

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak

Wahyudin Manurung¹, Adolf Bastian^{2*}, Jeni Wardi³

^{1, 2, 3}Prodi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Transformational Leadership dan Affective Commitment terhadap Kinerja Pegawai dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Mediasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Penelitian ini dilakukan pada seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data penelitian ini dikumpulkan dari 69 pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Partial least squares (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efikasi diri, komitmen afektif berpengaruh terhadap efikasi diri, efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Siak yang dimediasi oleh self-efficacy berpengaruh positif signifikan dan hubungan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak yaitu dimediasi oleh self-efficacy tidak memberikan pengaruh positif yang signifikan, sehingga self-efficacy tidak dapat berperan sebagai kontrol parsial dalam hubungan antara komitmen afektif dengan kinerja karyawan.

Kata kunci

Transformational Leadership, Affective Commitment, Employee Performance, Self-Efficacy

Pendahuluan

Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan, sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan. Keberhasilan pengendalian dalam suatu organisasi tidak terlepas dari peran pimpinan suatu organisasi dan dukungan dari bawahan yang memiliki komitmen untuk menjaga kestabilan kerja demi kemajuan bersama dalam suatu organisasi.

Dinas Kesehatan Kabupaten Siak dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 14 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Siak. Dinas Kesehatan Kabupaten Siak mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi tugas pembantuan di bidang penyelenggaraan kesehatan.

Berdasarkan Nilai Indek Pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten Siak masih belum memuaskan dengan nilai 3,064. Rata-rata nilai Indeks Kepuasan Masyarakat adalah 76.5 dengan Mutu pelayanan B dan Kinerja unit pelayanan Baik. Nilai IKM tertinggi pada 7 unsur yang ada terdapat pada unsur kesopanan dan keramahan petugas dalam Pelayanan (79,7), kemudian baru pada kompetensi petugas. Yang perlu mendapat perhatian adalah prosedur pelayanan karena nilai indeks nya paling rendah (70,6). Dengan masih rendahnya kinerja

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: adolfo@unilak.ac.id

Dinas Kesehatan yang ditandai dengan banyaknya keluhan masyarakat khususnya terkait dengan pelaksanaan prosedur pelayanan menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak masih rendah.

Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak belum mencapai standar yang telah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Siak hal ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional.

Begitu juga dengan komitmen pegawai dalam Dinas Kesehatan Kabupaten Siak dimana komitmen organisasi cenderung diterangkan sebagai suatu kombinasi antara perilaku dan sikap (Suparwati, 2005:50). Tetapi, hal tersebut belum dapat terealisasi sepenuhnya pada organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Siak, dimana masih ditemui adanya pegawai yang kurang disiplin, melakukan tindakan yang menyimpang atau masih belum taat terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku seperti terlambat hadir bekerja pada jam kerja yang telah ditentukan, permissi pada saat jam kerja, melakukan tugas lain selain tugas kantor dan juga tidak hadir dikantor dengan alasan yang tidak jelas.

Permasalahan berikutnya terkait dengan efikasi diri pegawai, dimana ditemui beberapa pegawai yang menolak jika diberikan tugas atau tanggungjawab tertentu dalam pelaksanaan program kegiatan Dinas Kesehatan Kabupaten Siak.

Kepemimpinan Transformasional

Nurkholis dalam Khorusmadi (2012:8) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mentransformasi dan memotivasi para pengikutnya dengan cara, membuat mereka sadar pentingnya suatu pekerjaan, dan mendorong mereka untuk mementingkan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri. Ada beberapa ciri tipe kepemimpinan transformasional. Pertama, adanya kesamaan yang paling utama yaitu jalannya organisasi yang digerakan oleh kesadaran bersama. Kedua, para pelaku mengutamakan kepentingan organisasi bukan kepentingan pribadi. Ketiga, adanya partisipasi dari pengikut atau orang yang dipimpin.

Dalam penelitian ini indikator variabel kepemimpinan transformasional menggunakan Bass dan Avolio dalam Voon et al, (2011:2) yaitu :

1. Idealized influence, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (respect) dan rasa percaya diri (trust) dari orang-orang yang dipimpinnya. Idealized influence mengandung makna saling berbagi resiko, melalui pertimbangan atas kebutuhan yang dipimpin diatas kebutuhan pribadi, dan perilaku moral serta etis. Menyangkut visi dan tujuan yang menantang dan memotivasi karyawan untuk bekerja diluar kepentingan pribadi mereka untuk mencapai tujuan bersama
2. Inspirational motivation, yang tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan, inspirasi dan makna atas pekerjaan orang-orang yang dipimpin, peran pemimpin dalam menginspirasi karyawan dengan memberikan pemahaman dan tantangan pada pekerjaan karyawan. Sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, diperlihatkan dari antusiasme dan optimism yang tinggi. Pemimpin menciptakan ekspektasi komunikasi yang baik dengan bawahan dan juga mempraktikkan komitmen pada tujuan bersama.
3. Intellectual simulation, pemimpin yang mendemonstrasikan tipe kepemimpinan senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari orang-orang yang dipimpinnya. Ia juga selalu mendorong pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan. Peran pemimpin dalam inovasi untuk memacu karyawan untuk berkreatifitas.
4. Individualized consideration, yang direfleksikan oleh pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan diri orang-orang yang dipimpinnya. Memberikan perhatian khusus pada kebutuhan masing-masing karyawan untuk berprestasi dan berkembang.

Komitmen Afektif

Menurut Yusuf & Syarif (2018:34) Komitmen afektif merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada karyawan, untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Adapun menurut Sutrisno (2011:293) Komitmen afektif adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen dalam jenis ini muncul oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi yang lain.

Menurut Umam (2012:262) indikator komitmen afektif terdiri dari kejujuran, kemahiran dan kelekatan emosional yaitu :

1. Kepedulian pada Organisasi. Karyawan peduli terhadap masalah yang terjadi dalam perusahaan, yaitu manfaat, dan kenyamanan yang dirasakan pada seseorang yang memiliki komitmen afektif akan mendorong mereka untuk tetap peduli dan tetap kompeten dalam menjalankan peran mereka dalam pekerjaan.
2. Rasa Memiliki. Karyawan menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi, yaitu Seseorang yang cenderung menunjukkan hubungan yang erat terhadap organisasi dan memiliki keyakinan di dalam diri seseorang untuk tetap berada di dalam organisasi.
3. Kelekatan Emosional. Karyawan memiliki kelekatan emosional terhadap perusahaan, yaitu individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk tetap berkontribusi terhadap organisasi.
4. Rasa Bahagia. Karyawan merasa bahagia bekerja dalam organisasi, yaitu keinginan mereka untuk tetap tinggal pada organisasi karena mereka menainginkan. Dapat sebagai alasan emosional berupa persahabatan dan perasaan senang ketika menyelesaikan tugas pekerjaan.

Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997:3) “Perceived self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to manage prospective situations. Efficacy beliefs influence how people think, feel, motivate themselves, and act”. Efikasi diri merupakan keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi prospektif. Keyakinan ini akan mempengaruhi terhadap cara seseorang untuk berpikir, merasakan dan memotivasi diri sendiri untuk bertindak.

Proses untuk menumbuhkan efikasi dalam diri seseorang menurut Bandura (1997:5) “Efficacy beliefs regulate human functioning through four major processes. They include cognitive, motivational, affective, and selection processes. These different processes usually operate in concert, rather than in isolation, in the ongoing regulation of human functioning Empat fungsi utama yang menjadi indikator efikasi diri yaitu proses kognitif, motivasi, afeksi dan seleksi menurut Bandura dalam Sri Muliati Abdullah (2019: 92-93).

1. Proses Kognitif. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat akan lebih senang menetapkan tujuan yang bersifat menantang dan mengokohkan komitmennya terhadap tujuan tersebut. Mereka akan tetap mengerahkan orientasi pemikirannya terhadap tugas ketika menghadapi situasi yang menekan, kegagalan, maupun umpan balik yang ada karena mereka senantiasa membayangkan skenario keberhasilan yang dapat mendukung penampilannya. Sebaliknya, seseorang yang tidak yakin akan dapat mengatasi ancaman-ancaman akan mengalami tingkat kecemasan yang tinggi.
2. Proses Motivasi Seseorang memotivasi dirinya sendiri dan mengarahkan antisipasi antisipasi tindakannya melalui pemikiran. Efikasi memberi sumbangan terhadap motivasi melalui beberapa cara yaitu dengan menetapkan tujuan-tujuan bagi

mereka sendiri dan menentukan besar usaha yang akan diberikan, menetapkan kegigihan dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan yang akhirnya mempengaruhi pula

3. Proses Afektif Efikasi diri berperan dalam proses afektif terutama terhadap kapasitas dalam mengatasi permasalahan yang selanjutnya berpengaruh terhadap tingkat stres dan depresi yang dialami seseorang ketika menghadapi situasi yang sulit dan mengancam.
4. Proses Seleksi Pilihan perilaku atau kegiatan tersebut akan membawa pada pilihan lingkungan sosial tertentu yang dapat mempengaruhi perkembangan pribadi. Seseorang yang efikasi dirinya rendah akan cenderung menghindari berbagai kegiatan dan situasi yang mereka pandang melampaui kapasitas untuk mengatasinya.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006: 62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.”

Mangkunegara (2005: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Mengukur kinerja pegawai dimaksudkan untuk kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu. dalam Mangkunegara (2005: 17) mengemukakan bahwa aspek kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan
2. Hasil Kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggungjawab

Metode Penelitian

Responden dan prosedur penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Siak.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Siak dengan jumlah 69 orang. Penentuan sampel menggunakan metoda sensus (Sensus Sampling), Penelitian ini di analisa menggunakan Structural Equation Model (SEM), dengan menggunakan bantuan software PLS (Partial Least Square)

Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efikasi Diri

Konstruk Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh $O = 0.303$ dengan konstruk Efikasi Diri. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 2,101 (t -values > 1.96), dan nilai p – value 0.036 (p -values < 0.05). Oleh karena itu, hipotesis pertama yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Efikasi Diri pegawai Dinas Kabupaten Siak Terbukti.

2. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Efikasi Diri

Komitmen Afektif mempunyai pengaruh $O = 0.606$ dengan konstruk Efikasi Diri. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 3,988 (t -values > 1.96), dan nilai p – value 0.036 (p -values < 0.05). Oleh karena itu, hipotesis Kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap Efikasi Diri pegawai Dinas Kabupaten Siak Terbukti

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Efikasi Diri mempunyai pengaruh $O = -0,056$ dengan Kinerja Pegawai. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 0,251 (t -values < 1.96), dan nilai p – value 0.802 (p -values > 0.05). Oleh karena itu, hipotesis Ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai pegawai Dinas Kabupaten Siak Tidak Terbukti

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan Transformatif mempunyai pengaruh $O = 0,322$ dengan konstruk Kinerja Pegawai. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 1,316 (t -values < 1.96), dan nilai p – value 0,421 (p -values > 0.05). Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak terbukti tidak terbukti

5. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen Afektif mempunyai pengaruh $O = 0,405$ dengan Kinerja Pegawai. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 4,162 (t -values > 1.96), dan nilai p – value 0,000 (p -values < 0.05). Oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai pegawai Dinas Kabupaten Siak Terbukti

6. Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai Melalui Efikasi Diri sebagai variabel mediasi

Kepemimpinan Transformatif mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai $O = 0,393$ dengan nilai t – statistic 5,896 (t -values > 1.96). Kemudian Kepemimpinan Transformatif mempunyai pengaruh positif terhadap Efikasi Diri dimana $O = 0,330$ dengan nilai t – statistic 2,093 (t -values > 1.96). Oleh karena itu, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efikasi Diri sebagai variabel mediasi Terbukti

7. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai Melalui Efikasi Diri sebagai variabel mediasi

Komitmen Afektif mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimana $O = 0,247$ dengan nilai t – statistic 1,075 (t -values > 1.96). Komitmen Afektif mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Efikasi Diri $O = 0,606$ dengan nilai t – statistic 3,970 (t -values > 1.96). Kemudian Efikasi Diri mempunyai pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai $O = -0,056$ dengan nilai t – statistic 0,253 (t -values < 1.96). Oleh karena itu, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Efikasi Diri sebagai variabel mediasi Tidak Terbukti.

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Efikasi Diri bisa memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel specific indirect effects. Dapat dilihat dari tabel 4.20 tersebut bahwa hubungan Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Efikasi Diri tidak signifikan dengan nilai t – statistic 0,201 (t -values < 1.96), hal ini berarti bahwa Efikasi Diri berperan sebagai partial control. Partial control berarti bahwa dalam hubungan antar variabel terdapat hubungan langsung dan tidak langsung (Garson, 2016). Begitu juga dengan hubungan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Efikasi Diri masih signifikan dengan nilai t – statistic 5,699 (t -values > 1.96), hal ini

juga berarti bahwa Efikasi Diri berperan sebagai partial control dalam hubungan antara Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai pegawai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel eksogen Kepemimpinan Transformasional termasuk dalam kategori baik (3,83). Penilaian tertinggi terjadi pada item pertanyaan ke 1 yaitu: Idealized influence: Pemimpin sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (respect) dan rasa percaya diri (trust) dari orang-orang yang dipimpinnya dan item pertanyaan ke 4 yaitu "Individualized consideration, pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi serta kebutuhan diri pegawai untuk dapat berkembang serta " dengan rata-rata sebesar 3,87. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan ke 3 yaitu mengenai "Intellectual simulation, Peran pemimpin dalam inovasi untuk memacu karyawan untuk berkeaktifitas," dengan nilai rata-rata sebesar 3,74 berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden penelitian dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Siak berada pada kategori Baik. Hal ini disebabkan karena berdasarkan tanggapan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak menanggapi bahwa Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Siak sangat dihormati pegawai dan juga mampu menimbulkan rasa percaya diri yang baik bagi para pegawai dalam bertugas. Disamping itu Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Siak mampu menciptakan ekspektasi komunikasi yang baik dengan bawahan dan juga mempraktikkan komitmen pada tujuan bersama, Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Siak sudah berperan dengan baik dalam menciptakan inovasi untuk memacu pegawai agar lebih memiliki kreatifitas yang baik dalam melaksanakan aktifitas kerja serta selalu mendengarkan dengan penuh perhatian, dan memberikan perhatian khusus kepada kebutuhan prestasi dan kebutuhan diri pegawai untuk dapat berkembang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel eksogen Komitmen Afektif termasuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Penilaian tertinggi terjadi pada item pertanyaan ke 1 dan item pertanyaan ke 4 yaitu mengenai Kepedulian pegawai pada organisasi dan Rasa bahagia pegawai bekerja dalam organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan ke 2 dan ke 3 yaitu mengenai "Rasa memiliki pegawai terhadap organisasi dan Kelekatan emosional pegawai terhadap organisasi dengan nilai rata-rata sebesar 4,07, hal ini disebabkan karena minimnya sarana prasarana kerja yang ada di lingkungan organisasi serta pembagian insentif yang tidak merata diberikan kepada masing-masing pegawai (hanya sebahagian pegawai yang mendapatkan insentif) sementara beban kerja yang dilaksanakan sangat besar. Berdasarkan hasil tanggapan responden penelitian tersebut dapat dinyatakan bahwa Komitmen Afektif pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak berada pada kategori Baik. Hal ini disebabkan karena sebahagian besar pegawai memiliki rasa kepedulian yang baik terhadap organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Siak dan juga merasa bahagia bekerja dalam organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Siak

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Variabel mediasi (intervening) Efikasi Diri termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,41. Penilaian tertinggi terjadi pada item pertanyaan ke 2 yaitu mengenai "Proses Motivasi pegawai memotivasi dirinya sendiri dan mengarahkan antisipasi-antisipasi tindakannya melalui pemikiran". Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan ke 1 yaitu mengenai "Proses Kognitif. pegawai yang memiliki efikasi diri yang kuat akan lebih senang menetapkan tujuan yang bersifat menantang dan mengokohkan komitmennya terhadap tujuan tersebut" dengan nilai rata-rata sebesar 4,32.

Berdasarkan hasil tanggapan responden penelitian diatas dapat dinyatakan bahwa Efikasi Diri pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak berada pada kategori Sangat Baik. Hal ini disebabkan karena sebahagian besar pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak lebih senang melaksanakan pekerjaan yang bersifat menantang dan terus berupaya untuk tetap

mengokohkan komitmennya terhadap tujuan tersebut, sebahagian besar pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dan selalu berupaya untuk mengantisipasi tindakan mereka melalui pemikiran, pegawai merasa memiliki kemampuan dalam mengatasi permasalahan yang berpengaruh pada stress kerja dan juga depresi disaat menghadapi situasi yang sulit dan mengancam dan sebahagian besar pegawai memiliki perilaku yang baik dalam lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi perkembangan pribadi pegawai dalam melaksanakan tugas pada Dinas Kesehatan Kabupaten Siak.

Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efikasi diri, hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Siak maka akan mampu meningkatkan komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Siak
2. Komitmen Afektif berpengaruh terhadap efikasi diri, hal ini berarti bahwa semakin baik rasa kepedulian pegawai terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak khususnya dalam menjalankan tugas dengan rasa tanggungjawab serta disiplin tinggi.
3. Efikasi Diri tidak berpengaruh pada kinerja pegawai, hal ini menunjukkan semakin baik efikasi diri pegawai tidak menjamin peningkatan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak.
4. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Siak tidak mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
5. Komitmen afektif berpengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen dan rasa keetrikatan pegawai pada organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Siak, maka semakin tinggi kinerja pegawa.
6. Hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak yang dimediasi oleh efikasi diri berpengaruh positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri berperan sebagai partial control dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
7. Hubungan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Siak yang dimediasi oleh efikasi diri tidak berpengaruh positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri tidak mampu berperan sebagai partial control dalam hubungan antara komitmen afektif terhadap kinerja pegawai.

Saran dari peneliti yaitu:

1. Peneliti menyarankan untuk meneliti hubungan kepemimpinan transformasional, komitmen afektif, efikasi diri dan kinerja pegawai dengan menggunakan variabel indikator indikator lainnya. Sebab dengan dengan mengetahui karakteristik pegawai dari berbagi macam situasi maka faktor-faktor peningkatan kinerja pegawai akan dapat lebih digali dan diketahui permasalahannya serta di temukan solusi peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik.
2. Peneliti menyarankan segenap jajaran pimpinan organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten agar melakukan evaluasi secara berkala tentang persepsi pegawai yang berkaitan dengan kepemimpinan untuk mengetahui apakah kondisi tersebut sudah sesuai dengan persepsi organisasi yang berkaitan dengan kepemimpinan pegawai, ataukah ada yang masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.
3. Peneliti menyarankan dalam peningkatan kinerja pegawai organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Siak, sebaiknya organisasi harus memperbaiki ataupun meningkatkan

kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia, sarana dan prasarana penunjang pekerjaan agar kompetensi pegawai semakin meningkat dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat lebih berkualitas

Daftar Pustaka

- Abdullah, Sri Muliati. (2019). Social cognitive theory: A Bandura thought review published in 1982-2012. *PSIKODIMENSIA*, 18(1), 85-100.
- Garson, G. D. (2016) *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*, Statistical Associates Publishing. Asheboro, NC: Statistical Associates Publishing.
- Hadari Nawawi. (2006). *Evaluasi Perusahaan dan Industri dan Manajemen Kinerja di Lingkungan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Khoirusmandi. (2010). "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening". Pekalongan. Dalam *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 14 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Siak
- Suparwati. (2005). Motivasi sebagai Mendorong Variabel dalam Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Akuntan Publik di Surabaya). *Jurnal Ventura*, 8(2):1-18
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Voon et al. (2011). "The Influence of Leadership Styles on Employee's Job Satisfaction in Public Sector Organizations in Malaysia". *International Sciencess*. Volume 2 No. 1. Hal 24 – 32. Malaysia : University of Malaysia Sarawak
- Yusuf, M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka