orang tenaga kerja.

2) Kategorisasi data variabel komitmen organisasi

a) Kategori rendah

$$Y < 139,2 - 1 (1,00)$$

$$Y < 138,25$$

Hasil dari rumus di atas bahwa karyawan yang mendapatkan nilai komitmen organisasi $< 138,25$ memiliki komitmen organisasi yang rendah.

b) Kategori sedang

$$139,26 - 1 (1,01) < Y < 139,26 + 1 (1,01)$$

$$138,25 < Y < 140,27$$

Hasil dari rumus di atas bahwa karyawan yang mendapatkan nilai komitmen organisasi antara $138,25$ sampai $140,27$ memiliki komitmen organisasi sedang.

c) Kategori tinggi

$$Y > 139,26 + 1 (1,01)$$

$$Y > 140,27$$

Hasil dari rumus di atas bahwa karyawan yang mendapatkan nilai komitmen organisasi $> 140,27$ memiliki komitmen organisasi tinggi.

Berikut merupakan hasil uji Kategori data komitmen organisasi menggunakan SPSS:

Tabel 4.7
Uji Kategorisasi Data Komitmen Organisasi

| KATEGORIY | | | | | |
|-----------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | RENDAH | 6 | 18.2 | 18.2 | 18.2 |
| | SEDANG | 22 | 66.7 | 66.7 | 84.8 |
| | TINGGI | 5 | 15.2 | 15.2 | 100.0 |
| | Total | 33 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Olah data SPSS 26,2023

Menurut data pada tabel di atas, 18,2% tenaga kerja menunjukkan tingkat komitmen yang buruk terhadap yayasan. Dua puluh dua pekerja, atau 84,8%, termasuk dalam kategori "komitmen organisasi sedang". Sebaliknya, 5 pekerja yang mendapat nilai sempurna 100,0 persen pada survei dedikasi organisasi tinggi.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah data mengikuti distribusi normal. Nilai $\text{sig.} < 0.05$ memperlihatkan bahwa data tidak berdistribusi normal, serta nilai $\text{sig.} > 0.05$ memperlihatkan bahwa data terdistribusi normal. Kesimpulan yang diambil dari uji normalitas didasarkan pada signifikansi. Dalam analisis ini, uji Kolmogorov-Smirnov dijalankan menggunakan SPSS 26 for Windows. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji normalitas untuk pengukuran *self-efficacy* serta komitmen organisasi:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 33 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .83017194 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .133 |
| | Positive | .116 |
| | Negative | -.133 |
| Test Statistic | | .133 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .148 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Olah data SPSS 26,2023

Tabel menunjukkan nilai Asymp.Sig adalah 0,148 . Nilai Asymp.Sig tersebut mengindikasikan bahwa kedua variabel terdistribusi dengan normal, dan syarat uji normalitas terpenuhi disebabkan nilainya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas ialah untuk melihat apakah ada keterikatan linear antar kedua variabel. SPSS versi 26, digunakan untuk melaksanakan uji linearitas. Kesimpulan yang masuk akal dapat diambil dari uji linearitas. Apabila nilai sig.>0,05, peneliti bisa menyimpulkan kedua variabel berhubungan secara linear; jika tidak, peneliti bisa menyimpulkan kedua variabel tidak bersinggungan secara linear. Berikut adalah temuan dari uji linearitas antara ukuran efikasi diri dan tingkat dedikasi yang ditunjukkan pada organisasi:

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas

| ANOVA Table | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| KOMITMEN ORGANISASI * SELF EFFICACY | Between Groups | (Combined) | 27.557 | 20 | 1.378 | 3.248 | .020 |
| | | Linearity | 10.594 | 1 | 10.594 | 24.973 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 16.963 | 19 | .893 | 2.105 | .095 |
| | Within Groups | | 5.091 | 12 | .424 | | |
| | Total | | 32.648 | 32 | | | |

Sumber: Olah data SPSS, 2023

Nilai signifikansi 0,095 ditentukan dengan menggunakan temuan uji linearitas dalam tabel di atas. Sehingga dapat disimpulkan efikasi diri serta komitmen organisasi, memiliki nilai signifikansi

0,095 lebih tinggi dari 0,05. Dengan kata lain, ada hubungan linier antara kedua variabel.

c. Uji Hipotesis

Hipotesis selanjutnya akan diuji, tetapi ini hanya dapat terjadi ketika kedua variabel telah dipastikan normal dan linier. Tujuan dari pengujian hipotesis ialah untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan itu valid. Penggunaan SPSS versi 26 dalam melakukan metode korelasi yang dikenal dengan korelasi *product moment Pearson* untuk menilai hipotesis tentang hubungan antar variabel.

Uji hipotesis memerlukan pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi, adapun dasar yang digunakan ialah sebagai berikut:⁶¹

Tabel 4.10
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

| INTERVAL KOEFISIEN | TINGKAT HUBUNGAN |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Dibawah ini merupakan hasil perhitungan uji hipotesis korelasi dengan menggunakan *product moment pearson* dibantu aplikasi SPSS versi 26:

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 184.

Tabel 4.11
Hasil Uji Korelasi

| | | SELF EFFICACY | KOMITMEN ORGANISASI |
|---------------------|---------------------|---------------|---------------------|
| SELF EFFICACY | Pearson Correlation | 1 | .570** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 |
| | N | 33 | 33 |
| KOMITMEN ORGANISASI | Pearson Correlation | .570** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | |
| | N | 33 | 33 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS 2023

Pada tabel di atas Uji hipotesis korelasi product moment Pearson memperoleh hasil nilai signifikansi 0,001. Peneliti menyimpulkan bahwa ada keterkaitan yang substansial antara komitmen organisasi dengan *self-efficacy* pada Yayasan Matahari Banyuwangi, dengan nilai 0,001 lebih kecil dari 0,05, dan menerima H_a serta menolak H_0 . Kami menyarankan hipotesis berikut dalam penelitian ini:

H_0 : *Self efficacy* tidak mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi.

H_a : *Self efficacy* memiliki hubungan dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi.

Dalam hal ini, nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) adalah 0,570, yang melebihi nilai matriks korelasi (r_{tabel}), yaitu 0,344 ($N-2 = 31$). Menurut standar kekuatan korelasi, hubungan antara komitmen organisasi dan *self-efficacy* cukup signifikan, antara 0,40 dan 0,599. Jika nilai *Pearson Correlation* positif, peneliti menarik kesimpulan bahwa *self-efficacy* dan komitmen organisasi berkorelasi positif, begitu pula sebaliknya.

Temuan utama penelitian dapat disimpulkan bahwasanya, “ada hubungan yang signifikan serta positif antara *self efficacy* serta komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi”.

D. Pembahasan

Hasil uji kategori data memperlihatkan bahwa ada keragaman yang cukup besar dalam tingkat kategorisasi di antara para pekerja. Sebanyak 4 pekerja memiliki kategori rendah. Dua puluh empat pekerja memiliki kategori sedang, dan hanya 5 pekerja yang mempunyai *self efficacy* dengan kategori tinggi. Sebagian besar karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi percaya diri dengan kemampuan mereka, seperti yang ditunjukkan oleh tingginya proporsi temuan *self efficacy* yang moderat. Hal ini konsisten dengan temuan studi oleh Ikmal Burdah Lukmada, yang menemukan bahwa pekerja yang percaya pada kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan tugas serta memenuhi tujuan lebih mungkin untuk benar-benar melakukannya.

Hasil untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa 18,2% tenaga kerja termasuk kategori "rendah", sementara 84,8% tenaga kerja termasuk kategori "sedang", dan sebanyak 5 tenaga kerja termasuk dalam kategori "tinggi". Sebagian besar staf Yayasan Matahari Banyuwangi berdedikasi pada pekerjaan mereka, seperti yang ditunjukkan oleh skor yang cukup tinggi dalam kategori komitmen organisasi. Anggota staf yang merasa sangat yakin akan pentingnya misi organisasi, akan lebih mudah untuk melakukan inisiatif yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Tidak hanya itu,

karyawan yang memiliki ikatan kuat dengan organisasi akan merasa bertanggung jawab menaati terhadap peraturan yang berlaku dan mematuhi norma-norma bahkan ketika tidak ada yang memperhatikan.⁶² Mayer dan Allen menyatakan, tingkat komitmen anggota terhadap organisasi ialah cerminan dari interaksi antara sikap dan emosi dalam organisasi. Hal ini relevan dengan temuan studi yang dilaksanakan Hamas Bernadian, yang menemukan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi memudahkan organisasi untuk mencapai visi, misi serta tujuannya.

Berdasarkan kategori data kedua variabel tersebut, mayoritas karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi memiliki *self-efficacy* dan komitmen organisasional pada rentang menengah ke atas. Karena hanya sebagian kecil karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional dan *self-efficacy* yang rendah, dapat ditarik kesimpulan tingkat *self-efficacy* yang tinggi dan rendah akan berdampak pada komitmen anggota pekerja terhadap yayasan.

Dengan menggunakan SPSS versi 26, peneliti melakukan studi korelasi, untuk melihat ada tidaknya hubungan tingkat *self efficacy* pekerja dan dedikasi mereka terhadap Yayasan Matahari Banyuwangi. Ikmal Burdah Lukmada mempublikasikan sebuah penelitian pada tahun 2012 yang berjudul "Hubungan antara Efikasi Diri dan Komitmen Organisasional Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biskuit Surabaya". Penelitian Ikmal Burdah Lukmada menunjukkan bahwa ada hubungan efikasi diri dan komitmen organisasi

⁶² Novita Leila Anggraeni, Tutut Chusniyah dan Indah Yasminum Suhanti, "Hubungan Efikasi Diri Karier Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Dengan Latar Belakang Pendidikan Tidak Sesuai", *Jurnal Flourishing*, No 4 (2021): 330, DOI: <https://doi.org/10.17977/um070v1i42021p325-331>.

terhadap karyawan, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Lebih lanjut, penelitian Ikmal Burdah Lukmada mengungkapkan bahwa nilai korelasi yang diperoleh bernilai positif, yang ditunjukkan oleh pencapaian nilai korelasi pearson sebesar 0,512.

Fakta bahwa dedikasi setiap pekerja terhadap pekerjaannya di Yayasan Matahari Banyuwangi, dipengaruhi oleh rasa *self-efficacy* yang dimilikinya menunjukkan ada hubungan positif antara *self-efficacy* dan komitmen organisasi. Ada kemungkinan bahwa seluruh kegiatan Yayasan, termasuk visi dan tujuan Yayasan, akan lebih mudah dikelola jika kepemilikan karyawan terhadap komitmen organisasi tinggi. Pekerja dengan kepemilikan komitmen organisasi rendah, dihubungkan dengan tingkat pergantian staf yang tinggi; lebih banyak ketidakhadiran; kecepatan kerja yang lebih lambat; kualitas kerja yang lebih buruk; serta dedikasi yang lebih rendah terhadap organisasi.⁶³

Menurut teori *self-efficacy* dari Bandura, keyakinan dan tindakan seseorang dibentuk oleh bagaimana mereka memahami hubungan antara keadaan mereka dan keadaan orang lain. Istilah *self efficacy* digunakan untuk menggambarkan sejauh mana pemahaman dan tindakan anggota organisasi dibentuk oleh lingkungannya, dan lebih jauh lagi, bagaimana pemahaman ini tercermin dalam prosedur manajemen. Istilah *self efficacy* digunakan untuk menggambarkan keyakinan bahwa keadaan seseorang dapat diubah melalui tindakan yang disengaja. Ketika seseorang mempunyai keyakinan yang kuat tentang kemampuannya sendiri untuk menyelesaikan suatu tugas, mereka

⁶³Sopiah, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2008), 179.

cenderung mengambil langkah-langkah yang disengaja dan metodis untuk mencapai tujuan tersebut.⁶⁴

Bandura mengidentifikasi tiga komponen *self efficacy* yang mungkin berkontribusi terhadap adanya hubungan positif dari *self efficacy* serta komitmen organisasi. Pertama, mungkin karena sebagian besar orang yang bekerja di Yayasan memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap bakat mereka secara keseluruhan, seperti yang terlihat dari berbagai metode yang mereka gunakan untuk melakukan pekerjaan mereka. Loyalitas organisasi dapat diprediksi sebagian besar oleh keyakinan mengenai kemampuannya sendiri untuk melakukan tugas-tugas yang harus dikerjakan. Pekerja merasa lebih yakin akan kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, jika mereka memiliki keterampilan dan bakat yang diperlukan untuk melakukannya. Karyawan akan lebih siap untuk menghadapi stres di tempat kerja dan menggunakan kesulitan sebagai pengalaman belajar, yang memperkuat kesetiaan mereka kepada yayasan. Hal ini sesuai dengan elemen magnitude/level dari *self-efficacy*, yang berkaitan dengan kepercayaan dirinya bahwa ia dapat menyelesaikan suatu tugas meskipun aktivitas tersebut sulit.⁶⁵

Argumen kedua untuk hubungan positif antara *self efficacy* serta komitmen organisasi adalah bahwa karyawan dengan *self efficacy* tinggi yakin akan kemampuan mereka. Kemampuan tersebut merupakan kapasitas untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemimpin Yayasan. Meskipun tidak

⁶⁴ Rafika Aprilya, "Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangga Jadi Indonesia," (Skripsi, Universitas Medan Area, 2018), 22-23.

⁶⁵ Revike Meirene Tuelah, Hari Soetjningsih, "Hubungan *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi Di Perusahaan Manufaktur "X" Di Ungaran," *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, no 6 (2022): 10001, <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9973>.

memiliki pengalaman yang cukup, keyakinan para pekerja akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dalam pekerjaan mereka. Keyakinan karyawan akan memaksa mereka untuk tetap menjadi karyawan, dan hal ini dapat mengarah pada komitmen organisasi yang tulus di pihak mereka. Hal ini selaras dengan komponen kekuatan dari *self efficacy*, yang mendorong pekerja untuk bertahan dalam upaya mereka, karena hal ini relevan dengan tingkat percaya diri mereka terhadap kemampuan mereka sendiri.⁶⁶

Hipotesis terakhir yang menunjukkan korelasi positif antara *self efficacy* serta loyalitas terhadap organisasi seseorang adalah, bahwa pekerja akan lebih cenderung menerapkan pelajaran yang didapat dari satu skenario ke skenario lainnya. Hal ini sejalan dengan komponen generalisasi dari *self efficacy*, yang mengacu pada luasnya bidang aktivitas dan memprediksi bahwa seseorang akan menunjukkan kompetensi kognitif dan emosional.

Bandura mengidentifikasi tiga aspek yang disebutkan di atas sebagai manifestasi dari *self efficacy*. Skala atau tingkat kesulitan pekerjaan adalah faktor pertama yang perlu dipertimbangkan. Kekuatan, yang merupakan singkatan dari sejauh mana keyakinan diri, adalah faktor kedua. Generalisasi, yang mengukur seberapa mampu seseorang secara umum merasa percaya kepada dirinya, adalah faktor ketiga.⁶⁷

⁶⁶Soetjningsih, 10002.

⁶⁷Nurcholifah Fajrin, Abdurrohimi, "Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dan Efikasi Diri Dengan Kemalasan Sosial Pada Anggota Organisasi," *Jurnal Proyeksi*, no.2, (2018): 190, <http://dx.doi.org/10.30659/jp.13.2.187-196>.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pada hasil penelitian serta pembahasan terkait hubungan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi terhadap karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi, secara garis besar berkategori sedang. Hal ini diperoleh dari hasil uji kategorisasi data, dengan jumlah presentasi terbesar dari *self efficacy* serta komitmen organisasi.

Menurut temuan penelitian, terdapat hubungan yang kuat serta signifikan secara statistik antara tingkat komitmen organisasi dan *self-efficacy* karyawan Yayasan Matahari Banyuwangi. Hasil uji korelasi menunjukkan hubungan sedang antar kedua variabel, yang dibuktikan dengan nilai r_{hitung} 0,570 ($N-2 = 31$) dan berkorelasi positif. Akibatnya, hipotesis alternatif (H_a) didukung yang menyatakan bahwasanya ada hubungan antara *self-efficacy* dan komitmen organisasi dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Ketika memeriksa hubungan antara *self efficacy* dan komitmen organisasi, kita dapat melihat bahwa nilai yang lebih tinggi untuk korelasi Pearson menunjukkan ikatan yang lebih, sementara nilai yang lebih rendah menunjukkan ikatan yang lebih lemah. Oleh karena itu, pekerja yang percaya pada kemampuan mereka sendiri dan kapasitas perusahaan untuk membantu mereka sukses akan menunjukkan komitmen organisasi yang kuat.

B. Saran

1. Bagi Yayasan dan Karyawan Matahari Banyuwangi

Dari penelitian yang telah dilakukan, saran yang diberikan kepada Yayasan Matahari Banyuwangi adalah dengan berupaya dalam meningkatkan *self efficacy*. Yayasan Matahari Banyuwangi dapat memberikan pelatihan secara rutin setiap bulannya. Adapun kegiatan pelatihan yang dilakukan ialah kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian apabila karyawan memiliki *self efficacy* yang baik akan tercermin dengan adanya keyakinan pada kemampuannya. Hal ini diharapkan dapat berkontribusi dalam meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi.

Tingkat *self efficacy* dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi termasuk dalam kategori sedang. Oleh sebab itu dibutuhkan peningkatan *self efficacy* agar karyawan memiliki kepercayaan diri serta dapat termotivasi dalam melakukan kegiatan di dalam Yayasan, selain itu perlu juga untuk meningkatkan komitmen organisasi disebabkan hal tersebut akan memiliki pengaruh terhadap kinerja serta jalannya kegiatan di Yayasan Matahari Banyuwangi.

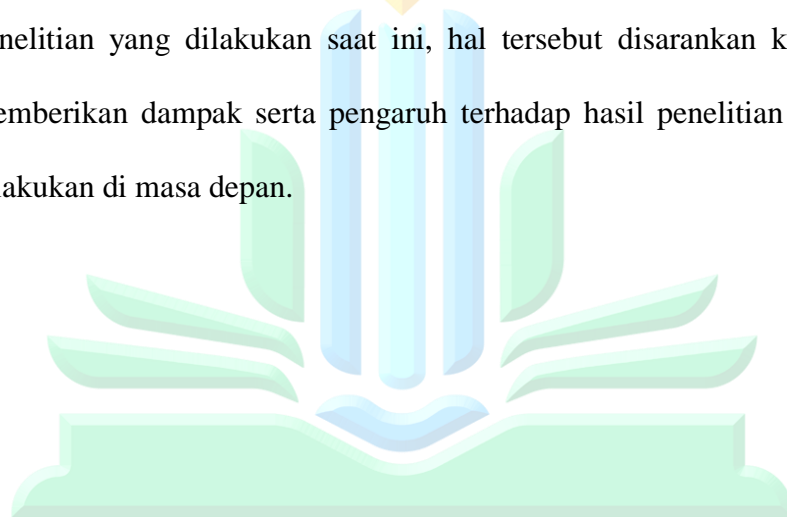
2. Bagi Prodi Psikologi Islam

Saran untuk Prodi Psikologi Islam diharapkan untuk mampu dalam menetapkan program serta kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan

mahasiswa terutama dalam program peminatan di bidang psikologi industri serta organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti di masa yang akan datang harapannya ialah untuk melaksanakan penelitian tambahan dengan penggunaan variabel yang lain, guna mendapatkan hasil penelitian dengan varian yang lebih beragam. Peneliti juga berharap bahwa peneliti masa depan akan menggunakan instrumen penelitian lanjutan yang lebih canggih dari penelitian yang dilakukan saat ini, hal tersebut disarankan karena akan memberikan dampak serta pengaruh terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan di masa depan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- A'yunin, Qurrota. "Self Efficacy pada Mahasiswa Aktivistis Organisasi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang." Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019.
- Anggraeni, Novita Leila, Tutut Chusniyah dan Indah Yasminum Suhanti. "Hubungan Efikasi Diri Karier Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Dengan Latar Belakang Pendidikan Tidak Sesuai." *Jurnal Flourishing*, No. 4 (2021):325-331. DOI: <https://doi.org/10.17977/um070v1i42021p325-331>.
- Anggraeni, Novita Leila, Tutut Chusniyah, dan Indah Yasminum Suhanti. "Hubungan Efikasi Diri Karier dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan dengan Latar Belakang Pendidikan Tidak Sesuai." *Jurnal Flourishing*, no.1(2021):325-331. <https://doi.org/10.17977/um070v1i42021p325-331>.
- Aprilya, Rifka. "Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Yayasan Bangsa Jadi Indonesia." Skripsi, Universitas Medan Area, 2018.
- Astuti, Rini, dan William Gunawan. "Sumber-Sumber Efikasi Diri Karier Remaja." *Jurnal Psikogenesis*, no.2 (Desember 2016):141-151. <https://doi.org/10.24854/jps.v4i2.348>.
- Bernadian, Hamas. "Hubungan *Self Efficacy* (Efikasi Diri) Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Studio Tiga (UKM KOMMUST) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang." Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018.
- Budiastuti, Dyah dan Agustinus Bandur. *Validitas dan reliabilitas penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018.
- Bukit, Benjamin, Tasman Melusa, dan Abdul Rahmat. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2020.
- Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²)*. Guepedia, 2021. https://books.google.co.id/books?id=acpLEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false.

- Departemen Agama Republik Indonesia. Alhidayah Al-Qur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka. Tangerang Selatan: PT. Kalim, 2011.
- Departemen Agama Republik Indonesia. Alhidayah Al-Qur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka. Tangerang Selatan: PT. Kalim, 2011. Q.S An Nisa : 102.
- Departemen Agama Republik Indonesia. Alhidayah Al-Qur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka. Tangerang Selatan: PT. Kalim, 2011. Q.S Fussilat : 481.
- Departemen Agama Republik Indonesia. Alhidayah Al-Qur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka. Tangerang Selatan: PT. Kalim, 2011. Q.S Al Imran : 68.
- Departemen Agama Republik Indonesia. Alhidayah Al-Qur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka. Tangerang Selatan: PT. Kalim, 2011. Q.S Al Baqarah : 50.
- Endaryono, Bakti Toni, dan Tjipto Djuhartono. "Indikator Pembangunan Pendidikan Untuk Masyarakat Berkelanjutan Dengan Pendidikan Berkarakter Di Indonesia." *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, no. 3 (November 2017): 301-306.
- Fajrin, Nurcholifah, dan Abdurrohman. "Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dan Efikasi Diri Dengan Kemalasan Sosial Pada Anggota Organisasi." *Jurnal Proyeksi*, no.2, (2018): 187-196.
<http://dx.doi.org/10.30659/jp.13.2.187-196>.
- Fatihuddin, Mohammad. "Konseling Spiritual Dalam Meningkatkan Efikasi Diri Santri Tahfidz Al Quran Di Pondok Pesantren Miftahul Hikmah Al Haruny Santren Jambuwok Trowulan Mojokerto." Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2017.
- Fitriani, Desy dan Edi Purwanto. "Pengaruh Pusat Kendali Internal dan Eksternal, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian Karyawan pada Pt. Pasifik Teknologi Indonesia." *Journal Business Management*, No. 1 (2019): 12-28.
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, dan Nur Hikmatul Auliya. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Hasibuan, Intan Syabariah. "Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Kesiapan Individu Untuk Berubah Pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO)." Skripsi, Universitas Medan Area, 2019.

- Herawati, Lucky. *Uji Normalitas Data Kesehatan Menggunakan SPSS Edisi 1*. Yogyakarta: POLTEKES JOGJA PRESS, 2016.
- Hidayat, Dede Rahmat. *Teori dan Aplikasi Psikologi Kepribadian Dalam Konseling*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2015.
- IAIN Jember. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember, 2021.
- Iqbal, Qowi Muhammad. "Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Pada Guru Honorar Di Yogyakarta." Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2019.
- Islamiah, Showatul. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Islam Riau." Skripsi, Universitas Islam Riau, 2021.
- Kaswan. *Psikologi Industri dan Organisasi Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Kurniawan, Agung Widhi, dan Zarah Puspitaningtyas. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pradiva Buku, 2016.
- Kusasi, Muhammad. "Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kaltim." *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, No. 2(Desember 2012): 102-117.
- Lolang, Enos. "Hipotesis Nol dan Hipotesis Alternatif." *Jurnal KIP*, no. 3 (November 2014- Februari 2015): 687-695.
- Lukmada, Ikmal Burdah. "Hubungan Efikasi Diri Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya." Skripsi, Universitas Islam Negeri Maliki Malang, 2012.
- Ma'ruf, Aziz Rahmat dan Choirul Anam. "Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi," *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*. 2019.
- Nuryadi. Tutut Dewi Astuti. Endang Sri Utami. M. Budiantara. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media, 2017.
- Purba, Desinta dan Mardaus Purba. "Aplikasi Analisis Korelasi dan Regresi Menggunakan *Pearson Product Moment* dan *Simple Linear Regression*." *Citra Sains Teknologi*, no.2 (januari, 2022): 97-103. <https://doi.org/10.2421/cisat.v1i2.54>.

- Puspita, Restin Dwi. "Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan *Penerimaan Diri Pada Pasien Penyakit Jantung*." Skripsi, Universitas Islam Indonesia, 2018.
- Putra, Hendra Pradana. "Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Prestasi Kerja Agen Asuransi PT. Prufamily Investa Malang." Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2015.
- "Quran Kemenag." Google. diakses 20 April 2022. <https://quran.kemenag.go.id/sura/48/10>.
- Rahayu, Muji. "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Efikasi Diri Pada Siswa Laki-Laki MA Al-Fatah Palembang." Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2018.
- Riawan, Alvin. "Analisis Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Wirausaha Pada Bisnis Online Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Jember." Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Jember, 2020.
- Ridho, Syarifur dan Abd. Rasyid Syamsuri. "Peran Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Guru SMA Swasta." *Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, no.1 (Januari, 2018):64-68. <https://doi.org/10.32487/jshp.v2i1.293>.
- Saifuddin, Ahmad. *Penyusunan Skala Psikologi Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup, 2020.
- Santoso, Imam dan Harries Madiistriyatno. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Indigo Media, 2021. [Metodologi Penelitian Kuantitatif - Imam Santoso, Harries Madiistriyatno - Google Books](#).
- Sianipar, Anggie Rumondang Berliana dan Kristina Haryanti. "Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X." *Psikodimensia*, no.1(Januari-Juni, 2014): 98 – 114. <https://doi.org/10.24167/psiko.v13i1.281>.
- Silviani, Irene. *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka, 2020. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=4DTeDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR3&dq=pengertian+organisasi+&ots=i0CgdDRzTV&sig=wDjnwXudpeAzHbHuD2wzicMU3ro&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian%20organisasi&f=false.
- Simanjuntak, Cipto Winner. "Efektifitas Pelatihan Efikasi Diri Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Medan Sumatera Utara." *Psychophedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, no.1, (Juni 2019-November 2019):15-21. <https://doi.org/10.36805/psikologi.v4i1.716>.

- Siyoto, Sandu, dan M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Karanganyar: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2008.
- Sugiharti, Lilis. “Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang.” Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo, 2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Tuelah, Revike Meirene dan Hari Soetjningsih. “Hubungan *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi Di Perusahaan Manufaktur “X” Di Ungaran.” *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, No 6 (2022): 9997-10003. DOI: <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9973>.
- Wahyudi dan Rendi Salam. *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS, 2020.
- Widyarini, Tiar Wahyu. ”Hubungan *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi pada Sebuah Perusahaan Kosmetik di Kota Salatiga.” Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana, 2017.
- Wijaya, Candra dan Muhammad Rifa’i. *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif Dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing, 2016.
- Yayasan Matahari Banyuwangi. “Data Yayasan Matahari Banyuwangi” 14 Januari 2023.
- Yudihartanti, Yulia. “Analisis Korelasi Mata Kuliah Penelitian Dengan Tugas Akhir Menggunakan Model *Product Moment*.” *Jurnal Ilmiah Komputer*, no.2 (Februari, 2020): 1691-1696. <http://dx.doi.org/10.35889/progresif.v13i2.269>.
- Yusuf, Ria Mardiana, dan Darman Syarif. *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka, 2018.
- Zahro, Siti Fatimah Az. “Komitmen Organisasi Musyrif-musyrifah pusat Ma’had Al Jami’ah UIN Maliki Malang.” Skripsi, Universitas Islam Negeri Maliki Malang, 2015.
- Zulfikar, Alif Ryan dan Mikhriai. “Pengaruh *Social Media Marketing* Terhadap *Brand Trust* pada *Followers* Instagram Dompot Duafa Cabang Yogyakarta.” *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Administrasi Islam*, no. 2 (Juli-Desember 2017) : 288.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 1

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rachma Lestari Dori
Nim : D20185063
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Dakwah
Institusi : Universitas Islam Negeri K.H Achmad Siddiq Jember

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi dengan judul **“Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Yayasan Matahari Banyuwangi”** tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapa pun.

Jember, 13 Juni 2023
Saya yang menyatakan



Rachma Lestari Dori
NIM. D20185063

Lampiran 2

MATRIKS PENELITIAN

| JUDUL | VARIABEL | SUB VARIABEL | INDIKATOR | | SUMBER DATA | RUMUSAN MASALAH | METODE PENELITIAN |
|--|---------------|---|--|---------------------|---|--|--|
| | | | <i>Self Efficaccy</i> | Komitmen Organisasi | | | |
| HUBUNGAN DANTARA SELF EFFICACY DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN DI YAYASAN MATAHARI BANYUWANGI | Self Efficacy | <p><i>Magnitude/Level</i> (berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya)</p> <p><i>Generality</i>(berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu tersebut merasa yakin terhadap kemampuannya)</p> <p><i>Strength</i>(berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu</p> | <p>Individu yakin terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan atau yang diberikan</p> <p>Individu memiliki kemampuan dalam menerapkan perilaku tertentu terhadap tingkat dari kesulitan tugas</p> | | Observasi Kuesioner (<i>skala likert</i>) Wawancara | Apakah ada hubungan antara <i>Self- efficacy</i> dengan komitmen organisasi pada karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi | <p>Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Teknik pengumpulan data yang digunakan: Observasi Kuesioner Wawancara</p> |

| | | | | | | | |
|--|--|-------------------------------|--|--|--|--|---|
| | | <p>terhadap kemampuannya)</p> | <p>Kemampuan individu menyelesaikan tingkat kesulitan tugas berdasarkan pada pengalaman terdahulu Keyakinan individu terhadap efikasinya yang disertai keimanan kepada Tuhan sehingga mampu menyesuaikan tingkah lakunya (tidak sombong, tidak mudah bangga) Tekun dalam menghadapi permasalahan</p> | | | | <p>Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling/<i>sampling jenuh</i> Teknik analisis data menggunakan korelasi <i>Pearson Product Moment</i> dari <i>Karl Pearson</i>.</p> |
|--|--|-------------------------------|--|--|--|--|---|

| | | | | | | | |
|--|---------------------|---|--|--|--|--|--|
| | | | <p>agar dapat menyelesaikan tingkatan kesulitan tugas Keyakinan individu kepada Tuhan dan harapannya terhadap rahmat pertolongan Tuhan</p> | | | | |
| | Komitmen organisasi | <p><i>Affective Commitment</i> (berkaitan dengan ikatan emosional karyawan dengan organisasinya)</p> <p><i>Continuance Commitment</i> (berkaitan dengan kesadaran seseorang dengan organisasinya)</p> <p><i>Normative Commitment</i> (berkaitan dengan kewajiban yang</p> | | <p>Adanya hubungan emosional dengan organisasi Memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi atau menemukan kenyamanan di dalam organisasi</p> | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|--|
| | | <p>mereka rasakan untuk tetap tinggal pada organisasi)</p> |  | <p>Memiliki perasaan nyaman terhadap fasilitas yang diberikan oleh organisasi Tidak memiliki keinginan untuk mengikuti organisasi lain</p> <p>Kewajiban moral untuk menjaga hubungan dengan organisasi</p> <p>Memiliki kesamaan nilai antara nilai organisasi dan nilai diri</p> | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|--|

UNIVERSITAS ISLAM JEMBER
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|--|--|
| | | |  | sendiri (individu) Memiliki kesadaran dan tanggung jawab moral dalam diri sendiri terhadap anggota dan organisasi | | | |
|--|--|--|---|---|--|--|--|

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 3 (Surat Izin Penelitian)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136 Telp. 0331-487550 email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B.30 98/Un.22/6.a/PP.00.9/ 11 /2023

12 Januari 2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.

Pembina Yayasan Matahari Banyuwangi

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Rachma Lestari Dori

NIM : D20185063

Fakultas : Dakwah

Program Studi : Psikologi Islam

Semester : IX (sembilan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan antara *Self Efficacy* (Efikasi Diri) dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



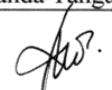
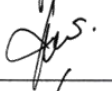
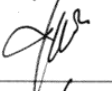
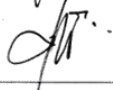
Siti Raudhatul Jannah

Lampiran 4 (Jurnal Kegiatan Penelitian)


Jurnal Kegiatan Penelitian

Jurnal Kegiatan Penelitian

Lokasi : Yayasan Matahari Banyuwangi

| NO. | Tanggal | Kegiatan Penelitian | Tanda Tangan |
|-----|-----------------|--|---|
| 1. | 13 Januari 2023 | Memberikan surat izin penelitian |  |
| 2. | 14 Januari 2023 | Menyebarkan kuesioner atau angket |  |
| 3. | 14 Januari 2023 | Meminta data seputar Yayasan Matahari Banyuwangi |  |
| 4. | 20 Januari 2023 | Meminta surat keterangan selesai penelitian |  |

Banyuwangi, 20 Januari 2023


Andreina Marcelina S.Psi., C.Fc
Pembina Yayasan Matahari
Banyuwangi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 5 (Surat Keterangan Selesai Penelitian)



SURAT KETERANGAN

No : 001/YMB/I/2023

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andreina Marcelina, S.Psi., C.Fc
Jabatan : Ketua Yayasan Matahari Banyuwangi
Alamat : Perum Taman Puring Asri G/10-12
Kel. Sobo, Banyuwangi – Jawa Timur

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Rachma Lestari Dori
NIM : D20185063
Prodi : Psikologi Islam
Alamat : Perum. Cahaya Mas Blok E1 No.3 Kaliwates Jember

Telah melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Self Efficacy (Efikasi Diri) Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Yayasan Matahari Banyuwangi”**. Yang dilakukan mulai tanggal 13 Januari sampai selesai pada tanggal 20 Januari 2023.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Banyuwangi, 20 Januari 2023

Andreina Marcelina S.Psi., C.Fc
Pembina Yayasan Matahari

**Pusat Layanan Pendidikan, Terapi Prilaku dan Pengembangan Lifeskill Anak
Berkebutuhan Khusus**

Taman Puring Asri G/1 –12 Kel. Sobo BANYUWANGI – Jawa Timur 68418

HP / WA : 082337349209

Email : yayasanmatahariB@yahoo.com

Lampiran 6

PROFFESIONAL JUDGEMENT

Alat Ukur Penelitian

Perkenalkan, Saya Peneliti Rachma Lestari Dori Mahasiswa Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Yayasan Matahari Banyuwangi”**. Saya membutuhkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk memberikan penilaian terhadap item-item dalam alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini. Penilaian akan dilakukan pada dua alat ukur yakni:

1. Skala *Self Efficacy*
2. Skala Komitmen Organisasi

Penilaian dilakukan dengan cara memberikan nilai 1-5 pada kolom penilaian. **Penilaian didasarkan pada tata bahasa dan kesesuaian/relevansi butir item dengan konstruksi psikologis yang hendak diukur. Penerapan instrumen ini akan digunakan pada karyawan di Yayasan Matahari Banyuwangi.** Adapun kriteria penilaian dari instrumen ini meliputi:

Nilai 1: Sangat setuju

Nilai 2: Setuju

Nilai 3: Netral

Nilai 4: tidak setuju

Nilai 5: Sangat tidak setuju

Mohon mengisi data dibawah ini terlebih dahulu, sebagai bukti bahwa Ibu bersedia memberikan penilaian terhadap alat ukur penelitian skripsi ini.

Nama Lengkap : Indah Roziah Cholilah, M.Psi., Psikolog

Pendidikan Terakhir : S2

Bidang Ahli : Psikologi Industri

No. Telepon/Email : 085336706474 / indah.reh260687@gmail.com

Bersedia : Ya/Tidak

Atas partisipasi dan perhatian Ibu saya ucapkan terima kasih.

*Silahkan pilih salah satu

Jember 31 Mei 2023
Profesional Judgment

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
(Indah Roziah Cholilah, M.Psi., Psikolog)

Lampiran 7

ANGKET KUESIONER PENELITIAN

- Nama :
Usia :
Alamat :
Jenis Kelamin : Perempuan atau Laki-laki
Nama Instansi :
Jabatan :
Lama Bekerja : a). Kurang dari 1 Tahun
b). 1 Sampai 5 Tahun
c). Lebih dari 5 Tahun
Pendidikan Terakhir : a). TK/ PAUD
b). SD/ MI
c). SMP/MT's
d). SMA/MAN/MA/SMK
e). Perguruan Tinggi

Petunjuk Pengisian:

1. Dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Bapak/ Ibu guru saat ini dengan pilihan jawaban yang diberikan.
2. Skor diberikan tidak mengandung nilai benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Bapak/ Ibu guru terhadap isi setiap pernyataan.
3. Beri tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/ Ibu guru. Pilihan Jawaban yang tersedia, adalah:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

ALAT UKUR SELF EFFICACY (EFIKASI DIRI)

| NO | ITEM | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1. | Saya memiliki pandangan optimis untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala yayasan | | | | | |
| 2. | Saya merasa yakin dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik | | | | | |
| 3. | Saya yakin dapat mengerjakan tugas yang diberikan oleh kepala yayasan | | | | | |
| 4. | Saya yakin dapat menyelesaikan 2 tugas secara bersamaan | | | | | |
| 5. | Saya dapat menyesuaikan kemampuan saya dalam bekerja di yayasan | | | | | |
| 6. | Saya yakin terhadap kemampuan yang dimiliki disertai keimanan kepada Tuhan | | | | | |
| 7. | Saya percaya Tuhan akan membantu saya dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab di tempat kerja | | | | | |
| 8. | Saya ingin menyerah ketika dihadapkan dengan tugas-tugas sulit yang diberikan oleh kepala yayasan | | | | | |
| 9. | Saya menampilkan semangat dalam menghadapi kesulitan di tempat kerja | | | | | |
| 10. | Saya tidak berani mengambil risiko jika pimpinan memberikan perintah | | | | | |
| 11. | Saya menghindari tugas yang sulit | | | | | |
| 12. | Sebelum pulang saya selalu mengikuti proses evaluasi di tempat kerja | | | | | |
| 13. | Saya suka menunda-nunda ketika diberi tugas yang sulit | | | | | |
| 14. | Saya selalu berkonsentrasi saat menghadapi tugas yang sulit | | | | | |
| 15. | Saya mudah marah ketika tugas yang di kerjakan sangatlah sulit | | | | | |
| 16. | Saya selalu melakukan tugas sampai selesai walaupun tugasnya sulit | | | | | |
| 17. | Saya merasa lebih mudah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan | | | | | |
| 18. | Saya bisa melakukan tugas yang dianggap sulit oleh anggota lain | | | | | |

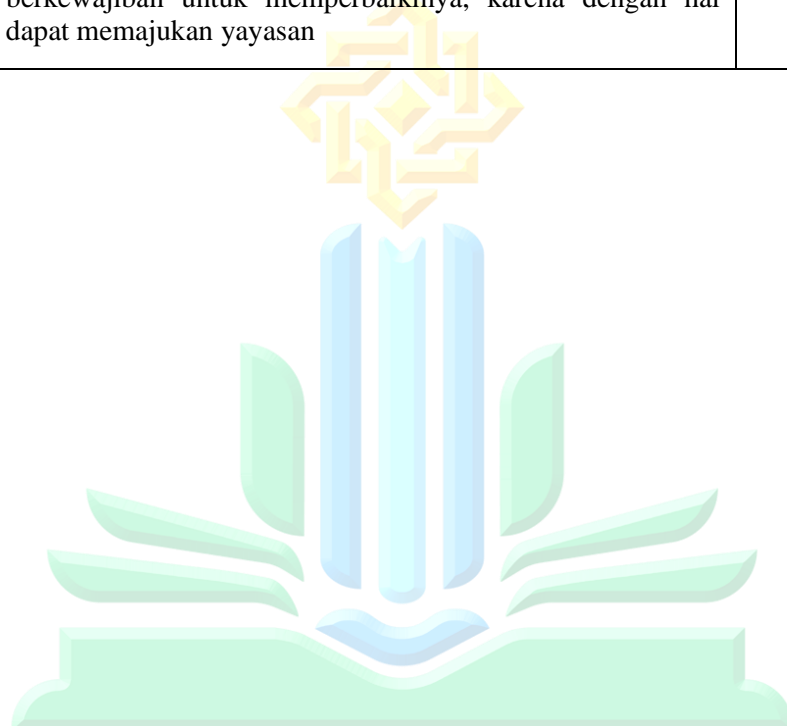
| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 19. | Saya selalu berdiskusi dengan anggota lain jika mengalami kesulitan ketika mengerjakan tugas | | | | | |
| 20. | Saya memiliki motivasi yang baik untuk dapat menyelesaikan tugas | | | | | |
| 21. | Saya yakin dengan kemampuan dan pengalaman saya dalam menangani berbagai tugas yang berbeda | | | | | |
| 22. | Saya memiliki pengalaman yang cukup untuk tidak pernah meragukan kemampuan saya dalam mengerjakan tugas yang diberikan | | | | | |
| 23. | Saya yakin dapat menangani tugas dengan tingkat kesulitan yang tinggi karena saya memiliki pengalaman kerja yang baik | | | | | |
| 24. | Jika ada yang menghalangi dan menghambat tujuan saya maka saya akan mencari cara untuk dapat menyelesaikannya | | | | | |
| 25. | Ketika terjebak dalam kesulitan, saya cenderung melibatkan ide kreatif saya | | | | | |
| 26. | Saya cenderung tenang untuk menyelesaikan tugas meskipun sulit | | | | | |
| 27. | Saya cenderung menyusun jadwal tugas secara terencana terutama saat berhadapan dengan tugas yang kompleks | | | | | |
| 28. | Saya akan lebih tekun ketika saya gagal dalam menjalankan tugas | | | | | |
| 29. | Saya selalu malas ketika diberi tugas yang penuh dengan deadline | | | | | |
| 30. | Saya lebih suka mengerjakan tugas yang saya sukai daripada tugas-tugas yang penting | | | | | |
| 31. | Saya selalu menerima pekerjaan yang diberikan meskipun tugas yang diberikan terlalu banyak | | | | | |
| 32. | Saya tidak malu untuk mempelajari sesuatu yang saya tidak ketahui | | | | | |
| 33. | Saya selalu ingin mengabaikan tugas yang diberikan | | | | | |
| 34. | Saya selalu mengerjakan tugas sampai selesai meskipun sulit | | | | | |
| 35. | Jika saya memiliki masalah dalam mengerjakan tugas, saya akan berhenti dan mengabaikannya | | | | | |

ALAT UKUR KOMITMEN ORGANISASI

| NO | ITEM | SS | S | N | TS | STS |
|-----|---|----|---|---|----|-----|
| 1. | Saya merasa bahwa visi dan misi yayasan sangat cocok untuk saya | | | | | |
| 2. | Saya kesulitan menerima aturan dan nilai yang diterapkan di yayasan | | | | | |
| 3. | Menurut saya visi dan misi yayasan ini tidak sesuai dengan saya | | | | | |
| 4. | Saya senang bekerja di sini karena tujuan yayasan terarah | | | | | |
| 5. | Saya tidak nyaman bekerja di yayasan ini karena tujuan organisasinya tidak terarah | | | | | |
| 6. | Saya patuh pada visi dan misi yayasan untuk memajukan yayasan | | | | | |
| 7. | Nilai-nilai yang berlaku di yayasan tidak sesuai dengan nilai-nilai yang saya miliki ketika bekerja | | | | | |
| 8. | Salah satu alasan utama melanjutkan bekerja pada yayasan ini adalah karena saya percaya bahwa hal tersebut sangat penting dan merupakan kewajiban moral | | | | | |
| 9. | Saya hanya datang ke yayasan ini ketika ada acara atau kebutuhan mendesak | | | | | |
| 10. | Jika saya tidak memiliki tugas atau tanggung jawab di yayasan ini, saya memilih untuk pindah di yayasan lain | | | | | |
| 11. | Saya berniat untuk keluar dari yayasan ini | | | | | |
| 12. | Saya percaya loyalitas itu penting | | | | | |
| 13. | Merupakan suatu kesenangan untuk menghabiskan karier saya di yayasan ini | | | | | |
| 14. | Meskipun sedang sakit saya tetap berangkat untuk bekerja | | | | | |
| 15. | Bahkan jika saya tidak mendapatkan keuntungan secara materiel, saya masih melakukan pekerjaan dengan baik | | | | | |
| 16. | Saya menolak ketika yayasan meminjam barang kepada saya meskipun barang tersebut sangat dibutuhkan untuk kegiatan yayasan | | | | | |
| 17. | Hidup saya akan kacau secara materi jika saya meninggalkan yayasan ini sekarang | | | | | |
| 18. | Saya tidak akan merasa rugi jika saya berhenti bekerja untuk yayasan ini sekarang | | | | | |
| 19. | Saya merasa tidak punya pilihan pekerjaan lain untuk meninggalkan yayasan ini | | | | | |
| 20. | Saya masih bekerja di yayasan ini karena saya membutuhkan uang | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 21. | Saya merasa mendapat banyak manfaat di yayasan ini, itulah sebabnya saya masih bekerja di sini | | | | | |
| 22. | Saat ini saya masih bekerja di yayasan ini karena merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan | | | | | |
| 23. | Saya merasa tidak mendapatkan manfaat apabila saya masih bekerja di yayasan ini | | | | | |
| 24. | Saya merasa rugi apabila meninggalkan yayasan ini | | | | | |
| 25. | Saya memilih tetap bekerja di yayasan ini karena mendapat pelajaran terkait pendidikan dan perkembangan anak | | | | | |
| 26. | Saya tidak merasa rugi jika meninggalkan yayasan ini | | | | | |
| 27. | Saya memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan ini karena kebutuhan saya tidak terpenuhi | | | | | |
| 28. | Saya tidak senang bekerja di sini karena gajinya tidak memuaskan | | | | | |
| 29. | Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya meninggalkan pekerjaan ini tanpa pekerjaan lain | | | | | |
| 30. | Jika saya meninggalkan yayasan ini, hidup saya akan kacau secara materi | | | | | |
| 31. | Konsekuensi jika saya meninggalkan yayasan ini adalah akan sulit untuk menemukan alternative pekerjaan yang lebih baik | | | | | |
| 32. | Keputusan saya untuk meninggalkan yayasan akan menyebabkan banyak masalah | | | | | |
| 33. | Jika saya berhenti dari yayasan ini maka keuangan saya akan terganggu | | | | | |
| 34. | Alasan saya tetap berada di yayasan karena yayasan telah banyak membantu kehidupan saya | | | | | |
| 35. | Maksud dan tujuan pekerjaan saya jelas | | | | | |
| 36. | Saya merasa bahwa dapat dengan mudah bekerja di yayasan ini semudah saya berkarier di yayasan ini | | | | | |
| 37. | Saya selalu mencari informasi terkait cara kerja yang baik | | | | | |
| 38. | Saya selalu bekerja untuk menyelesaikan semua masalah terkait pekerjaan di yayasan ini | | | | | |
| 39. | Saya selalu mengevaluasi diri untuk lebih meningkatkan kinerja di dalam yayasan | | | | | |
| 40. | Dalam bekerja saya selalu berusaha untuk mencapai hasil yang baik | | | | | |
| 41. | Saya selalu mengikuti kegiatan yang diadakan oleh yayasan karena hal tersebut merupakan tanggung jawab kita sebagai karyawan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 42. | Saya bertahan di yayasan ini karena diberi tanggung jawab untuk memajukannya | | | | | |
| 43. | Saya mampu menjalin hubungan baik dengan orang-orang diluar yayasan | | | | | |
| 44. | Saya tahu apa tanggung jawab saya di dalam yayasan | | | | | |
| 45. | Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan yayasan | | | | | |
| 46. | Jika saya melihat yayasan tidak melakukan hal yang benar, saya merasa berkewajiban untuk memperbaikinya, karena dengan hal tersebut dapat memajukan yayasan | | | | | |



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 8

TABULASI DATA SKALA SELF EFFICACY

| NO | Self Efficacy | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL | |
|----|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | | |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 106 | |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 145 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 135 | |
| 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 88 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 135 | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 140 | |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 136 | |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 151 | |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 124 | |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 134 | |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 125 | |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 138 | |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 129 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 132 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 135 | |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 130 | |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 132 | |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 139 | |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 142 | |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 145 | | |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 144 | |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 126 | |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 133 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 128 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 126 | |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 132 | |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 129 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 130 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 126 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 131 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 131 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 132 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 136 |



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 7 | 2 | |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 8 | 0 |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 6 | 8 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 6 | 1 | |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 7 | 1 | |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 6 | 8 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 6 | 2 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 6 | 5 | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 7 | 9 |

Lampiran 10

HASIL UJI VLIDITAS *SELF EFFICACY* DAN KOMITMEN ORGANISASI

| HASIL UJI VLIDITAS | | | | |
|-------------------------------------|----------|---------------------------|-------|----------------|
| VARIABEL <i>SELF EFFICACY</i> (V.X) | | | | |
| ITEM | R HITUNG | R TABEL (0,3120) 5% | SIG | KRITERIA |
| X01 | 0,622 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X02 | 0,597 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X03 | 0,572 | 0,3120 | 0,001 | VALID |
| X04 | 0,143 | 0,3120 | 0,378 | TIDAK VALID |
| X05 | 0,042 | 0,3120 | 0,796 | TIDAK VALID |
| X06 | 0,241 | 0,3120 | 0,134 | TIDAK VALID |
| X07 | 0,659 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X08 | 0,640 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X09 | 0,742 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X10 | 0,497 | 0,3120 | 0,001 | VALID |
| X11 | 0,067 | 0,3120 | 0,680 | TIDAK VALID |
| X12 | 0,375 | 0,3120 | 0,017 | VALID |
| X13 | 0,292 | 0,3120 | 0,068 | TIDAK VALID |
| X14 | 0,333 | 0,3120 | 0,036 | VALID |
| X15 | -0,043 | 0,3120 | 0,794 | TIDAK VALID |
| X16 | 0,350 | 0,3120 | 0,027 | VALID |
| X17 | 0,394 | 0,3120 | 0,012 | VALID |
| X18 | 0,642 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X19 | -0,042 | 0,3120 | 0,798 | TIDAK VALID |
| X20 | 0,579 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X21 | 0,295 | 0,3120 | 0,064 | TIDAK VALID |
| X22 | 0,135 | 0,3120 | 0,406 | TIDAK VALID |
| X23 | 0,395 | 0,3120 | 0,012 | VALID |
| X24 | 0,643 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X25 | 0,594 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X26 | 0,653 | 0,3120 | 0,000 | VALID |

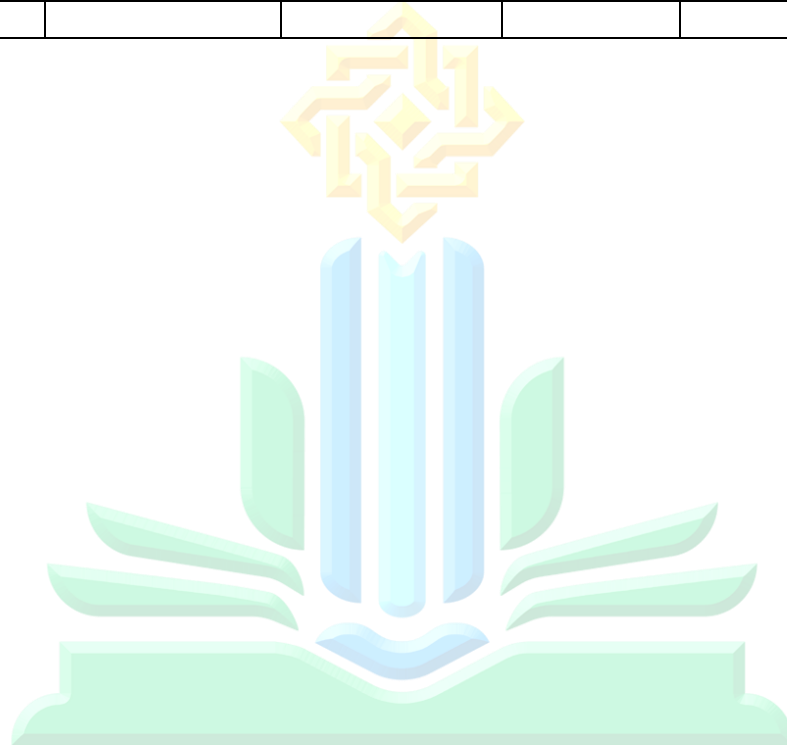
| | | | | |
|-----|-------|--------|-------|----------------|
| X27 | 0,560 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X28 | 0,499 | 0,3120 | 0,001 | VALID |
| X29 | 0,646 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X30 | 0,628 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X31 | 0,499 | 0,3120 | 0,001 | VALID |
| X32 | 0,697 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X33 | 0,209 | 0,3120 | 0,195 | TIDAK VALID |
| X34 | 0,165 | 0,3120 | 0,309 | TIDAK VALID |
| X35 | 0,268 | 0,3120 | 0,094 | TIDAK VALID |
| X36 | 0,170 | 0,3120 | 0,293 | TIDAK VALID |
| X37 | 0,543 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X38 | 0,541 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X39 | 0,461 | 0,3120 | 0,003 | VALID |
| X40 | 0,448 | 0,3120 | 0,004 | VALID |
| X41 | 0,387 | 0,3120 | 0,014 | VALID |
| X42 | 0,606 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X43 | 0,093 | 0,3120 | 0,567 | TIDAK VALID |
| X44 | 0,405 | 0,3120 | 0,010 | VALID |
| X45 | 0,578 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X46 | 0,468 | 0,3120 | 0,002 | VALID |
| X47 | 0,149 | 0,3120 | 0,358 | TIDAK VALID |
| X48 | 0,325 | 0,3120 | 0,041 | VALID |
| X49 | 0,579 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| X50 | 0,533 | 0,3120 | 0,000 | VALID |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

| HASIL UJI VALIDITAS | | | | |
|------------------------------------|----------|---------------------------|-------|----------------|
| VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (V.Y) | | | | |
| ITEM | R HITUNG | R TABEL (0,3120) 5% | SIG | KRITERIA |
| Y01 | 0,636 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y02 | 0,281 | 0,3120 | 0,079 | TIDAK VALID |
| Y03 | 0,431 | 0,3120 | 0,006 | VALID |
| Y04 | 0,421 | 0,3120 | 0,007 | VALID |
| Y05 | 0,446 | 0,3120 | 0,004 | VALID |
| Y06 | 0,337 | 0,3120 | 0,033 | VALID |
| Y07 | 0,711 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y08 | 0,083 | 0,3120 | 0,613 | TIDAK VALID |
| Y09 | 0,431 | 0,3120 | 0,006 | VALID |
| Y10 | 0,276 | 0,3120 | 0,085 | TIDAK VALID |
| Y11 | 0,572 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y12 | 0,369 | 0,3120 | 0,019 | VALID |
| Y13 | 0,496 | 0,3120 | 0,001 | VALID |
| Y14 | 0,359 | 0,3120 | 0,023 | VALID |
| Y15 | 0,447 | 0,3120 | 0,004 | VALID |
| Y16 | 0,539 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y17 | 0,173 | 0,3120 | 0,285 | TIDAK VALID |
| Y18 | 0,233 | 0,3120 | 0,148 | TIDAK VALID |
| Y19 | 0,239 | 0,3120 | 0,138 | TIDAK VALID |
| Y20 | 0,144 | 0,3120 | 0,377 | TIDAK VALID |
| Y21 | 0,440 | 0,3120 | 0,005 | VALID |
| Y22 | -0,057 | 0,3120 | 0,725 | TIDAK VALID |
| Y23 | 0,443 | 0,3120 | 0,004 | VALID |
| Y24 | -0,162 | 0,3120 | 0,317 | TIDAK VALID |
| Y25 | 0,076 | 0,3120 | 0,642 | TIDAK VALID |
| Y26 | 0,247 | 0,3120 | 0,124 | TIDAK VALID |
| Y27 | -0,313 | 0,3120 | 0,050 | TIDAK VALID |
| Y28 | 0,265 | 0,3120 | 0,098 | TIDAK |

| | | | | |
|-----|--------|--------|-------|-------------|
| | | | | VALID |
| Y29 | 0,286 | 0,3120 | 0,073 | TIDAK VALID |
| Y30 | 0,576 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y31 | 0,644 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y32 | 0,704 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y33 | 0,314 | 0,3120 | 0,049 | VALID |
| Y34 | 0,332 | 0,3120 | 0,036 | VALID |
| Y35 | 0,484 | 0,3120 | 0,002 | VALID |
| Y36 | 0,715 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y37 | 0,682 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y38 | 0,459 | 0,3120 | 0,003 | VALID |
| Y39 | 0,185 | 0,3120 | 0,252 | TIDAK VALID |
| Y40 | 0,482 | 0,3120 | 0,002 | VALID |
| Y41 | 0,518 | 0,3120 | 0,001 | VALID |
| Y42 | 0,027 | 0,3120 | 0,869 | TIDAK VALID |
| Y43 | 0,376 | 0,3120 | 0,017 | VALID |
| Y44 | 0,398 | 0,3120 | 0,011 | VALID |
| Y45 | 0,242 | 0,3120 | 0,132 | TIDAK VALID |
| Y46 | 0,522 | 0,3120 | 0,001 | VALID |
| Y47 | 0,324 | 0,3120 | 0,042 | VALID |
| Y48 | 0,592 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y49 | 0,488 | 0,3120 | 0,001 | VALID |
| Y50 | 0,714 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y51 | 0,255 | 0,3120 | 0,112 | TIDAK VALID |
| Y52 | 0,671 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y53 | -0,140 | 0,3120 | 0,386 | TIDAK VALID |
| Y54 | 0,619 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y55 | 0,476 | 0,3120 | 0,002 | VALID |
| Y56 | 0,666 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y57 | 0,711 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y58 | 0,526 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y59 | 0,655 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y60 | 0,303 | 0,3120 | 0,057 | TIDAK VALID |
| Y61 | 0,733 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y62 | 0,288 | 0,3120 | 0,072 | TIDAK VALID |
| Y63 | 0,133 | 0,3120 | 0,412 | TIDAK VALID |

| | | | | |
|-----|-------|--------|-------|-------------|
| Y64 | 0,243 | 0,3120 | 0,130 | TIDAK VALID |
| Y65 | 0,574 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y66 | 0,568 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y67 | 0,611 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y68 | 0,595 | 0,3120 | 0,000 | VALID |
| Y69 | 0,461 | 0,3120 | 0,003 | VALID |
| Y70 | 0,207 | 0,3120 | 0,200 | TIDAK VALID |
| | | | | |



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LAMPIRAN 11

HASIL UJI RELIABILITAS SKALA UJI COBA VARIABEL *SELF EFFICACY* DAN KOMITMEN ORGANISASI

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X01 | 187.1500 | 165.003 | 0.595 | 0.882 |
| X02 | 187.4750 | 168.256 | 0.579 | 0.883 |
| X03 | 187.3750 | 167.112 | 0.548 | 0.883 |
| X04 | 187.7750 | 171.256 | 0.083 | 0.889 |
| X05 | 188.1250 | 173.343 | -0.009 | 0.889 |
| X06 | 187.6750 | 169.404 | 0.186 | 0.887 |
| X07 | 188.2750 | 155.948 | 0.609 | 0.880 |
| X08 | 187.4000 | 164.195 | 0.613 | 0.881 |
| X09 | 187.2000 | 163.497 | 0.722 | 0.880 |
| X10 | 187.0250 | 165.666 | 0.459 | 0.883 |
| X11 | 187.5250 | 172.922 | 0.020 | 0.889 |
| X12 | 187.8500 | 166.182 | 0.320 | 0.885 |
| X13 | 187.5750 | 171.020 | 0.267 | 0.886 |
| X14 | 187.5500 | 169.074 | 0.295 | 0.885 |
| X15 | 188.5500 | 175.638 | -0.115 | 0.894 |
| X16 | 188.3250 | 167.404 | 0.300 | 0.885 |
| X17 | 188.0000 | 166.410 | 0.345 | 0.885 |
| X18 | 187.5750 | 162.917 | 0.611 | 0.881 |
| X19 | 188.7250 | 175.692 | -0.116 | 0.894 |
| X20 | 187.6500 | 165.618 | 0.550 | 0.882 |
| X21 | 187.7500 | 169.013 | 0.249 | 0.886 |
| X22 | 187.8000 | 171.549 | 0.079 | 0.889 |
| X23 | 187.4000 | 169.374 | 0.368 | 0.885 |
| X24 | 187.7500 | 160.859 | 0.606 | 0.880 |
| X25 | 187.5000 | 166.000 | 0.569 | 0.882 |
| X26 | 187.8250 | 161.840 | 0.620 | 0.880 |
| X27 | 188.3000 | 163.241 | 0.519 | 0.882 |
| X28 | 187.3000 | 167.395 | 0.470 | 0.883 |

| | | | | |
|-----|----------|---------|-------|-------|
| X29 | 187.4250 | 166.917 | 0.628 | 0.883 |
| X30 | 187.6750 | 164.635 | 0.601 | 0.882 |
| X31 | 188.0000 | 163.231 | 0.448 | 0.883 |
| X32 | 188.3250 | 157.148 | 0.657 | 0.879 |
| X33 | 187.7250 | 171.128 | 0.173 | 0.887 |
| X34 | 187.6750 | 171.507 | 0.123 | 0.887 |
| X35 | 187.7000 | 169.395 | 0.221 | 0.886 |
| X36 | 187.9000 | 171.528 | 0.131 | 0.887 |
| X37 | 187.6250 | 165.215 | 0.508 | 0.882 |
| X38 | 187.6000 | 167.426 | 0.516 | 0.883 |
| X39 | 187.7250 | 165.487 | 0.417 | 0.884 |
| X40 | 187.6250 | 166.753 | 0.409 | 0.884 |
| X41 | 187.5750 | 168.507 | 0.352 | 0.885 |
| X42 | 187.6000 | 165.118 | 0.579 | 0.882 |
| X43 | 187.6250 | 172.343 | 0.035 | 0.889 |
| X44 | 187.8500 | 165.259 | 0.349 | 0.885 |
| X45 | 188.3000 | 160.369 | 0.529 | 0.881 |
| X46 | 187.3750 | 167.163 | 0.434 | 0.884 |
| X47 | 187.8750 | 170.933 | 0.083 | 0.890 |
| X48 | 187.4000 | 167.887 | 0.273 | 0.886 |
| X49 | 187.5000 | 166.974 | 0.556 | 0.883 |
| X50 | 187.4250 | 166.661 | 0.504 | 0.883 |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.887 | 50 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y01 | 250.3250 | 379.815 | 0.621 | 0.911 |
| Y02 | 250.2000 | 388.113 | 0.266 | 0.913 |
| Y03 | 250.3750 | 378.189 | 0.396 | 0.912 |
| Y04 | 250.5000 | 380.821 | 0.392 | 0.912 |
| Y05 | 250.3750 | 380.497 | 0.420 | 0.912 |
| Y06 | 250.2750 | 383.640 | 0.309 | 0.913 |
| Y07 | 250.4250 | 371.994 | 0.693 | 0.910 |
| Y08 | 250.2250 | 390.487 | 0.065 | 0.914 |
| Y09 | 250.2750 | 380.717 | 0.403 | 0.912 |
| Y10 | 250.5500 | 385.690 | 0.249 | 0.913 |
| Y11 | 250.2000 | 380.369 | 0.555 | 0.912 |
| Y12 | 250.1000 | 381.785 | 0.338 | 0.913 |
| Y13 | 250.1500 | 373.669 | 0.459 | 0.911 |
| Y14 | 249.9250 | 382.635 | 0.330 | 0.913 |
| Y15 | 250.1000 | 379.631 | 0.418 | 0.912 |
| Y16 | 250.2000 | 381.036 | 0.520 | 0.912 |
| Y17 | 250.5000 | 387.385 | 0.140 | 0.914 |
| Y18 | 251.1000 | 384.092 | 0.190 | 0.914 |
| Y19 | 250.7500 | 385.885 | 0.208 | 0.913 |
| Y20 | 250.6000 | 389.015 | 0.119 | 0.914 |
| Y21 | 250.8750 | 375.446 | 0.399 | 0.912 |
| Y22 | 251.3000 | 394.164 | -0.100 | 0.916 |
| Y23 | 250.6250 | 377.061 | 0.407 | 0.912 |
| Y24 | 251.1750 | 398.251 | -0.207 | 0.918 |
| Y25 | 250.3250 | 390.225 | 0.049 | 0.914 |
| Y26 | 250.4750 | 385.846 | 0.218 | 0.913 |
| Y27 | 250.9750 | 400.384 | -0.343 | 0.917 |
| Y28 | 250.4500 | 386.869 | 0.243 | 0.913 |
| Y29 | 250.6000 | 383.733 | 0.252 | 0.913 |
| Y30 | 250.4500 | 378.049 | 0.555 | 0.911 |
| Y31 | 251.6000 | 365.272 | 0.611 | 0.910 |
| Y32 | 250.7000 | 367.138 | 0.680 | 0.909 |
| Y33 | 251.4250 | 380.558 | 0.269 | 0.913 |
| Y34 | 251.1000 | 379.374 | 0.286 | 0.913 |
| Y35 | 250.2750 | 379.333 | 0.458 | 0.912 |
| Y36 | 250.4250 | 369.174 | 0.694 | 0.910 |
| Y37 | 250.1750 | 373.276 | 0.663 | 0.910 |
| Y38 | 250.9750 | 373.358 | 0.415 | 0.912 |
| Y39 | 251.4250 | 385.276 | 0.137 | 0.915 |
| Y40 | 250.5250 | 379.025 | 0.455 | 0.912 |
| Y41 | 250.5000 | 374.462 | 0.484 | 0.911 |
| Y42 | 251.4000 | 391.374 | -0.018 | 0.916 |
| Y43 | 250.7000 | 377.497 | 0.331 | 0.913 |
| Y44 | 250.4500 | 379.690 | 0.364 | 0.912 |
| Y45 | 251.4000 | 383.323 | 0.197 | 0.914 |
| Y46 | 250.8250 | 373.687 | 0.488 | 0.911 |
| Y47 | 251.3750 | 379.522 | 0.277 | 0.913 |
| Y48 | 251.2750 | 366.512 | 0.554 | 0.910 |
| Y49 | 251.2750 | 371.128 | 0.443 | 0.912 |
| Y50 | 251.4500 | 361.895 | 0.685 | 0.909 |
| Y51 | 250.9750 | 381.922 | 0.204 | 0.914 |
| Y52 | 250.6500 | 373.208 | 0.650 | 0.910 |
| Y53 | 251.7000 | 396.267 | -0.178 | 0.916 |
| Y54 | 250.3250 | 372.635 | 0.593 | 0.910 |
| Y55 | 250.7250 | 377.948 | 0.446 | 0.912 |
| Y56 | 250.3500 | 380.079 | 0.654 | 0.911 |

| | | | | |
|-----|----------|---------|-------|-------|
| Y57 | 250.3750 | 375.984 | 0.697 | 0.910 |
| Y58 | 250.2500 | 382.295 | 0.510 | 0.912 |
| Y59 | 250.0000 | 377.744 | 0.639 | 0.911 |
| Y60 | 250.6250 | 384.394 | 0.274 | 0.913 |
| Y61 | 250.1500 | 374.746 | 0.719 | 0.910 |
| Y62 | 250.6000 | 384.041 | 0.255 | 0.913 |
| Y63 | 250.5000 | 388.769 | 0.104 | 0.914 |
| Y64 | 250.1750 | 387.687 | 0.223 | 0.913 |
| Y65 | 250.4000 | 379.682 | 0.556 | 0.911 |
| Y66 | 250.3000 | 382.933 | 0.555 | 0.912 |
| Y67 | 250.2750 | 381.487 | 0.597 | 0.912 |
| Y68 | 250.2750 | 381.743 | 0.581 | 0.912 |
| Y69 | 250.3750 | 385.522 | 0.448 | 0.913 |
| Y70 | 250.5500 | 387.228 | 0.179 | 0.914 |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.914 | 70 |

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

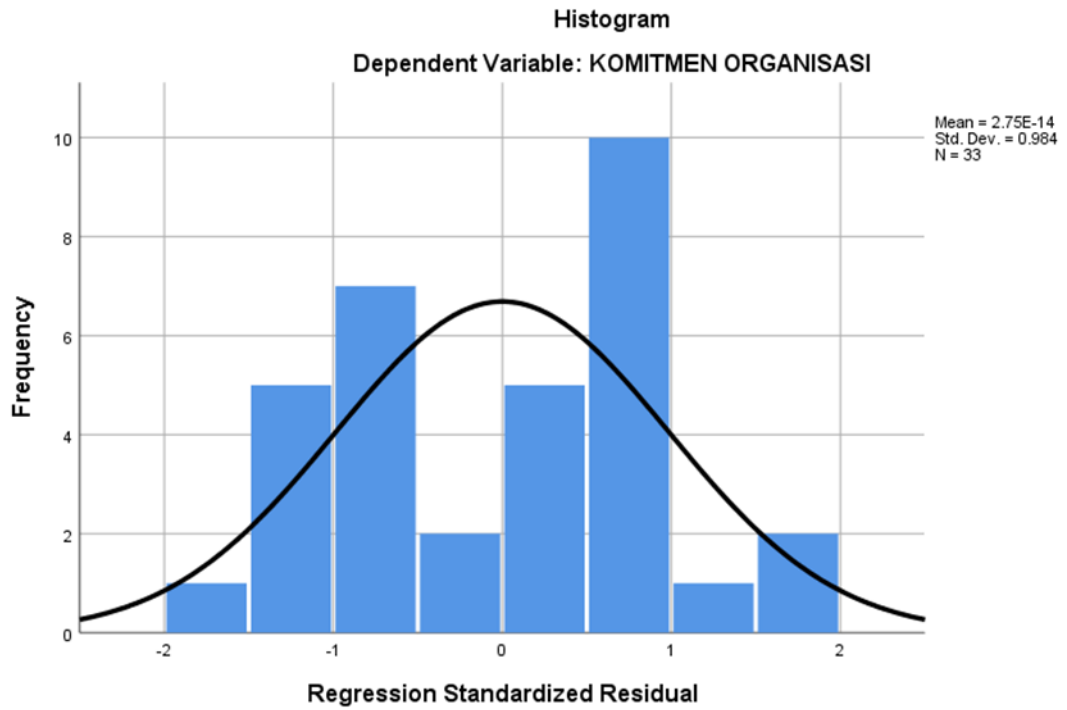
LAMPIRAN 12

HASIL UJI ANALISIS DATA

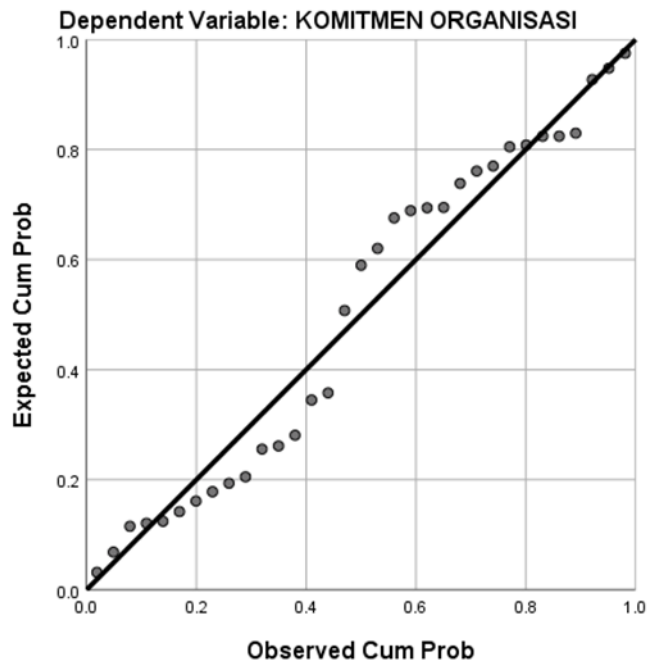
| KATEGORIX | | | | | |
|-----------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | RENDAH | 4 | 12.1 | 12.1 | 12.1 |
| | SEDANG | 24 | 72.7 | 72.7 | 84.8 |
| | TINGGI | 5 | 15.2 | 15.2 | 100.0 |
| | Total | 33 | 100.0 | 100.0 | |

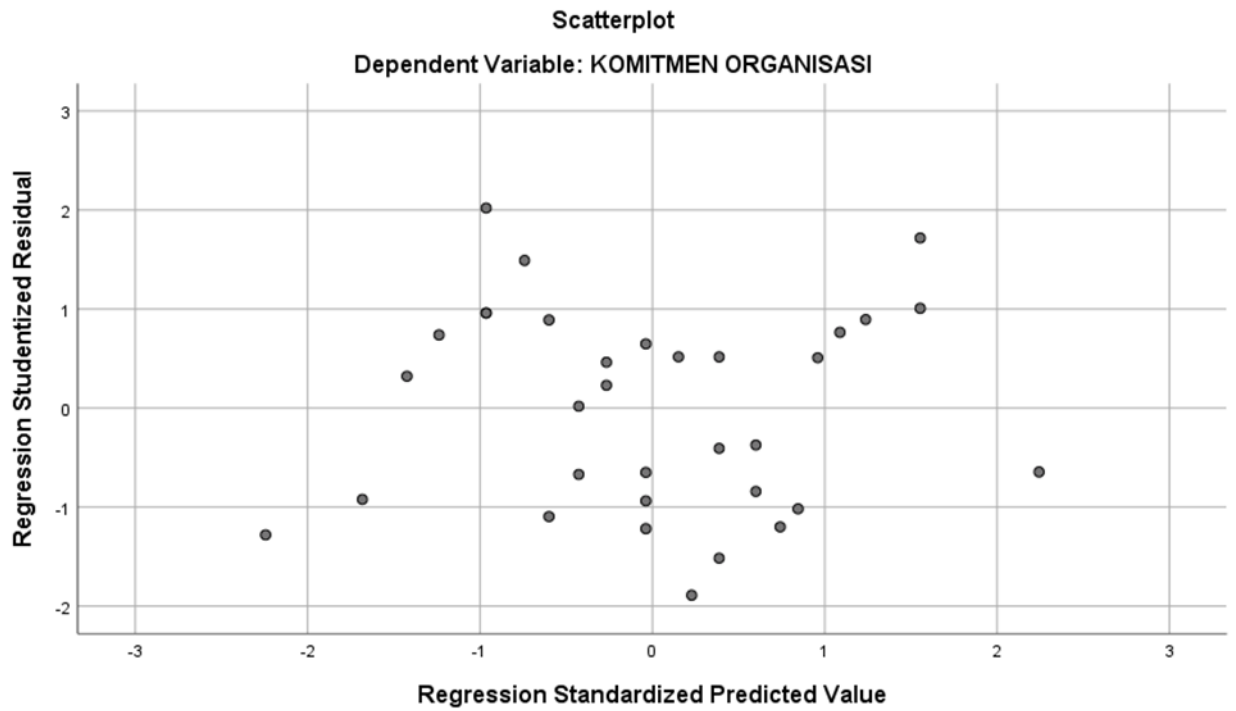
| KATEGORIY | | | | | |
|-----------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | RENDAH | 6 | 18.2 | 18.2 | 18.2 |
| | SEDANG | 22 | 66.7 | 66.7 | 84.8 |
| | TINGGI | 5 | 15.2 | 15.2 | 100.0 |
| | Total | 33 | 100.0 | 100.0 | |

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 33 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .83017194 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .133 |
| | Positive | .116 |
| | Negative | -.133 |
| Test Statistic | | .133 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .148 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

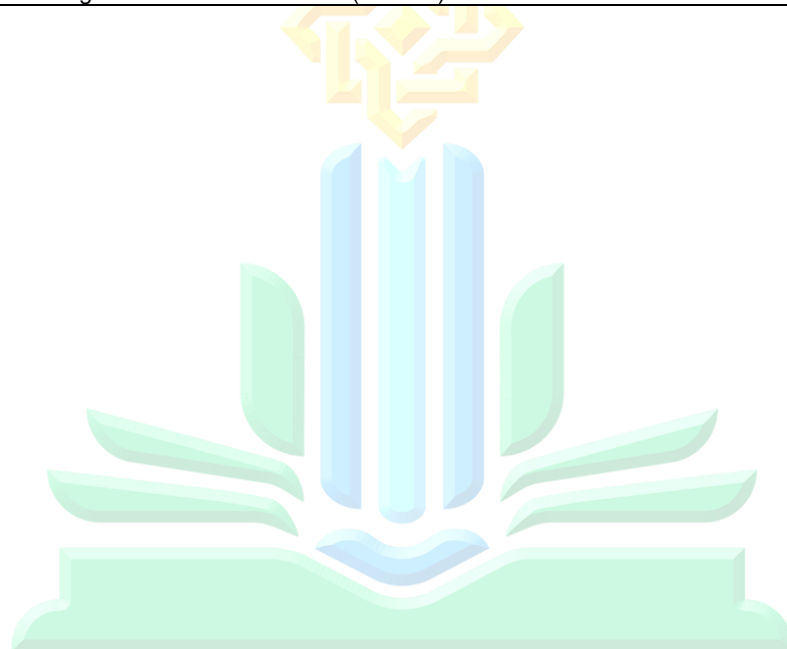




| ANOVA Table | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| KOMITMEN ORGANISASI * <i>SELF EFFICACY</i> | Between Groups | (Combined) | 27.557 | 20 | 1.378 | 3.248 | .020 |
| | | Linearity | 10.594 | 1 | 10.594 | 24.973 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 16.963 | 19 | .893 | 2.105 | .095 |
| | Within Groups | | 5.091 | 12 | .424 | | |
| | Total | | 32.648 | 32 | | | |

| Correlations | | | |
|---------------------|---------------------|---------------------|------------------------|
| | | <i>SELFEFFICACY</i> | KOMITMENORGA NISASI |
| SELFEFFICACY | Pearson Correlation | 1 | .570** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 |
| | N | 33 | 33 |
| KOMITMENORGANISASI | Pearson Correlation | .570** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | |
| | N | 33 | 33 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 13**STRUKTUR ORGANISASI
YAYASAN MATAHARI BANYUWANGI**

| NO | NAMA | JABATAN |
|-----------|----------------------------------|-------------------------------------|
| 1. | Andreina Marcelina, S.Psi., C.Fc | Pembina Yayasan Matahari |
| 2. | Muhammad Syaifudin, S.Ip | Ketua Pengelola Yayasan Matahari |
| 3. | Tri Yuni Prabawati, S.Psi | Operator Dapodik/PKBM |
| 4. | Vivi Anggraini, S.M | Bendahara PKBM |
| 5. | Fitri Puji Rahayu, S.Pd | Kepala Divisi Homeschooling |
| 6. | Illa Tri Handini | Wakil Kepala Divisi Homeschooling |
| 7. | Rosi Rahmawati Putri | Kepala Divisi Terapi |
| 8. | Dhela Hartanti | Wakil Kepala Divisi Terapi |
| 9. | Hidayatur Robaniyah | Sekretaris Devisi Terapi |
| 10. | Umamah Miftahul J | Kepala Divisi Administrasi |
| 11. | Siti Noor Aisyah | Wakil Divisi Administrasi |
| 12. | Eko Priwahyudi | Kepala Divisi Sarana Prasarana |
| 13. | Astuti Handayani | Wakil Divisi Sarana Prasarana |
| 14. | Ahmad Mualam | Kepala Divisi Informasi & Teknologi |
| 15. | Oky Rosita | Tutor |
| 16. | Eka indah Shofi L | Tutor |
| 17. | Rosi Oktavia Putri | Tutor |
| 18. | Irene Anggraini | Tutor |
| 19. | Elvira Davega | Tutor |
| 20. | Ririn Diah Anjarwati | Tutor |
| 21. | Nadia Magda Damayanti | Tutor |
| 22. | Rizqon Bagas Muhammad | Tutor |
| 23. | Dhea Ayu Fitri Ul Hikmah | Tutor |
| 24. | Nabila Mayarosa | Tutor |
| 25. | Takrima Pahlevi Ramadhani | Tutor |
| 26. | Nirmala Dwi Nanda | Tutor |
| 27. | Sela Agustina Pratiwi | Tutor |
| 28. | Rina Dwi Susanti | Tutor |
| 29. | Devy Tri Hapsari | Tutor |
| 30. | Firika Widayanti | Tutor |
| 31. | Maretha Riska T | Tutor |
| 32. | Jihan Hafrina C | Tutor |
| 33. | Alifia Nur W | Tutor |
| 34. | Erdita Puspa Puji Suzanti | Tutor |
| 35. | Uq Cristi Femin | Tutor |
| 36. | Fitri Salavi | Tutor |
| 37. | Yuni Anggraini | Tutor |

LAMPIRAN 14

Biodata Penulis



A. Biodata Diri

Nama : Rachma Lestari Dori
NIM : D20185063
Tempat/Tanggal Lahir : Sorong, 06 Mei 2000
Alamat : Jl. Jayawijaya, RT 001 RW 001, Kelurahan
Makbalim, Kecamatan Mayamuk, Kabupaten
Sorong
Fakultas/Prodi : Fakultas Dakwah/Psikologi Islam
No. Telepon : 082239022343

B. Riwayat Pendidikan

1. TK Aisyiyah Bustanul Athfal 6 Salawati (2005-2006)
2. MI Al-Ma 'arif 2 Kabupaten Sorong (2006-2012)
3. MTs Muhammadiyah 1 Salawati Kabupaten Sorong (2012-2015)
4. MA Al Ma 'arif Kabupaten Sorong (2015-2018)
5. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (2018-2023)

C. Riwayat Organisasi

1. Unit Kegiatan Khusus (UKK) Koperasi Mahasiswa Pandhalungan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Himpunan Mahasiswa Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
3. Senat Mahasiswa Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
4. PMII Rayon Fakultas Dakwah Komisariat Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember