

**Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di
Yogyakarta**

SKRIPSI



Disusun oleh:

Nama : Siti Hajar
Nomor Mahasiswa : 14311272
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2019**

**Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di
Yogyakarta**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana
Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh:

Nama	: Siti Hajar
Nomor Mahasiswa	: 14311272
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

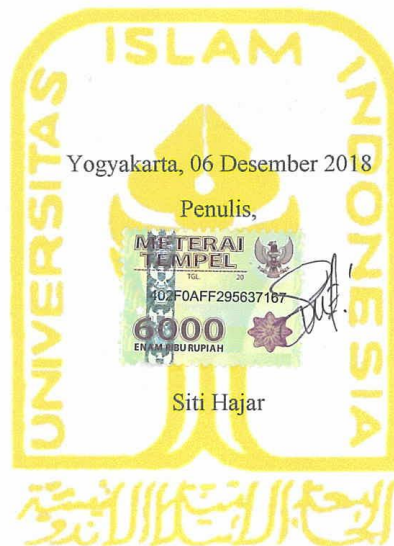
FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”



HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di
Yogyakarta

Nama : Siti Hajar
Nomor Mahasiswa : 14311272
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia



Dra. Titik Nurbiyati, M. Si

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH SELF EFFICACY DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh : **SITI HAJAR**

Nomor Mahasiswa : **14311272**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Kamis, tanggal: 17 Januari 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Titik Nurbiyati, Dra., M.Si.



Penguji : Achmad Sobirin, Drs., MBA., Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT, dengan kerendahan hati

Saya persembahkan skripsi ini teruntuk:

Allah Subhanahu Wa Ta'ala

Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam

Ayahanda Jamran Ibrahim dan ibunda Siti Qurani

Kakak Muhammad Abdul Latif dan Siti Zahra S.psi

Adik tercinta Muhammad Sholeh

Serta Keluarga Besar Ibrahim dan Sawu Renga

MOTTO

Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidup dan matiku hanya karena Allah SWT”

“Ambilah kebaikan dari apa yang dikatakan, jangan melihat siapa yang mengatakannya”. (Nabi Muhammad SAW)

Sebelum menolong orang lain, saya harus dapat menolong diri sendiri. Sebelum menguatkan orang lain, saya harus bisa menguatkan kehidupan diri sendiri dahulu.

(Petrus Claver)

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa daripada rahmat Allah melainkan orang-orang yang kafir”

(QS. Yusuf : 87)

“Sesungguhnya dibalik kesulitan ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) maka kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hendaklah hanya kepada Tuhanmulah kamu berharap”

(QS. Al-Insyiroh : 6-8)

“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar” (Al-Baqarah: 153)

The Impact Of Self Efficacy And Organizational Culture On Performance With Job Satisfaction
As Intervening Variable At Rumah Sakit Condong Catur In Yogyakarta

Siti Hajar

Management Progam, Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia

SitiHajar22@gmail.com

ABSTRACT

This research relates to how self efficacy and culture organization for satisfaction working as intervening variables for employees of Condong Catur Hospital (RSCC) Yogyakarta. The purpose of this study was to determine the effect of self efficacy on employee job satisfaction, knowing the influence of the organization on job satisfaction, knowing the effect of self efficacy on performance, knowing the effect, and measuring self-effectiveness. Respondents in this study were 100 employees of Condong Catur Hospital. The method of data collection is a questionnaire. The analysis technique used in this study, data analysis, regression analysis, multiple regression analysis and path analysis.

The results of this study indicate that the self efficacy variable has a negative influence on job satisfaction, organizational culture has a significant and positive influence on job satisfaction, there is a significant and positive effect of the variable self efficacy and organizational culture on job satisfaction, the self efficacy variable has a significant and positive influence on employee performance. organizational culture has a significant and positive influence on employee performance, the direct effect of self efficacy on employee performance is greater than the indirect effect of self efficacy on employee performance through job satisfaction. The direct influence of organizational culture on employee performance is greater than the indirect influence of organizational culture on employee performance through job satisfaction.

Keywords : Self Efficacy, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance

Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Condong Catur Di Yogyakarta

Siti Hajar

Management Progam, Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia

SitiHajar22@gmail.com

Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh self efficacy dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kinerja, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja, mengetahui pengaruh tidak langsung variabel self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, mengetahui pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Condong Catur Sebanyak 100 orang Responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya uji t, uji F, analisis regresi berganda dan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel self efficacy mempunyai pengaruh negative terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel self efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, variabel self efficacy memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh secara langsung self efficacy terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : *Self Efficacy, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah *rabbi'l'alam*, puja-puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, penulis bisa menyelesaikan dengan baik tugas akhir (skripsi) yang berjudul “Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) Yogyakarta. sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Tidak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dengan segala keistimewaannya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini dalam berperilaku menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kinerja, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja, mengetahui pengaruh tidak langsung variabel self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, mengetahui pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Condong Catur Sebanyak 100 orang Responden.

Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian skripsi ini tak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Terimakasih yang tak terbendung dari hati serta penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada:

1. Allah SWT atas segala sesuatu yang sudah diberikan dengan cuma-cuma pada penulis dari lahir hingga saat ini.
2. Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi penulis dalam berperasaan, berfikir, serta bertindak di dalam kehidupan sehari-hari, sampai akhir nanti.
3. Kedua Orang tua ku yang tercinta Jamran Ibrahim dan Siti Qurani yang selalu memberikan kasih sayang dukungan doa-doa indahnyanya, semangat serta dukungan materil.
4. Kakak –kakak ku tercinta Siti Zahra S.Psi dan Muhammad Abdul Latif yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta doa nya saat penulis mulai patah semangat.
5. Adik Ku tercinta Muhammad Sholeh yang selalu menghibur penulis dengan canda – canda nya yang absurd tapi menguatkan.
6. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia
8. Bapak Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
9. Ibunda Dra. Titik Nurbiyati, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang bersedia memberi arahan, ilmu dan pengetahuan, serta perhatian dan kepeduliannya menyemangati penulis dalam tiap proses penyelesaian skripsi ini.

10. Support bawel ku Siti Jamidan, Ummi Kalsum Jani, Siti rahwati hindo yang selalu siap menghibur saat merasa lelah Semoga Allah embalas kebaikan kalian.
11. Ali Hasan Syamsudin, Rahmat Ibrahim Yusril Syuaib yang selalu memberikan semangat dan dukungan dan doa-doanya Semoga kalian selalu bahagia.
12. Keluarga Ibrahim Mama besar, Bapa besar, oma yaya, bu thalip, nisa, jia, rizal, ci wati, bur us, bibi ende dan semuanya yang tidak bisa disebutkan satu per satu terimakasih atas support semangat dukungan dan doa- doanya aku saying kalian.
13. Keluarga Besar Kost Muslimah Azizi (Kak eka, kak atun kak mega, ayu, Kak nop, rita, rati, ciko, ais, charisma, putrid, tere, anin, disty mbak kar, mbak pa, mbak lala, jena, juna, pak Guntur dan ibu guntur) yang selalu menjadi warna dalam setiap episode proses penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.
14. Bridging Class “kombis J Squad” yang telah mewarnai penulis selama kuliah, Semoga kita di pertemukan kembali dalam bentuk kesuksesan kita masing- masing.
15. Sahabat seperjuangan (widi, retno, almaidah, ulfi, ulin, mila, devi , deni, uci,) terimakasih atas semangat dan doanya.
16. Sahabat karib ku Wahyuni, Noormili, Elci Vicalozi yang selalu mengingatkan untuk bersyukur dan selalu mengingat Allah terimakasih atas semangat dan doanya.
17. Keluarga “HUMA BETANG” meskipun diperantauan penulis tidak merasa sendiri karena kita berasal dari tempat yang sama KAL-TENG penulis selalu diberi dukungan, terimakasih dan semoga kelak kita bertemu dalam keadaan sukses dan mampu membangun daerah kita.
18. Abang ina yang selalu support dan menghibur saat penulis mulai lelah terimakasih untuk segalanya semoga selalu dalam lindunganya.

19. Sahabat seperjuangan dari SD meskipun beda kampus (Puja, Dian, Irawan, Joko, Pipin, Sufyan, Elsa, Sindy, Dani, Dodo, Moni, Dini, Tutik) terimakasih telah menjadi teman terbaik dan selalu support dan doa-doanya terimakasih atas semua kebaikan kalian.

20. Teman ngegame Nadia hazami terimakasih selalu menghibur dengan tawa bahagia.

Serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dan doanya yang terlalu banyak sehingga tak bisa disebutkan satu persatu. Penulis hanya bisa berdoa semoga semua kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT. Amin.

Sebagai penutup, penulis berharap ada saran dan kritik yang membangun agar hasil penelitian dari skripsi yang disusun ini bisa lebih baik lagi dan mampu menambah kemanfaatan untuk banyak orang. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta 2018

Penulis,

Siti Hajar

DAFTAR ISI

Halaman Judul Skripsi	i
Halaman Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Persembahan.....	v
Motto.....	vii
Abstraksi	viii
Kata Pengantar	xi
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.1.1 Penelitian Pengaruh Self efficacy terhadap kinerja	9
2.1.2 Penelitian Pengaruh Self Efficacy terhadap kinerja	11
2.1.3 Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.....	13
2.1.4 Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	15

2.1.5 Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	18
2.2 Landasan Teori	29
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	29
2.2.2 Kinerja	39
2.2.3 Self Efficacy	51
2.2.4 Budaya Organisasi.....	60
2.2.5 Kepuasan Kerja	72
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	80
2.3.1 Pengaruh Self Efficay terhadap Kepuasan Kerja	80
2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	81
2.3.3 Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja	81
2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja.....	81
2.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	82
2.3.6 Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	82
2.3.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	83
2.4 Kerangka Berpikir.....	83
2.5 Hipotesis	85
BAB III METODE PENELITIAN	87
3.1 Pendekatan Penelitian	87
3.2 Lokasi Penelitian.....	88
3.2.1. profil perusahaan	88

3.2.2. Visi Perusahaan.....	90
3.2.3. Misi Perusahaan.....	90
3.2.4. Jumlah Karyawan	90
3.2.5. Budaya Rumah sakit condong catur	90
3.3 Variabel Penelitian	91
3.3.1. Variabel Independen	92
3.3.2. Variabel Dependen	92
3.3.3. Variabel Intervening	92
3.4 Devinisi Opeasional Variabel	92
3.4.1. Kinerja	92
3.4.2. Self Efficacy	94
3.4.3. Budaya Organisasi	96
3.4.4. Kepuasan Kerja.....	98
3.5 Populasi dan Sampel.....	101
3.5.1 Populasi	101
3.5.2 Sampel	102
3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel	102
3.6 Jenis Data.....	103
3.6.1. Data Primer	103
3.6.2. Data Sekunder	103
3.6.3. Teknik Pengumpulan Data.....	104
3.7 Uji Instrumen Penelitian	105
3.7.1 Uji Validitas	105

3.7.2 Uji Reliabilitas.....	106
3.8 Metode Analisis Data.....	107
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	107
3.8.2 Uji Normalitas	107
3.8.3 Uji Heterokedaksitas	108
3.8.4 Uji Multikolinearitas	109
3.8.5 Analisis Regresi Linier Berganda	111
3.9 Uji Hipotesis	111
3.9.1 Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji t).....	111
3.9.2 Koefesien Determinasi	112
3.10 Analisis Jalur	113
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	115
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	115
4.1.1 Hasil Uji Validitas	115
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	121
4.2 Analisis Deskriptif	121
4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian	122
4.2.2.1. Self Efficacy	128
4.2.2.2. Budaya Organisasi	132
4.2.2.3. Kinerja	133
4.2.2.4. Kepuasan Kerja	136
4.3 Uji Asumsi Klasik	141
4.3.1 Uji Heteroskedastisitas	142

4.3.2 Uji Multikolinearitas	142
4.3.3 Rekapitulasi Uji Asumsi Klasik	143
4.4 Analisis Regresi	144
4.4.1 Pengaruh Self Efficacy (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	144
4.4.2 Pengaruh Self efficacy (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	146
4.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	149
4.5 Uji Hipotesis	151
4.6 Analisis Jalur (<i>Path</i>)	155
4.6.1 Pengaruh Langsung	156
4.6.2 Pengaruh Tidak Langsung.....	156
4.6.3 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	158
4.7 Pembahasan	159
4.7.1 Data Deskriptif	159
4.7.2 Pengaruh Pengaruh Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja	160
4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	161
4.7.4 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan	162
4.7.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	165
4.7.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	166
4.7.7 Pengaruh Tidak Langsung Self Efficacy Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.....	168
4.7.8. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	

Melalui Kepuasan Kerja	170
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	172
5.1 Kesimpulan	172
5.2 Saran	173
DAFTAR PUSTAKA.....	174
LAMPIRAN.....	000

Daftar Tabel

Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu	20
Tabel 2.2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu	27
Tabel 4.1 Rincian tabel perolehan kuesioner	115
Tabel 4.2 distribusi pertanyaan berdasarkan variabel	115
Tabel 4.3 Hasil Ananlisis Uji Validitas Self Efficacy	116
Tabel 4.4 Hasil Analisis Uji Validitas Budaya Organisasi	117
Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Validitas Kepuasan Kerja	118
Tabel 4.6 Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja	119
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	121
Tabel 4.8 Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	122
Tabel 4.9 Kelompok Responden Berdasarkan Usia	123
Tabel 4.10 Kelompok Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	124
Tabel 4.11 Kelompok Responden Berdasarkan Masa Kerja	125
Tabel 4.12 Kelompok Responden Berdasarkan Penghasilan	126
Tabel 4.13 Kelompok Responden Berdasarkan Status Perkawinan	127
Tabel 4.14 Kategori Kelas Interval	128
Tabel 4.15 Analisis Deskripsi Variabel Self Efficacy	128
Tabel 4.16 Rekapitulasi Indikator Variabel Self Efficacy	130
Tabel 4.17 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Self Efficacy	131
Tabel 4.18 Analisis Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	132
Tabel 4.19 Rekapitulasi Indikator Budaya Organisasi	132
Tabel 4.20 Hasil Analisis Frekuensi Budaya Organisasi	133

Tabel 4.21. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	133
Tabel 4.22 Rekapitulasi Indikator Variabel Kinerja Karyawan	135
Tabel 4.23 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	136
Tabel 4.24 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	136
Tabel 4.25 Rekapitulasi Indikator Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	139
Tabel 4.26 Hasil Analisis Frekuensi Kepuasan Kerja	140
Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolinearitas	143
Tabel 4.28 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik	143
Tabel 4.29 Hasil Regresi Linear Berganda Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	144
Tabel 4.30 Koefisien Determinasi Berganda Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	146
Tabel 4.31 Hasil Regresi Linear Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	145
Tabel 4.32 Koefisien Determinasi Berganda Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	148
Tabel 4.33 Hasil Regresi Linear Berganda Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	149
Tabel 4.34 Koefisien Determinasi Berganda Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	150
Tabel 4.35 Hasil Uji T Variabel Self Efficacy Dan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	151
Tabel 4.36 Hasil Uji T Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi	

Terhadap Kinerja Karyawan	153
Tabel 4.37 Hasil Uji T Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	154
Tabel 4.38 Rangkuman Uji Analisis Jalur, Pengaruh Langsung	
Dan Pengaruh Tidak Langsung	157
Tabel 4.39 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	158
Tabel 4.40 Data Demografi Paling Dominan	165
Tabel 4.41 Rekapitulasi Persepsi Karyawan Pada Analisis Deskriptif Variabel	
Penelitian	159

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	85
Gambar 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	122
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia	123
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	124
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	125
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Menurut Gaji	126
Gambar 4.6 karakteristik responden berdasarkan status perkawinan	127
Gambar 4.7 Data <i>Output</i> 2 Uji heterokedastisitas	141
Gambar 4.7 Diagram Analisis <i>Path</i>	157

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	183
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah	190
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Variabel Self efficacy	210
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel budaya organisasi	211
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	212
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas kinerja	215
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	217
Lampiran 8 Hasil Analisis Kuantitatif	220
Lampiran 9 hasil uji asumsi klasik	222
Lampiran 10 Analisis Deskriptif.....	224
Lampiran 11 Surat Izin Penyusunan Skripsi.....	226
Lampiran 12 Surat Keterangan Penelitian	227
Lampiran 13 Surat Keterangan Plagiarisme	228
Lampiran 14 Biodata Penulis.....	229

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Dalam era globalisasi saat ini, sering ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi untuk dapat membuat sumber daya manusianya menjadi lebih loyal kepada organisasi maupun institusi. Salah satu isu yang mulai berkembang yakni mengenai self efficacy. Self-efficacy adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan atau perilaku tertentu (Galyon *et al* 2012). Menurut teori (*social cognitif carier theory*) SCCT (Lent & Brown, 2008), self-efficacy adalah konsep sentral menggambarkan keyakinan individu tentang kemampuan dasar nya untuk mencapai puncak tugasnya dan biasanya dinilai sebagai kompetensi penilaian diri seseorang untuk berhasil menangani tuntutan pekerjaan.

Individu dengan self-efficacy yang lebih tinggi mungkin untuk mengambil pendekatan aktif ketika dihadapkan dengan kondisi kerja stres dan menerapkan solusi dibandingkan dengan individu yang memiliki tingkat self-efficacy yang lebih rendah (Jex *et al*, 2001). Karyawan membuat keputusan tentang kapasitas mereka sebagian didasarkan pada bagaimana mereka melihat diri mereka sendiri (Gist & Mitchell, 1992). Karyawan yang yakin memiliki kemampuan cenderung memiliki self efficacy yang tinggi karena mereka mampu untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan secara tiba-tiba. Dalam teori identitas menegaskan bahwa salah satu cara yang berpengaruh di mana individu melihat diri

mereka sendiri adalah melalui rasa identitas peran (Stryker, 1980). Literatur tentang identitas telah mencatat bahwa *self-efficacy* berasal dari diberlakukannya identitas, menunjukkan identitas sebagai pendahulu untuk manfaat pengembangan. Teori identitas juga menunjukkan serangkaian kognisi berbasis identitas dan orientasi perilaku yang mencerminkan anteseden bahwa teori *self-efficacy* memiliki pengaruh untuk dilihat manfaatnya (Burke & Stets, 1999). Schein (1978) menyatakan bahwa karyawan belajar tentang keterampilan dan kemampuan mereka hanya setelah menghabiskan waktu yang cukup terlibat dalam kegiatan tugas, dan Gist dan Mitchell (1992) mencatat bahwa penilaian efikasi didasarkan pada interpretasi isyarat tugas. Karyawan akan dapat memiliki *self efficacy* yang tinggi apabila didukung dengan budaya organisasi yang menunjang kemajuan karyawan itu sendiri.

Robbins (2003) mendalilkan bahwa budaya, sebagai sebuah konsep, telah memiliki sejarah panjang dan kotak-kotak. Budaya sebagai pola asumsi dasar bersama bahwa kelompok belajar seperti memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap sah dan, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut Schein (1999). Mullins (1999) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan tradisi, nilai-nilai, keyakinan, kebijakan, dan sikap yang merupakan konteks luas untuk segala sesuatu yang dilakukan dan berpikir dalam suatu organisasi, sementara itu Aswathappa (2003) menyebut budaya secara keseluruhan kompleks yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat, dan kemampuan dan kebiasaan lainnya yang diperoleh oleh manusia dalam masyarakat.

Dengan dukungan budaya organisasi karyawan akan dapat mengeksplor kemampuannya agar menjadi lebih berkembang hal ini merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan *self efficacy* hal ini dikarenakan budaya organisasi sebagai “sistem nilai dan asumsi yang memandu cara organisasi menjalankan bisnisnya Schhneider (1983). budaya organisasi membantu karyawan untuk memahami fungsi organisasi dengan berbagi norma-norma, nilai-nilai dan aturan dan regulasi organisasi (Deshpande dan Webster,1989). Menurut (Lok & Crawford, 2004) budaya organisasi memiliki efek yang luar biasa pada komitmen dan kinerja karyawan. Jika karyawan organisasi memiliki pemahaman yang lebih dengan budaya organisasi mereka akan memiliki lebih Kepuasan kerja (Chang dan Lee, 2007). Menurut Hebb (1949) perubahan dalam budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan juga perubahan perilaku dan sikap mereka.

Kepuasan kerja karyawan menempati tempat penting dalam daftar keprihatinan utama departemen manajemen sumber daya manusia. Alasan penting ini ada dua. Di satu sisi hal ini membantu dalam mempertahankan karyawan dan di sisi lain menimbulkan tingkat kinerja mereka. Istilah 'kepuasan kerja' yang cukup sering digunakan untuk sikap individu terhadap aspek-aspek tertentu dari keseluruhan situasi kerja. Sejak saat pendudukan individu menjadi fenomena sosial yang signifikan, ilmuwan sosial memusatkan perhatian mereka pada masalah kepuasan kerja. Menurut Hoppock (1935) kepuasan kerja adalah “kombinasi dari keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang untuk mengatakan, ‘Saya puas dengan pekerjaan saya’. Selanjutnya, mereka menjelaskan bahwa kepuasan kerja hubungannya dengan individu persepsi dan evaluasi pekerjaan dan persepsi ini dipengaruhi oleh Selanjutnya, mereka menjelaskan bahwa kepuasan kerja hubungannya

dengan persepsi individu dan evaluasi pekerjaan dan persepsi ini dipengaruhi keadaan unik seperti kebutuhan, nilai-nilai dan harapan. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “keadaan emosi yang menyenangkan atau keadaan unik seperti kebutuhan, nilai-nilai dan harapan. Ivancevich et al. (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang seorang pekerja merasa bahwa seberapa baik dirinya dalam sebuah organisasi. Sementara itu Robbins (2001) mengemukakan bahwa pada tingkat organisasi, organisasi dengan karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang kurang puas. Bhatti dan Qureshi (2007) mencatat bahwa kepuasan kerja menyebabkan produktivitas dengan membawa motivasi dengan kualitas tinggi dan melalui peningkatan kemampuan kerja karyawan.

Kerego & Mthupha (1997) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi konteks organisasi, sedangkan iklim organisasi memberikan gambaran tentang konteks kerja dan kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang positif dari karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dia akan semakin berdedikasi tinggi pada pekerjaan itu.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh karyawan yang secara kualitas maupun kuantitas dicapai dan diperoleh oleh karyawan sebagai tolak ukur untuk mampu mendapatkan atau mencapai hasil yang diinginkan. Dugguh dan Dennis (2014) mencatat bahwa sementara kinerja adalah multi-dimensi, hal itu dapat didefinisikan sebagai catatan prestasi individu, dan karena itu kinerja karyawan adalah kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan diharapkan dari seorang karyawan dan bagaimana kegiatan tersebut dilaksanakan. Rivai *et al.* (2004) menyatakan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan

keseluruhan orang tersebut selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau tujuan, kriteria ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Griffin (1987) Kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Hersey and Blanchard (1993) memaparkan bahwa Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya peneliti lain Donnelly, Gibson and Ivancevich (1994) mengemukakan bahwa Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Borman & Motowidlo (1993) membedakan antara tugas dan kinerja kontekstual. kinerja tugas mengacu pada kemampuan individu dengan yang kegiatan yang dilakukan berkontribusi pada organisasi 'inti teknis'. kontribusi tersebut dapat menjadi langsung (dalam kasus karyawan produksi), dan tidak langsung (dalam kasus karyawan sumber daya manusia) atau keduanya. kinerja kontekstual mengacu pada aktivitas yang tidak memberikan kontribusi ke inti teknis tetapi mendukung lingkungan sosial organisasi dalam sesuai tujuan organisasi. kinerja kontekstual meliputi perilaku seperti membantu rekan kerja, menjadi anggota diandalkan organisasi dan melakukan kegiatan yang membantu untuk meningkatkan prosedur kerja.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa self efficacy, budaya organisasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh manajer

sumber daya manusia karena karyawan dengan self efficacy yang tinggi dapat meningkatkan kinerja hal itu juga harus didukung dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan agar mampu menunjang keinginan karyawan. Kepuasan kerja karyawan juga hal yang sangat penting sebab jika karyawan puas dengan pekerjaan nya maka kinerjanya akan semakin baik dan positif.

Dari latar belakang diatas maka penelitian ini berjudul **Pengaruh *Self-Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.**

1.2.Rumusan masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
3. Apakah terdapat pengaruh self efficacy terhadap kinerja
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung variabel self efficacy kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

1.3.Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh self efficacy terhadap kinerja
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung (variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja)

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan kontribusi dari berbagai bidang yang berkaitan. Manfaat yang didapat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi organisasi

Akan mengerti arti pentingnya *self efficacy* dan *budaya organisasi*, terhadap kinerja karyawan dan sebagai masukan pada organisasi agar memperhatikan karyawana sehingga karyawan dapat loyal terhadap perusahaan, organisasi maupun institusi. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan analisis atau acuan organisasi/instansi mengenai masalah yang mungkin dialami oleh karyawan terutama yang menyangkut perasaan puas atau tidaknya karyawan dalam pekerjaannya selain itu masalah keyakinan diri karyawan pada kemampuannya karena hal itu dapat berakibat pada kinerjanya hal ini dilakukan agar nantinya apabila terjadi kepada karyawan manajer sumber daya manusia dapat mengambil tindakan untuk mengembalikan kepercayaan diri karyawan.

2. Bagi praktisi

Agar karyawan mengerti dan memahami sejauh mana *self efficacy* dan budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan dapat membantu karyawan menjadi loyal sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Bagi penulis

Memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang selama ini dipelajari selama menjalani masa pendidikan selain itu dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan variabel *self efficacy*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diantaranya :

2.1.1. Penelitian pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja.

1. Blomquist, Farashah, Thomas. (2016)

Penelitian yang berjudul *Project management self-efficacy as a predictor of project performance: Constructing and validating a domain-specific scale* dengan sampel organisasi anggota IPMA dan PMI lokal di Kanada sebanyak 597 orang, bertujuan untuk mengusulkan bahwa domain ukuran tertentu *self-efficacy* dapat digunakan sebagai alternatif, sederhana dan biaya yang lebih efektif untuk menilai kemampuan seorang manajer proyek, menggunakan alat analisis PLS-SEM. Penelitian tersebut menemukan bahwa, dengan semakin pentingnya pengelolaan sumber daya manusia perusahaan, dan kebutuhan untuk memahami HRM dalam organisasi berbasis proyek, kemudian dalam proyek-proyek di organisasi pada umumnya, menunjukkan bahwa manajemen proyek membangun *self-efficacy* dan mempengaruhi ukuran kinerja hal ini seperti yang diharapkan sebagai salah studi manajemen lainnya yang telah dilakukan sebelumnya *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Persamaan

penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan digunakan adalah variabel *self efficacy* dan kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada alat analisis dan objek yang digunakan.

2. Halper, Vancouver. (2016)

Penelitian yang berjudul *self-efficacy's influence on persistence on a physical task: Moderating effect of performance feedback ambiguity* dengan sampel sebanyak 192 orang mahasiswa di USA bertujuan untuk menguji prediksi pandangan teori kontrol berdasarkan regulasi diri pada efek kompleks *self-efficacy* pada ketekunan. Alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Hasil dari penelitian saat ini di konfirmasi bahwa *self-efficacy* dapat menumbuhkan ketekunan ketika seseorang menyadari keadaan kinerjanya disimpulkan dengan *self efficacy* yang tinggi mahasiswa menjadi lebih tekun terhadap tugas ataupun pekerjaan nya, akan tetapi konsisten dengan pandangan teori kontrol *self-regulation*, *self efficacy* tidak berhubungan dengan kegigihan ketika umpan balik terasa ambigu bagi mahasiswa. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel *self efficacy* dan kinerja kemudian persamaan alat analisis yang digunakan sedangkan perbedaannya terletak pada variabel *self regulation*.

3. Beck, Schmidt. (2015)

Penelitian dengan judul *negative relationships between self-efficacy and performance can be adaptive: the mediating role of resource allocation* dengan sampel sebanyak 82 orang mahasiswa di *midwestern United States* bertujuan untuk mengetahui peran *self-efficacy* terhadap kinerja dan peran sumber daya. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS-SEM memiliki hasil bahwa sumber daya yang dialokasikan untuk tugas sering memiliki hasil yang menurun pada kinerja pada tugas itu dan kembali berkurang menimbulkan hubungan antara alokasi sumber daya dan kinerja secara

keseluruhan ketika sumber daya melakukan pekerjaannya, seperti waktu, dan keterbatasan. *Self-efficacy* pada dasarnya sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh pada kinerja untuk sumber daya yang memahami permasalahan kinerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni persamaan variabel *self-efficacy* dan kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada alat analisis dan objek yang digunakan.

4. Haddad, Taleb

Penelitian dengan judul *The impact of self-efficacy on performance (An empirical study on business faculty members in Jordanian universities)* sampel dari penelitian ini di ambil dari 246 anggota fakultas bisnis di Universitas Yordania, alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak dari self efficacy pada kinerja anggota fakultas. Regresi sederhana dan hierarki digunakan untuk menemukan dampak variabel independen dan moderat pada variabel dependen. Penemuan menunjukkan dampak yang baik dari self-efficacy pada kinerja anggota fakultas. Self efficacy telah terbukti memiliki dampak yang nyata pada bagaimana akademisi Yordania dalam melakukan proses mengajar mereka. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel self efficacy, dan kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada sampel yang digunakan dan lokasi penelitian.

2.1.2. Penelitian pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja.

1. Wang, Hall, Rahimi. (2015)

Penelitian dengan judul *Self-efcacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions* sampel di ambil dari 253 guru di

Kanada alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Bertujuan untuk memprediksi penyesuaian dan gesekan dalam menyelidiki efek dari *self-efficacy*, atribusi untuk stres kerja, dan efek mediasi dihipotesiskan pada burnout. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 253 guru di Kanada menunjukkan kemampuan diri dan atribusi untuk kepuasan kerja, gejala penyakit, dan niat berhenti. memprediksi penyesuaian guru, dan mengungkapkan tidak ada dukungan empiris untuk atribusi sebagai mediator dari efek *self-efficacy* hasil lebih lanjut menunjukkan *self-efficacy* yaitu untuk keterlibatan siswa, dan secara pribadi dikontrol oleh atribusi dan paling kuat memprediksi guru psikologis kesejahteraan, kesehatan fisik *self efficacy* tidak berpengaruh positif pada kepuasan kerja sebab *self efficacy* tidak mampu menumbuhkan minat guru dan mahasiswa dengan berorientasi pada hasil akhir. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel *self-efficacy* dan kepuasan kerja sedangkan perbedaannya terletak pada variabel *burnout*, *illness* dan *quitting intention*.

2. Amah. (2012)

Penelitian terdahulu dengan judul *the role of self-efficacy in the relationship involving challenge and hindrance stressors and job satisfaction* sampel diperoleh dari 393 karyawan beberapa perusahaan di Nigeria dengan menggunakan alat analisis AMOS, hasil penelitian menunjukkan beberapa persamaan dan perbedaan dari hasil yang diperoleh dalam pengaturan lainnya. Secara khusus, penelitian memvalidasi struktur dua faktor untuk tantangan dan halangan stres, dan juga menetapkan bahwa *self-efficacy* berinteraksi dengan tantangan stressor untuk memprediksi kepuasan kerja. Penulis juga menyimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* merupakan variabel penting dalam pemahaman tentang perilaku karyawan dalam stresor kerja yang ditandai sebagai

tantangan dan halangan stress. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel *self-efficacy* dan kepuasan kerja sedangkan perbedaannya terletak pada stressor dan alat analisis AMOS.

3. Chang, Edwards. (2014)

Penelitian dengan judul *using social career cognitive theory: an sem analysis examining the relationships among self-efficacy, coping, and job satisfaction* sampel dari penelitian ini adalah dari 314 perawat yang bekerja di rumah sakit regional di Taiwan bertujuan untuk meneliti hubungan antara *self-efficacy*, dan kepuasan kerja menggunakan karir teori sosial: dengan analisis SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* positif terkait dengan masalah-terfokus gaya coping dan kepuasan kerja dan terkait negatif dengan coping terfokus emosi. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja adalah tidak langsung dan sebagian dimediasi oleh gaya. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel *self-efficacy* dan kepuasan kerja sedangkan perbedaannya terletak pada alat analisis, dan variabel coping.

2.1.3. Penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

1. Ahmed, Shafiq. (2014)

Penelitian dengan judul *the impact of organizational culture on organizational performance: a case study of telecom sector* dengan sampel yang di ambil pada karyawan waralaba sector telekomunikasi di Pakistan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dampak dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi untuk mengetahui bahwa bagaimana budaya organisasi membantu dalam meningkatkan kinerja organisasi. Temuan menunjukkan bahwa semua dimensi budaya mempengaruhi

perspektif dari kinerja organisasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama meneliti variabel budaya organisasi dan kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada objek yang digunakan.

2. Awadh, Saad. (2013)

Penelitian terdahulu dengan judul *impact of organizational culture on employee performance* penelitian ini dilakukan di Malaysia Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan yang kuat antara kinerja dan budaya organisasi. Hasilnya kinerja memiliki dampak yang kuat terhadap budaya organisasi karena mengarah untuk meningkatkan produktivitas. Norma-norma dan nilai-nilai organisasi berdasarkan budaya yang berbeda mempengaruhi pada manajemen tenaga kerja. Dalam sebuah organisasi budaya yang kuat memungkinkan manajemen yang efektif dan efisien karyawan tenaga kerja. Laba bersih dalam suatu organisasi membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jalan umum untuk memanfaatkan sumber daya yang sempurna di asosiasi budaya yang sama membantu dalam perkembangan positif dari organisasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel budaya organisasi dan kinerja sedangkan perbedaannya yaitu lokasi penelitian.

3. Ozigbo. (2013)

Penelitian terdahulu dengan judul *impact of organizational culture and technology on firm performance in the service sector* dengan sampel 200 responden karyawan sector jasa di Nigeria. tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak dari budaya organisasi dan teknologi informasi pada kinerja perusahaan dalam organisasi sektor jasa di Nigeria. Temuan penelitian ini menekankan

bahwa budaya dalam organisasi sektor jasa Nigeria dapat diklasifikasikan sebagai “Maskulinitas.” Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak pada kinerja perusahaan sama halnya dengan teknologi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel kinerja dan budaya organisasi sedangkan perbedaannya terletak pada objek dan variabel teknologi.

2.1.4. Penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

1. Sabri, Ilyas, Amjad. (2011)

Penelitian dengan judul *organizational culture and its impact on the job satisfaction of the university teachers of lahore* data dikumpulkan dari sampel dari 347 guru melalui kuesioner terstruktur di Pakistan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja guru dari lembaga pendidikan sektor publik dan swasta yang lebih tinggi dan universitas dari Lahore yang merupakan kota kedua terbesar Pakistan dan pusat pendidikan tinggi. Dengan alat analisis SPSS. Temuan empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi dikategorikan menjadi dua komponen yaitu budaya organisasi yang berkaitan dengan manajer dan pemimpin (OCM) dan budaya organisasi yang berhubungan dengan karyawan (OCE). Dalam hal ini efek studi dari kedua jenis budaya pada kepuasan kerja adalah positif dan signifikan. Namun, penulis mengamati bahwa efek dari OCE pada kepuasan kerja lebih tinggi dari efek OCM. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni terletak pada variabel budaya organisasi dan kepuasan sedangkan perbedaannya yaitu lokasi penelitian.

2. Qazi, Kaur. (2017)

Penelitian dengan judul *impact of organizational culture on job satisfaction among the university faculty members – an empirical study* data dikumpulkan dari 368 anggota fakultas dari universitas swasta di India secara acak menggunakan metode kuesioner dengan alat analisis menggunakan SPSS 18. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi yang berlaku di antara anggota fakultas dari Universitas. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa anggota fakultas dari kedua universitas swasta dan pemerintah mengalami tingkat moderat budaya OCTAPACE dan juga tingkat moderat kepuasan kerja dan komponen budaya yang dominan meliputi *openness and risk taking, confrontation, pro-action, collaboration and experimentation*. Tidak ada perbedaan yang ditemukan antara anggota fakultas pria dan wanita pada dimensi kepuasan kerja dan budaya organisasi. Lebih lanjut dieksplorasi dan menemukan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja sedangkan perbedaannya terletak dari lokasi dan juga objek penelitian.

3. Siengthai, Ngarm. (2015)

Penelitian terdahulu dengan judul *the interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance* dengan sampel karyawan industry hotel dan resort sebanyak 295 responden tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh desain ulang pekerjaan serta efek interaksi desain ulang pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ditemukan bahwa desain ulang pekerjaan secara signifikan dan berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Sementara Sementara

kepuasan kerja ditemukan positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan. Selain itu, efek interaksi antara desain ulang pekerjaan dan kepuasan kerja ditemukan menjadi positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan. Selanjutnya, ketika dikendalikan untuk karakteristik demografi responden sampel, ditemukan bahwa berada di kelompok usia 37-47 tahun secara signifikan dan berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan menerapkan desain ulang pekerjaan, ada kemungkinan bahwa hal itu negatif mempengaruhi kinerja karyawan dalam tahap pertama perubahan. Karenanya, perusahaan harus mencoba untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sementara menerapkan desain ulang pekerjaan sehingga desain ulang pekerjaan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini juga menunjukkan bahwa menerapkan desain ulang pekerjaan tanpa karyawan yang bersangkutan mengalami kepuasan kerja atau hanya menerapkan desain ulang pekerjaan dapat mengakibatkan kemungkinan penurunan kinerja karyawan. Selain itu temuan ini juga menunjukkan bahwa setiap desain ulang pekerjaan yang diusulkan akan menjadi strategi SDM yang efektif untuk secara signifikan memobilisasi kinerja karyawan hanya ketika perusahaan memastikan bahwa pelaksanaan desain ulang pekerjaan melibatkan karyawan yang bersangkutan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

4. Sangadji, Sopiah. (2013)

Penelitian dengan judul *the effect of organizational culture on lecturers' job satisfaction and performance (a research in muhammadiyah university throughout east java)* sampel yang digunakan diperoleh dari dosen dari Universitas Muhammadiyah di seluruh Jawa Timur yaitu 1881 responden. Penelitian ini bertujuan untuk memperjelas pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja

dosen alat analisis yang digunakan yakni AMOS. Hasil penelitian menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap dosen kepuasan kerja kemudian Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen ditemukan pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi pada kinerja dan juga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap dosen kinerja melalui kepuasan kerja kepuasan kerja ditemukan mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan objek penelitian.

5. Shah. (2015)

Penelitian terdahulu dengan judul *impact of organizational culture on jobsatisfaction: a study of steel plant* sampel diperoleh dari 148 manajer di India tujuan penelitian ini untuk menganalisis budaya pabrik baja dan dampaknya pada kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan alat analisis SPSS 13. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Namun, ada kebutuhan untuk memberikan penekanan khusus pada dinamika internal organisasi. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni persamaan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan objek penelitian

2.1.5. Penelitian kepuasan kerja terhadap kinerja.

1. Lis, Yunus (2016)

Penelitian terdahulu dengan judul *Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance* Penelitian ini meneliti efek dari self-efficacy,

pemberdayaan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan karyawan, serta menguji efek mediasi Kepuasan variabel Kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 120 karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan metode SEM (Structural Equation Modeling) dengan menggunakan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel pemberdayaan, selfefficacy dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi variabel eksogen ketiga dengan endogen mediasi parsial variabel. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel kepuasan kerja, *self-efficacy* dan kinerja sedangkan perbedaanya terletak pada objek penelitian.

2. Babalola. (2016)

Penelitian terdahulu dengan judul *the effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisorrelationship on job performance andorganizational commitment* Penelitian ini diatur untuk menyelidiki pengaruh hubungan atasan-karyawan, gaya kepemimpinan yang dirasakan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan responden sebanyak 150 karyawan media di Nigeria dengan menggunakan alat analis SPSS hasil penelitian menunjukan bahwa kepuasan kerja dan pengalaman kerja adalah variabel penjelas yang paling umum untuk komitmen organisasi dan prestasi kerja atau kinerja masing-masing gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berbeda mempengaruhi hasil pekerjaan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel kepuasan kerja dan

kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada variabel gaya kepemimpinan, hubungan karyawan selain itu perbedaan objek dan lokasi penelitian.

3. Platis, Zimeras. (2014)

Penelitian dengan judul *Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services* tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja penelitian ini berlangsung di pusat nasional administrasi publik dan pemerintah daerah di Yunani dengan sampel 246 perawat. Dengan menggunakan alat analisis SPSS memperoleh hasil kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif signifikan dengan kinerja sehingga apabila karyawan puas dengan hasil yang dicapai maka kinerja dapat meningkat. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan variabel kepuasan kerja dan kinerja sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

Tabel 2.1. : rekapitulasi penelitian terdahulu

No	Nama/Tahun/Judul/Sampel/Lokasi	Tujuan Penelitian	Metodologi/Variabel	Kesimpulan
1.	Blomquist, Farashah, Thomas (2016) <i>Project management self-efficacy as a predictor of project performance: Constructing and validating a domain specific scale</i> 597 responden Kanada	bertujuan untuk mengusulkan bahwa domain ukuran tertentu <i>self-efficacy</i> dapat digunakan sebagai alternatif, sederhana dan biaya yang lebih efektif untuk menilai kemampuan seorang manajer proyek	Kuantitatif Self-efficacy (Bandura 2006) Performance (Kosaroglu and Hunt, 2009)	dengan semakin pentingnya pengelolaan sumber daya manusia perusahaan, dan kebutuhan untuk memahami HRM dalam organisasi berbasis proyek, kemudian dalam proyek-proyek di organisasi pada umumnya, menunjukkan bahwa manajemen

				proyek membangun <i>self-efficacy</i> dan mempengaruhi ukuran kinerja
2.	Halper, Vancouver. (2016) <i>Self-efficacy's influence on persistence on a physical task: Moderating effect of performance feedback ambiguity</i> 192 responden USA SPSS	menguji prediksi pandangan teori kontrol berdasarkan regulasi diri pada efek kompleks <i>self-efficacy</i> pada ketekunan	Kuantitatif Self-efficacy (Bandura 1997) Performance (Powers 1973)	<i>self-efficacy</i> dapat menumbuhkan ketekunan ketika seseorang menyadari keadaan kinerjanya
3.	Beck, Schmidt (2015) <i>negative relationships between self-efficacy and performance can be adaptive: the mediating role of resource allocation</i> 82 responden di midwestern United States	bertujuan untuk mengetahui peran self-efficacy terhadap kinerja dan peran sumber daya.	Kuantitatif Self-efficacy (bandura 2006) Performance (luthanz 1998)	<i>self-efficacy</i> memiliki pengaruh pada kinerja
4.	Wang, Hall, Rahimi. (2015) <i>Self-efcacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions</i> 253 guru di Kanada	untuk memprediksi penyesuaian dan gesekan dalam menyelidiki efek dari <i>self-efficacy</i> , atribusi untuk stres kerja, dan efek mediasi dihipotesiskan pada burnout.	Kuantitatif Self efficacy (schannen-Moran and Woolfolk Hoy (2001) Attributions (McAuley, Duncan, and Russell 1992) Burnout (Maslach &	dari 253 guru Kanada menunjukkan kemampuan diri dan atribusi untuk kepuasan kerja, gejala penyakit, dan niat berhenti <i>self-efficacy</i> yaitu untuk keterlibatan

	SPSS		Jackson) Job satisfaction (Gibson & Dembo, 1984)	siswa, dan secara pribadi dikontrol oleh atribusi dan paling kuat memprediksi guru psikologis kesejahteraan, kesehatan fisik
5.	Amah (2012) <i>the role of self-efficacy in the relationship involving challenge and hindrance stressors and job satisfaction</i> 393 responden Di Nigeria Amos	penelitian memvalidasi struktur dua faktor untuk tantangan dan halangan stres, dan juga menetapkan bahwa <i>self-efficacy</i> berinteraksi dengan tantangan stressor untuk memprediksi kepuasan kerja	Kuantitatif Self efficacy (Maurer 2001) Job satisfaction (Jex & Blies 1999)	variabel <i>self-efficacy</i> merupakan variabel penting dalam pemahaman tentang perilaku karyawan dalam stresor kerja yang ditandai sebagai tantangan dan halangan stress
6.	Chang, Edwards (2014) <i>using social career cognitive theory: an SEM analysis examining the relationships among self-efficacy, coping, and job satisfaction</i> 314 responden Di Taiwan PLS-SEM	Untuk mengetahui hubungan antara self-efficacy, gaya coping dan kepuasan kerja	Kuantitatif Self efficacy (Zhang & Schwarzer, 1995) Job satisfaction (Spector 1985)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> positif terkait dengan masalah-terfokus gaya coping dan kepuasan kerja dan terkait negatif dengan coping terfokus emosi. Pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kepuasan kerja adalah tidak langsung dan sebagian dimediasi oleh gaya.
7.	Ahmed, Shafiq. (2014) <i>the impact of organizational culture on</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dampak dari budaya	Kuantitatif Organizational culture (Hofstede 1980)	Temuan menunjukkan bahwa semua dimensi budaya

	<i>organizational performance: a case study of telecom sector PLS_SEM</i> di Bahawalpur	organisasi terhadap kinerja organisasi untuk mengetahui bahwa bagaimana budaya organisasi membantu dalam meningkatkan kinerja organisasi	Organizational performance (Kaplan & Norton 1992)	mempengaruhi perspektif dari kinerja organisasi.
8.	Awadh, Saad. (2013) <i>impact of organizational culture on employee performance</i> Di Malaysia SPSS	Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengukur hubungan yang kuat antara kinerja dan budaya organisasi.	Kuantitatif Organizational culture (hofstede 1980) Employee performance (Kaplan and Norton, 2001)	Hasilnya kinerja memiliki dampak yang kuat terhadap budaya organisasi karena mengarah untuk meningkatkan produktivitas
9.	Ozigbo. (2013) <i>impact of organizational culture and technology on firm performance in the service sector</i> 200 responden di Nigeria	tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dampak dari budaya organisasi dan teknologi informasi pada kinerja perusahaan dalam organisasi sektor jasa	Kuantitatif Organizational culture (Cameron dan Quinn 2006) Performance (Martins and Terblanche 2003)	Temuan penelitian ini menekankan bahwa budaya dalam organisasi sektor jasa Nigeria dapat diklasifikasikan sebagai "Maskulinitas." Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak pada kinerja perusahaan
10.	Sabri, Ilyas, Amjad. (2011) <i>organizational culture and its impact on the job satisfaction of the university teachers of lahore</i> 347 responden di Pakistan	bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja guru	Kuantitatif Organizational culture (spector 1985) Job satisfaction (Yang 2003)	Temuan empiris menunjukkan bahwa budaya organisasi dikategorikan menjadi dua komponen yaitu budaya organisasi yang berkaitan dengan manajer dan pemimpin (OCM) dan

				budaya organisasi yang berhubungan dengan karyawan (OCE)
11.	Qazi, Kaur. (2017) <i>impact of organizational culture on job satisfaction among the university faculty members – an empirical study</i> 368 responden SPSS 18 Di India	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi yang berlaku di antara anggota fakultas dari Universitas dan antara Publik dan Perguruan Tinggi Swasta, untuk memahami hubungan antara budaya Organisasi dan Kepuasan kerja	Kuantitatif Organizational culture (Parsec and Rao 1983) Job satisfaction (Singh 1989)	ada korelasi positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja
12.	Siengthai, Ngarm. (2015) <i>the interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance</i> 295 responden	untuk menguji pengaruh desain ulang pekerjaan serta efek interaksi desain ulang pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Kuantitatif Job redesign Job satisfaction Employee performance (Hackman and Oldham 1974)	Hasil penelitian ditemukan bahwa desain ulang pekerjaan secara signifikan dan berbanding terbalik dengan kinerja karyawan. Sementara kepuasan kerja ditemukan positif dan signifikan terkait dengan kinerja karyawan. Selain itu, efek interaksi antara desain ulang pekerjaan dan kepuasan kerja ditemukan menjadi positif dan signifikan terkait dengan kinerja

				karyawan.
13.	Sangadji, Sopiah. (2013) <i>the effect of organizational culture on lecturers' job satisfaction and performance (a research in muhammadiyah university throughout east java)</i> 1881 responden AMOS Jawa timur	bertujuan untuk memperjelas pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja	Kuantitatif Organizational culture (Rao 1996) Job satisfaction (robbins 1996) Performance (Bernandin & Russel 1998)	terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja kemudian Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja
14.	Shah. (2015) <i>impact of organizational culture on jobsatisfaction: a study of steel plant</i> 148 manajer di India SPSS 13	tujuan penelitian ini untuk menganalisis budaya pabrik baja dan dampaknya pada kepuasan kerja karyawan	Kuantitatif Organizational culture (Denison 1990) Job satisfaction (Spector 1985)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan
15.	Lis, Yunus (2016) <i>Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance</i> 120 reponden SEM & AMOS Di Aceh	Penelitian ini meneliti efek dari self-efficacy, pemberdayaan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan karyawan.	Kuantitatif Performance (bernandin & russell 1998) Self efficacy (bandura 1998) Job satisfaction (luthans 1998)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel pemberdayaan, selfefficacy dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi variabel eksogen ketiga dengan endogen mediasi parsial variabel

16.	Babalola. (2016) <i>effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment</i> 150 karyawan media di Nigeria SPSS	untuk menyelidiki pengaruh hubungan atasan-karyawan, gaya kepemimpinan yang dirasakan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Kuantitatif Job satisfaction (Macdonald & MacIntyre, 1997) Job performance (Wright, et al., 1995)	hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan pengalaman kerja adalah variabel penjas yang paling umum untuk komitmen organisasi dan prestasi kerja atau kinerja masing-masing
17.	Platis, Zimeras. (2014) <i>Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services</i> 246 responden SPSS Di Madrid, Spain	tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja	Kuantitatif Job satisfaction (Mardia , Kent and Bibby, 1979) Job performance (Anderson, 1996)	memperoleh hasil kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif signifikan dengan kinerja
18.	Haddad, Taleb (2016) <i>The impact of self-efficacy on performance (An empirical study on business faculty members in Jordanian universities)</i> 246 responden Di Jordania	bertujuan untuk mengidentifikasi dampak dari self efficacy pada kinerja anggota fakultas	Kuantitatif Performance (Denham and Michael 1981) Self efficacy (Bandura 2001)	Penemuan menunjukkan dampak yang baik dari self-efficacy pada kinerja anggota fakultas. Efikasi diri telah terbukti memiliki dampak yang nyata pada bagaimana akademisi Yordania melakukan dalam proses mengajar mereka.

Table di atas merupakan rangkuman penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, dalam penelitian ini penulis menggunakan 18

(delapan belas) acuan jurnal yang digunakan di antaranya Blomquist, Farashah, Thomas (2016), Halper, Vancouver. (2016), Beck, Schmidt (2015), Wang, Hall, Rahimi. (2015), Amah (2012), Chang, Edwards (2014) , Ahmed, Shafiq. (2014), Awadh, Saad. (2013), Ozigbo. (2013), Sabri, Ilyas, Amjad. (2011), Qazi, Kaur. (2017), Siengthai, Ngarm. (2015), Sangadji, Sopiah. (2013), Shah. (2015), Lis, Yunus (2016), Babalola. (2016), Platis, Zimeras. (2014), Haddad, Taleb.(2016).

Table 2.2. Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Teori	Teori yang digunakan dalam penelitian ini
Self efficacy	Bandura (2001)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Past Experience</i> 2. <i>Vicarious Experience</i> 3. <i>Verbal Persuasion</i> 4. <i>Emotional Cues</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Past Experience</i> 2. <i>Vicarious Experience</i> 3. <i>Verbal Persuasion</i> 4. <i>Emotional Cues</i> <p>Bandura (2001)</p>
	Tscannen-moran dan hoy (2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Efficacy in instructional strategies</i> 2. <i>Efficacy in classroom management</i> 3. <i>Efficacy in student engagement</i> 	
Budaya organisasi	hofstede 1980 (dalam sobirin 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Power distance</i> 2. <i>Individualism vs collectivism</i> 3. <i>Uncertainty avoidance</i> 4. <i>Masculinity dan Femininity</i> 5. <i>Long-term Versus Short-term Orientation</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Mission</i> 2. <i>Adaptability</i> 3. <i>Involvement</i> 4. <i>Consistency</i> <p>Denison (1990)</p>
	Luthans (2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aturan-aturan perilaku 2. Norma 3. Nilai-nilai dominan 4. Filosofi 	
	Denison (1990)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Mission</i> 2. <i>Adaptability</i> 	

		3. <i>Involvement</i> 4. <i>Consistency</i>	
Kepuasan kerja	(Spector 1985)	1. Gaji 2. Promosi 3. Supervisi 4. Tunjangan tambahan 5. Penghargaan 6. Prosedur dan peraturan kerja 7. Rekan Kerja 8. Pekerjaan itu sendiri/ Jenis kerja 9. Komunikasi	1. Gaji 2. Promosi 3. Supervisi 4. Tunjangan tambahan 5. Penghargaan 6. Prosedur dan peraturan kerja 7. Rekan Kerja 8. Pekerjaan itu sendiri/ Jenis kerja 9. Komunikasi Spector (1985)
	Knicki (2001 dalam Gomes 2003)	1. Pemenuhan Kebutuhan 2. Perbedaan 3. Pencapaian Nilai 4. Keadilan 5. Komponen Genetik	
Kinerja	Bernardin dan Russell (1998)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas biaya 5. Hubungan antar perseorangan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas biaya
	Mathis (2004)	1. Kemampuan dan motivasi 2. Dukungan yang	

		diterima 3. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan 4. Hubungan mereka dengan organisasi	5. Hubungan antar 6. perseorangan Bernardin dan Russell (1998)
	Robbins (2006)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	

Tabel di atas merupakan tabel rangkuman teori penelitian terdahulu yang ditemukan di dalam jurnal yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini. Teori-teori sebelumnya digunakan untuk penelitian pada jurnal yang digunakan kemudian di analisa untuk disesuaikan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis sehingga peneliti menggunakan teori yang digunakan untuk variabel *self efficacy* di ambil dari Bandura (1997), budaya organisasi Denison (1990) , kepuasan kerja spector (1985) menggunakan job satisfaction survey, dan kinerja menggunakan bernardin & Russell (1989).

Penelitian ini diharapkan memberikan kebaruan dan dapat digunakan untuk acuan bagi peneliti selanjutnya penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena menggabungkan 4 variabel (*self efficacy*, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja) dalam satu penelitian pada dasarnya penelitian lain juga ada yang menggabungkan 4 variabel akan tetapi penggabungan penelitian variabel yang digunakan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

2.2. Landasan teori

Dibawah ini akan di paparkan mengenai landasan teori seperti teori manajemen sumber daya manusia, *self efficacy*, budaya organisasi dan kinerja karyawan yang digunakan oleh penulis sebagai acuan dalam mengerjakan penelitian ini.

2.2.1. Manajemen SDM

A. Pengertian manajemen SDM

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘input’ untuk diubah menjadi ‘output’ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting dalam memajukan dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih mudah bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasinya. Berikut akan dijelaskan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia. Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Mangkunegara (2007), manajemen sumber daya manusia adalah sesuatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain menurut Simamora (2004), manajemen sumber daya manusia adaah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberin balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Sedangkan menurut Wirawan (2015) sumber daya manusia adalah orang, pegawai, karyawan, buruh yang bekerja untuk suatu organisasi perusahaan, lembaga pemerintah, lembaga pendidikan, tentara, polisi, dan sebagainya yang direkrut untuk melaksanakan aktivitas manajemen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen fungsional sumber daya manusia bagian dari keseluruhan manajemen suatu organisasi agar mampu menciptakan nilai ekonomi dan sosial secara efektif dan efesien dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk mengelola manusia atau individu-individu yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk menunjang kinerja organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan organisasi

B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi untuk dapat mengelola individu-individu yang dibutuhkan oleh organisasi serta yang berada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut ini beberapa pendapat dari tokoh mengenai fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Dessler (2010), mengklasifikasikan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi dua fungsi pokok. Kedua fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut, yaitu :

a. Fungsi Manajerial

Secara keseluruhan, fungsi manajemen ini mewakili proses manajemen (*management process*). Aktivitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi meliputi :

1) Perencanaan (*Planning*)

Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Menetapkan standar dan sasaran, mengembangkan aturan dan prosedur, mengembangkan rencana dan peramalan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengadakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan penelompokan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3) Pengarahan (*Directing*)

Setelah perencanaan dan pengorganisasian telah ditetapkan, maka fungsi ini adalah sebagai pelaksanaannya. Pelaksanaan dalam fungsi ini seperti, menunjukkan dan memberitahukan kesalahan karyawan, memikirkan suatu perangsang, hadiah atau sanksi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

b. Fungsi operasional

1) Pengadaan

Merupakan usaha untuk menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan menurut jumlah dan mutu atau keahlian tertentu dengan cara mencari asal sumber tenaga kerja yang dibutuhkan. Melaksanakan proses seleksi dan memanfaatkan tenaga kerja atas prinsip penyesuaian antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja.

2) Pengembangan (*Development*)

Merupakan proses peningkatan kemampuan dan keterampilan, baik kemampuan manajerial maupun kemampuan teknis operasional. Sebab penarikan, seleksi dan penempatan karyawan dijalankan dengan baik belum tentu menjamin bahwa mereka dapat menjalankan pekerjaannya di tempat yang baru dengan sebaik mungkin. Untuk itu diperlukan pengembangan karyawan baru dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya. Biasanya ini dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi ini diartikan dengan pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak dari pihak perusahaan terhadap para karyawannya atas prestasi yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi ini dapat berupa upah, gaji, insentif, tunjangan-tunjangan, sarana-sarana lain yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan.

4) Integrasi (*Integration*)

Yaitu usaha mempengaruhi para karyawan sedemikian rupa sehingga segala tindakan-tindakan mereka dapat diarahkan pada tujuan yang menguntungkan perusahaan, pekerja, dan rekan sekerja.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi ini mempermasalahkan bagaimana memelihara para karyawan sehingga nyaman dan mampu bekerja dengan baik di perusahaan. Pemeliharaan karyawan yang baik akan memberikan hal yang baik, salah satunya adalah tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah. Dua hal ini yang perlu diperhatikan perusahaan dalam pemeliharaan karyawan adalah pemeliharaan kondisi fisik dan sikap karyawan.

6) Pemutusan (*Separation*)

Merupakan kegiatan perusahaan untuk mengembalikan tenaga kerja ke dalam masyarakat setelah membaktikan tenaganya dalam perusahaan diantaranya dengan pensiunan, pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat, pemecatan, dan penggantian tenaga kerja. Biasanya pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena lanjut usia atau sudah melampaui batas kerja yang diizinkan oleh perusahaan, perusahaan tidak memerlukan karyawan tersebut, atau karyawan mengajukan permohonan pengunduran diri dari perusahaan.

Menurut Hasibuan (2006), fungsi dari manajemen sumber daya manusia diantaranya :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang sasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap berada dan bekerja di dalam organisasi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

C. Tujuan Manajemen sumber daya manusia

Menurut Sedarmayanti (2008), tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui sumber daya manusia. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru. Secara khusus, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk:

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti” sistem kompensasi yang insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “hubungan bisnis”.

4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen yang tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim, di mana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Mengembangkan lingkungan, di mana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas.
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
9. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Setiap perusahaan memiliki tujuan masing-masing dalam mengelola sumber daya manusia. Tujuan tersebut merupakan gambaran pembentuk serta pembeda antar organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif. untuk mempertahankan karyawan yang berkompeten, mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dan dibutuhkan oleh perusahaan.

D. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Pihak manajemen dan seluruh anggota organisasi akan berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Begitu juga dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Rivai dan Sagala (2011), sasaran merupakan titik puncak dan tindakan-tindakan apa yang harus dievaluasi. Sasaran tersebut dibagi menjadi 4 (empat) golongan :

a. Sasaran perusahaan

Sasaran ini untuk mengenali manajemen SDM dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas perusahaan. Bahkan ketika departemen SDM secara formal didirikan untuk membantu para manajer, mereka masih tetap bertanggung jawab atas kinerja karyawan. Departemen SDM diciptakan untuk membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan. Manajemen SDM bukan merupakan tujuan, akan tetapi manajemen SDM hanya merupakan cara untuk membantu pimpinan yang menyangkut masalah SDM perusahaan. Sasaran perusahaan antara lain meliputi : perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, dan hubungan kerja.

b. Sasaran Fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang lebih cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan. Terkadang sumber daya dihabiskan ketika manajemen SDM kurang atau lebih canggih dibandingkan dengan kebutuhan-kebutuhan perusahaan. Sasaran fungsional antara lain pengembangan, pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran Sosial

Sasaran ini untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap perusahaan. Kegagalan perusahaan dalam menggunakan sumber daya mereka bagi kepentingan masyarakat yang tidak melalui cara-cara yang etis bisa menimbulkan sejumlah kendala. Sasaran sosial meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran Pribadi Karyawan

Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan. Sasaran pribadi karyawan harus mampu ditemukan bila mereka ingin dipertahankan dan dimotivasi. Selain itu kinerja dan kepuasan karyawan bisa menurun dan mereka bisa hengkang dari perusahaan.

E. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat berbagai tantangan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia, yang perlu diatasi dalam menghadapi perkembangan bisnis yang terbuka dengan sistem perdagangan bebas di masa mendatang. Menurut Mathis (2006), beberapa perubahan signifikan yang dihadapi oleh manajemen SDM adalah sebagai berikut:

- 1 Perubahan-perubahan ekonomi dan teknologi
- 2 Ketersedian dan kualitas angkatan kerja
- 3 Pertumbuhan dalam angkatan kerja tidak tetap
- 4 Persoalan-persoalan demografi
- 5 Penyeimbangan pekerjaan/keluarga

Berbeda dengan pendapat Mathis (2006), yang menjelaskan bahwa MSDM memiliki lima tantangan. Alwi (2001), menjelaskan organisasi memiliki tiga tantangan MSDM.

Menurut Alwi (2001), keberhasilan organisasi dalam memasuki persaingan pasar, dipengaruhi oleh sejauh mana manajemen mampu mengidentifikasi berbagai bentuk tantangan dalam persaingan. Tantangan kompetitif yang dihadapi oleh sektor bisnis di masa yang akan datang pada akhir nya bermuara pada kebutuhan akan SDM yang unggul, antara lain:

- 1 Efek persaingan global
- 2 Fluktuasi ekonomi dan politik yang tinggi
- 3 Penerapan teknologi dalam proses bisnis

Seluruh tantangan diatas dapat diminimalkan dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Pengelolaan tersebut dapat dilakukan dengan mempertimbangkan faktor internal maupun faktor eksternal sumber daya manusia.

2.2.2. Kinerja

Kinerja merupakan salah satu kemampuan yang ditunjukkan oleh anggota organisasi serta dialokasikan untuk kinerja organisasi yang dapat membantu dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan. Baik dan buruknya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja organisasi.

A. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yaitu energi manusia jika dikinetikan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja Wirawan (2015).

Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Pendapat lain menurut menurut Bernardin dan Russell (1998), pada dasarnya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Definisi yang lain dikemukakan oleh Mathis (2004), bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Pendapat lain menurut Yukl (1997 dalam Sinambela 2012), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal apabila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat

rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain adalah manfaat yang berarti bahwa seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja dapat dioptimumkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan

terstruktur bagi setiap karyawan, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing dalam bekerja.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pencapaian kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara faktor eksternal maupun faktor internal dari karyawan, seperti motivasi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Sesuai dengan pendapat yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja diantaranya :

e. Faktor Kemampuan (*Ability*).

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi (*Motivation*).

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Luthans (2006), terdapat empat faktor untuk meningkatkan kinerja, antara lain:

- 1 Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
- 2 Memiliki gaji, benefit, dan kesempatan promosi yang adil.
- 3 Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
- 4 Mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

Beberapa faktor tersebut perlu diperhatikan oleh suatu organisasi yang menginginkan kinerja yang optimal dari anggota organisasinya. Prosentase besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berbeda satu sama lain, tergantung pada berapa tingkat motivasi, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut untuk berkinerja optimal dalam suatu organisasi

C. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kerja merupakan salah satu proses inti di dalam organisasi dalam menilai hasil kerja dari para karyawannya. Salah satu tujuan umum dari adanya penilaian kerja ini untuk menilai kinerja dari karyawan dalam memberikan imbalan yang dapat berupa gaji, kompensasi, atau bentuk benefit lainnya dalam upaya meningkatkan kerja karyawan, serta untuk meningkatkan kinerja organisasi. Setiap karyawan yang bekerja dalam organisasi, hasil kerjanya tidak terlepas dari penilaian/evaluasi yang dilakukan oleh atasan, bawahan atau rekan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mengetahui kinerja seorang karyawan dalam organisasi. Terdapat beberapa metode dalam mengukur prestasi kerja di dalam organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Gomes (2003), yaitu :

1. Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis. Yang termasuk kedalam metode tradisional adalah :

a. *Rating Scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

b. *Employee Comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya.

c. *Check List.*

Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

d. *Critical Incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

e. *Freeform Essay*

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/karyawan/pegawai yang sedang dinilainya.

2. Metode modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk kedalam metode modern menurut Gomes (2003) diantaranya :

a. *Assessment Centre*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus.

Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.

b. *Management By Objective* (MBO = MBS)

Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan. Dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. *Human Asset Accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Pengimplementasian metode dalam penilaian kinerja tersebut berbeda-beda dalam organisasi, diselaraskan dengan kemampuan organisasi, serta metode apa yang sesuai dengan karakteristik organisasi.

D. Fungsi Penilaian Kinerja

Menurut Wirawan (2015) fungsi dan tujuan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Memberikan balikan (*feedback*). Melalui evaluasi kinerja organisasi mengetahui seberapa tinggi pegawai telah memenuhi kewajiban kinerjanya. Bagi pegawai evaluasi kinerja memberikan balikan informasi mengenai seberapa baik dia setelah melaksanakan tugasnya dari awal sampai akhir tahun kerja.

2. Memfasilitasi pengambilan keputusan mengenai pegawai. Jika kinerjanya tidak memenuhi standar kinerjanya atau harapan organisasi, konsekuensi apa yang harus dilakukan. Konsekuensi tersebut dapat berupa mengikuti pelatihan, konseling atau demosi. Jika kinerjanya memenuhi standar maka evaluasi kinerja akan mengarah pada pemberian promosi berupa kenaikan gaji, pemberian bonus atau komisi, kenaikan pangkat atau jabatan.
3. Memfasilitasi perampingan organisasi dan pemutusan hubungan kerja. Untuk menentukan para pegawai yang akan diputuskan hubungan kerjanya dan menentukan para pegawai yang terus bekerja dipergunakan nilai hasil evaluasi kinerja pegawai.
4. Mendorong perbaikan kinerja. Informasi hasil evaluasi kinerja member tahu penilai dan ternilai perbaikan kinerja yang harus dilakukan ternilai bidang-bidang dimana individu pegawai perlu diperbaiki dan dikembangkan.
5. Memotivasi kinerja terbaik. Evaluasi kinerja memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja terbaik. Proses evaluasi kinerja menunjukan pegawai apa yang dianggap oleh perusahaan sebagai kinerja terbaik. Sebab individu pegawai ingin dianggap sebagai orang yang mampu menunjukan kinerja superior, proses evaluasi kinerja melengkapinya dengan alat untuk mencapainya.
6. Menentukan dan mengukur tujuan. Penetapan tujuan merupakan proses manajemen yang menciptakan kinerja terbaik. Proses evaluasi kinerja untuk memastikan setiap pegawai menentukan dan mencapai tujuan yang efektif.

7. Konseling kinerja buruk. Tidak semua pegawai dapat memenuhi standar kinerjanya. Evaluasi memaksa para manajer untuk memberikan konseling kepada para pegawai yang berkinerja tidak memenuhi harapan perusahaan.
8. Menentukan perubahan kompensasi. Sebagian terbesar organisasi percaya upah berdasarkan kinerja. Evaluasi kinerja merupakan mekanisme untuk menentukan apakah pegawai akan mendapat perubahan kompensasi atau tidak.
9. Mendorong pelatihan dan pementoran. Para manajer diharapkan menjadi pelatih yang baik bagi tim kerjanya dan mentor bagi protegenya.
10. Mendukung perencanaan tenaga kerja. Organisasi yang dimanajementi dengan baik selalu menilai kekuatan dan kelemahannya untuk memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang bertalenta dalam struktur organisasi untuk kebutuhan dimasa yang akan datang.
11. Menentukan kebutuhan pelatihan pegawai. Evaluasi kinerja dapat mengidentifikasi kelemahan keterampilan dan kompetensi seorang pegawai dalam menciptakan kinerjanya.
12. Memvalidasi keputusan perekrutan pegawai. Evaluasi kinerja dapat mengidentifikasi kinerja para pegawai yang baru direkrut dan pegawai lama. Informasi mengenai kinerja tersebut dapat digunakan untuk menentukan keputusan perekrutan pegawai dikemudian hari.
13. Menyediakan alasan legal bagi keputusan personalia. Setiap keputusan personalia memutuskan hubungan kerja, penolakan promosi, pentransferan ke unit kerja lain dapat menimbulkan gugatan hukum.

14. Memperbaiki keseluruhan kinerja organisasi. Evaluasi kinerja memungkinkan organisasi mengomunikasikan harapan organisasi terhadap tim-tim kerja dan para anggotanya dan mengetahui seberapa baik mereka memenuhi harapan tersebut.

E. Manfaat Kinerja

Menurut Bangun (2012) manfaat penilaian kinerja dibagi menjadi 4 diantaranya :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat member manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Pemeliharaan sistem akan member beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan member manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi peketjaan karyawan dimasa akan datang. Sedangkan menurut Rivai (2011) manfaat yang akan didapat dari penilaian kinerja adalah :

a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kepuasan kerja
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
4. Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
5. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi

b. Manfaat bagi perusahaan antara lain :

1. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada di dalam perusahaan
2. Meningkatkan kualitas komunikasi
3. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
4. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

F. Indikator Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan pengukuran yang sangat diperlukan untuk dapat mengetahui kinerja karyawan pada aspek-aspek tertentu. Menurut Bernardin dan Russell (1998) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah :

- 1 *Quality* (Kualitas) Merupakan sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mendekati kesempurnaan, baik dalam hal menyesuaikan diri dengan beberapa cara ideal untuk melakukan aktivitas atau memenuhi tujuan kegiatan..
- 2 *Quantity* (Kuantitas) Kuantitas merupakan seberapa banyak jumlah yang dihasilkan dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan.

- 3 *Timeliness* (Ketepatan waktu) Ketepatan waktu merupakan sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- 4 *Cost-effectiveness* (Efektivitas biaya) Merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, dan bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi/mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- 5 *Interpersonal impact* (Hubungan antar perseorangan) Merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Pendapat lain menurut Mathis (2004), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan dan motivasi
2. Dukungan yang diterima
3. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
4. Hubungan mereka dengan organisasi

Sedangkan menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu

- 1 Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2 Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3 Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4 Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5 Kemandirian, Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari beberapa penjelasan di atas, kriteria tersebut mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja, sehingga dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Indikator-indikator tersebut digunakan dengan menyesuaikan standar kinerja, dan kondisi organisasi. Penggunaan indikator tersebut, memiliki tujuan untuk mengukur tingkat keberhasilan kinerja dalam mencapai efektivitas organisasi melalui kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, akan menggunakan indikator penilaian kinerja karyawan yang bersumber dari teori Bernardin dan Russell (1998), meliputi quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervisor, dan interpersonal impact.

2.2.3. Self efficacy

A. Pengertian *Self Efficacy*

Myers (1996) mengatakan bahwa *self-efficacy* adalah bagaimana seseorang merasa mampu untuk melakukan suatu hal.

Pendapat lain menurut Woolfolk (1993) bahwa *self-efficacy* merupakan penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu.

Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan di seluruh kegiatan dan konteks.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seorang individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai suatu tujuan dimana individu yakin mampu untuk menghadapi segala tantangan dan mampu memprediksi seberapa besar usaha yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1997) tinggi rendahnya *self-efficacy* seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang

berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Terdapat beberapa yang mempengaruhi *self-efficacy* Menurut Bandura (1997), antara lain:

a. Jenis kelamin.

terdapat perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi laki-laki dan perempuan.

b. Usia

Self-efficacy terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat berlangsung selama masa kehidupan. Individu yang lebih tua cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi jika dibandingkan dengan individu yang lebih muda, yang mungkin masih memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Individu yang lebih tua akan lebih mampu dalam mengatasi rintangan dalam hidupnya dibandingkan dengan individu yang lebih muda, hal ini juga berkaitan dengan pengalaman yang individu miliki sepanjang rentang kehidupannya.

c. Tingkat pendidikan

Self-efficacy terbentuk melalui proses belajar yang dapat diterima individu pada tingkat pendidikan formal. Individu yang memiliki jenjang yang lebih tinggi biasanya memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi, karena pada dasarnya mereka lebih banyak belajar dan lebih banyak menerima pendidikan formal, selain itu individu yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk belajar dalam mengatasi persoalan-persoalan dalam hidupnya.

d. Pengalaman

Self-efficacy terbentuk melalui proses belajar yang dapat terjadi pada suatu organisasi ataupun perusahaan dimana individu bekerja. *Self-efficacy* terbentuk sebagai suatu proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam situasi kerjanya tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki individu tersebut dalam pekerjaan tertentu, akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh individu tersebut justru cenderung menurun atau tetap. Hal ini juga sangat tergantung kepada bagaimana individu menghadapi keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya selama melakukan pekerjaan.

C. Dimensi *Self Efficacy*

Bandura (1997) mengungkapkan ada tiga dimensi self-efficacy, yakni:

1. Generality

Generality sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. *Generality* merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya.

2. Level

Level berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu

akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak

3. *Strength*

Strength merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *self-efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu pula. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi.

D. Sumber-Sumber *Self Efficacy*

Menurut Bandura (1994) ada sumber yang dapat mempengaruhi self efficacy, yaitu:

a. Enactive mastery experience

Merupakan sumber informasi *self-efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan (Bandura, 1997). Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi dengan upaya tertentu dan dapat memicu persepsi *self-efficacy* menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulit nantinya.

b. *Vicarious experience*

Merupakan cara meningkatkan *self-efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *self-efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut (Bandura, 1997). Peran vicarious experience terhadap *self-efficacy* seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi *self-efficacy*. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka *self-efficacy* menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model (Bandura, 1997).

c. *Verbal persuasion*

Verbal digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang mereka cari. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemauan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut (Bandura, 1997).

d. *Physiological state*

Seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Level of arousal dapat memberikan informasi mengenai tingkat *self-efficacy* tergantung bagaimana arousal itu diinterpretasikan. Bagaimana seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*self-efficacy* rendah) atau tertarik (*self-efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *self-efficacy* orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

E. Proses-Proses yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1997), proses psikologis dalam *self-efficacy* yang turut berperan dalam diri manusia ada 4 yakni proses kognitif, motivasional, afeksi dan proses pemilihan/seleksi.

1. Proses kognitif

Proses kognitif merupakan proses berfikir, didalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Kebanyakan tindakan manusia bermula dari sesuatu yang difikirkan terlebih dahulu. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi lebih senang membayangkan tentang kesuksesan. Sebaliknya individu yang *self efficacy*-nya rendah lebih banyak membayangkan kegagalan dan hal-hal yang dapat menghambat tercapainya kesuksesan (Bandura, 1997). Bentuk tujuan personal juga dipengaruhi oleh

penilaian akan kemampuandiri. Semakin seseorang mempersepsikan dirinya mampu maka individu akan semakin membentuk usaha-usaha dalam mencapai tujuannya dan semakin kuat komitmen individu terhadap tujuannya (Bandura, 1997).

2. Proses motivasi

Kebanyakan motivasi manusia dibangkitkan melalui kognitif. Individu memberi motivasi/dorongan bagi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan melalui tahap pemikiran-pemikiran sebelumnya. Kepercayaan akan kemampuan diri dapat mempengaruhi motivasi dalam beberapa hal, yakni menentukan tujuan yang telah ditentukan individu, seberapa besar usaha yang dilakukan, seberapa tahan mereka dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dan ketahanan mereka dalam menghadapi kegagalan (Bandura, 1997). Menurut Bandura (1997), ada tiga teori motivator, teori pertama yaitu causal attributions (atribusi penyebab), teori ini mempengaruhi motivasi, usaha dan reaksi-reaksi individu. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi bila menghadapi kegagalan cenderung menganggap kegagalan tersebut diakibatkan usaha-usaha yang tidak cukup memadai. Sebaliknya individu yang *self-efficacy* nya rendah, cenderung menganggap kegagalanya diakibatkan kemampuan mereka yang terbatas. Teori kedua outcomes experience (harapan akan hasil), motivasi dibentuk melalui harapan-harapan. Biasanya individu akan berperilaku sesuai dengan keyakinan mereka tentang apa yang dapat mereka lakukan. Teori ketiga goal theory (teori tujuan),

dimana dengan membentuk tujuan terlebih dahulu dapat meningkatkan motivasi.

3. Proses afektif

Proses afeksi merupakan proses pengaturan kondisi emosi dan reaksi emosional. Menurut Bandura (1997) keyakinan individu akan coping mereka turut mempengaruhi level stres dan depresi seseorang saat mereka menghadapi situasi yang sulit. Persepsi *self-efficacy* tentang kemampuannya mengontrol sumber stres memiliki peranan penting dalam timbulnya kecemasan. Individu yang percaya akan kemampuannya untuk mengontrol situasi cenderung tidak memikirkan hal-hal yang negatif. Individu yang merasa tidak mampu mengontrol situasi cenderung mengalami level kecemasan yang tinggi, selalu memikirkan kekurangan mereka, memandang lingkungan sekitar penuh dengan ancaman, membesar-besarkan masalah kecil, dan terlalu cemas pada hal-hal kecil yang sebenarnya jarang terjadi (Bandura, 1997).

4. Proses seleksi

Kemampuan individu untuk memilih aktivitas dan situasi tertentu turut mempengaruhi efek dari suatu kejadian. Individu cenderung menghindari aktivitas dan situasi yang diluar batas kemampuan mereka. Bila individu merasa yakin bahwa mereka mampu menangani suatu situasi, maka mereka cenderung tidak menghindari situasi tersebut. Dengan adanya pilihan yang dibuat, individu kemudian dapat meningkatkan kemampuan, minat, dan hubungan sosial mereka (Bandura, 1997).

F. Indikator untuk mengukur *Self Efficacy*

Menurut Bandura (2001) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *self efficacy* adalah sebagai berikut :

1. Past Experience

Pengalaman Masa Lalu adalah pengalaman akademis yang membangkitkannya, entah itu baik atau buruk, itu akan berpengaruh pada kinerja mereka saat ini dan dalam cara mereka menyampaikan pengetahuan yang dimiliki.

2. Vicarious Experience

Pengalaman Berganti adalah pengalaman yang diperoleh akademisi ketika dipengaruhi atau dipengaruhi oleh akademisi lain, seperti ketika seseorang melihat yang lain berhasil, dia meyakinkan dirinya sendiri bahwa dia dapat berhasil juga.

3. Verbal Persuasion

Persuasi Verbal adalah tentang memiliki kemampuan untuk mendorong atau mematahkan semangat seorang, memiliki kemampuan untuk meyakinkan dia bahwa dia dapat mencapai atau mempengaruhi dirinya secara negatif sehingga dia meremehkan dirinya sendiri.

4. Emotional Cues

Emotional Cues ini berarti keadaan psikologis seperti kemarahan, kecemasan, stres, depresi, pegal dan nyeri (Bandura, 1977), yang mempengaruhi kinerja para akademisi baik secara positif maupun negatif.

2.2.4. Budaya Organisasi

A. Pengertian Budaya Organisasi

Kehidupan manusia tidak terlepas dari adanya budaya. Setiap individu yang bekerja pada suatu organisasi ataupun perusahaan, juga berada dalam suatu budaya yang disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi yang ada dalam suatu organisasi, sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Penanaman budaya organisasi yang kuat pada seluruh anggota organisasi akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja bagi karyawan. Di bawah ini akan dijelaskan beberapa pengertian budaya organisasi dari beberapa ahli.

Menurut Gibson dkk (1998), menyebutkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu nilai yang unik, keyakinan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi.

Pendapat kedua dari Robbins (2002), budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Pendapat ketiga Robbins dan Judge (2015), budaya organisasi merupakan ide untuk memandang organisasi sebagai kultur dimana terdapat sebuah sistem makna yang dimiliki bersama oleh para anggotanya merupakan sebuah fenomena yang relatif baru.

Pendapat keempat dari Schein dalam Sobirin (2009), budaya merupakan pola asumsi dasar yang di-shared oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan menyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai yang bermakna, serta norma-norma yang ada di dalam suatu organisasi yang diimplementasikan dan diyakini bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Karakteristik dan Dimensi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi. Budaya ini memiliki ciri khas yang dapat membedakan dengan organisasi lainnya. Menurut Luthans (2008), berpendapat terdapat 4 (empat) karakteristik budaya organisasi, diantaranya :

- a. Aturan-aturan perilaku, yaitu keteraturan mengenai cara berperilaku dari para anggota yang dapat diamati.
- b. Norma, yaitu berbagai standar-standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya terkait dengan pedoman seperti apa pekerjaan harus dilakukan.
- c. Nilai-nilai dominan, yaitu nilai-nilai utama yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi.

- d. Filosofi, adanya kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan keyakinan organisasi dalam menghadapi karyawan maupun konsumen.

Menurut Robbins (2002), terdapat tujuh karakter utama, yang kesemuanya menjadi elemen-elemen penting suatu budaya, diantaranya :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian untuk detail, yaitu tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketetapan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi terhadap hasil, yaitu tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
- d. Orientasi terhadap individu, yaitu tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi.
- e. Orientasi terhadap tim, yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
- f. Agresivitas, yaitu tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku, agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.
- g. Stabilitas, yaitu tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam memertahankan status berbanding pertumbuhan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik budaya merupakan ciri khas yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menjadi pembeda dengan organisasi lain.

C. Dimensi Budaya Organisasi

Beberapa literatur dimensi budaya organisasi menjelaskan beberapa karakteristik yang berbeda-beda. Menurut Sobirin (2007), Dimensi budaya digunakan untuk mengelompokkan beberapa fenomena dalam suatu masyarakat yang dapat dibuktikan secara empiris bahwa fenomena tersebut betul-betul dapat dikelompokkan.

Menurut hofstede (dalam sobirin 2009) dimensi dari budaya organisasi dibagi menjadi 5 (lima) yakni :

1. *Power distance*

Merupakan sejauh mana anggota-anggota biasa (yang tidak memiliki kekuasaan) sebuah institusi dan atau organisasi berharap dan mau menerima kenyataan bahwa kekuasaan tidak didistribusikan secara merata

2. *Individualism vs collectivism*

Istilah individualism berkaitan dengan masyarakat dimana hubungan antar individual begitu renggang setiap orang lebih peduli pada dirinya dan keluarga dekatnya. Sementara itu istilah collectivism kebalikan dari individualism, berkaitan dengan masyarakat dimana seseorang sejak dilahirkan merupakan bagian integral dari kelompok masyarakat.

3. *Uncertainty avoidance*

sejauh mana masyarakat merasa terancam oleh situasi yang tidak diketahui dan mencoba untuk menghindarinya.

4. *Masculinity dan Femininity*

Maskulinitas mewakili preferensi untuk pencapaian, kepahlawanan, ketegasan dan penghargaan materi untuk sukses. Sementara feminitas, singkatan preferensi untuk koordinasi, emosi, merawat yang lemah dan kualitas hidup.

5. *Long-term Versus Short-term Orientation*

Orientasi Jangka Panjang: Kualitas budaya nasional yang menekankan masa depan, kekikiran, dan kesabaran. Orientasi Jangka Pendek: Suatu kualitas budaya nasional yang menekankan masa kini dan masa lalu, memenuhi social tanggung jawab dan menghormati adat istiadat.

Sedangkan menurut Denison dalam Sobirin (2007), terdapat empat dimensi budaya organisasi yang diyakini terkait dengan tingkat efektivitas organisasi, diantaranya :

1. *Involvement dimension*. *Involvement dimension* adalah dimensi budaya organisasi yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan (anggota organisasi) dalam proses pengambilan keputusan.
2. *Consistency* menunjukkan tingkat kesepakatan anggota terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi.
3. *Adaptability* adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi.
4. *Mission dimension* adalah dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi.

Menurut Reynolds (dalam Sobirin 2007), dimensi budaya organisasi dibedakan menjadi 14 dimensi, yaitu:

1. Berorientasi eksternal vs. Berorientasi internal
2. Berorientasi pada tugas vs berorientasi pada aspek social
3. Menekankan pada pentingnya safety vs berani menanggung resiko
4. Menekankan pada pentingnya conformity vs. Individuality
5. Pemberian reward berdasarkan kinerja individu vs. Kinerja kelompok
6. Pengambilan keputusan secara individual vs keputusan kelompok
7. Pengambilan keputusan secara terpusat (centralized) vs pengambilan keputusan yang bersifat decentralized
8. Menekankan pada pentingnya perencanaan vs ad hoc
9. Menekankan pada pentingnya stabilitas organisasi vs. Inovasi organisasi
10. Mengarahkan karyawannya untuk berkooperatif vs berkompetisi
11. Menekankan pada pentingnya organisasi yang sederhana vs organisasi yang kompleks
12. Prosedur organisasi bersifat formal vs informal
13. Menuntut karyawan sangat loyal kepada organisasi vs tidak mementingkan loyalitas karyawan
14. Ignorance vs knowledge

Denison (1997) melakukan penelitian terhadap 34 perusahaan dan menemukan empat dimensi budaya organisasi yang memengaruhi efektifitas organisasi. Empat dimensi budaya organisasi menurut Denison tersebut adalah:

1. Involvement (Keterlibatan): sebuah budaya organisasi memiliki karakter “Highly Involved” dalam mendorong karyawan untuk terlibat serta menciptakan rasa memiliki dan bertanggung jawab. Hal ini dilakukan secara informal dan implisit, eksplisit dan melalui birokratis
2. Consistency (Konsistensi): perusahaan juga akan lebih efektif apabila budaya organisasi lebih konsisten, terkoordinasi dengan baik dan lebih terintegrasi. Konsistensi merupakan sumber utama dari integrasi, koordinasi, dan kontrol.
3. Adaptability (Adaptasi): organisasi memegang norma-norma dan kepercayaan yang mendukung kapasitas perusahaan dalam menerima, menginterpretasi dan menerjemahkan tanda-tanda dari lingkungan ke dalam perubahan perilaku internal
4. Mission (Misi): perusahaan yang sukses memiliki arah dan sasaran yang jelas dalam mendefinisikan tujuan perusahaan, sebuah rencana strategis yang mengekspresikan visi bagaimana perusahaan di masa mendatang.

Di dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan dimensi budaya organisasi dari Denison (1997) untuk mengidentifikasi dan menganalisis variabel budaya organisasi.

D. Tipologi Budaya Organisasi

Dalam Sobirin (2007), tipologi budaya pertama kali dikenalkan oleh Harrison yang pada awalnya digunakan untuk menjelaskan karakter dan ideologi sebuah organisasi. Tipologi ini mengelompokkan budaya dalam tipe dan jenisnya. Tipologi budaya merupakan cara kedua untuk mendeskripsikan budaya organisasi. penentuan tipologi budaya pada umumnya tidak didasarkan pada studi empiris tetapi lebih didasarkan pada kehendak subyektif para penentunya yang bersifat arbiter. Berikut ini

akan diuraikan masing-masing tipe budaya organisasi dengan kemungkinan implikasinya terhadap kehidupan organisasi.

a. Tipologi Budaya menurut Roger Harrison

Menurut Harrison dalam Sobirin (2007), karakter dan indeologi sebuah organisasi dapat dilihat dari orientasi organisasi tersebut yang dibedakan menjadi empat macam orientasi, diantaranya : Orientasi kepada kekuasaan (*power orientation*), orientasi kepada peran masing-masing pejabat (*role orientation*), orientasi kepada tugas (*task orientation*), orientasi kepada orang (*people orientation*). Keempat orientasi ini ditentukan dengan terlebih dahulu memperhatikan perbedaan kepentingan pihak-pihak yang terkait dengan organisasi, khususnya antara kepentingan individu dan kepentingan organisasi. Harrison dalam Sobirin (2009), membedakan kepentingan individu menjadi tiga yaitu :

1. Memperoleh keamanan terhadap aspek ekonomi, politik dan psikologis
2. Memperoleh kesempatan untuk secara sukarela berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.
3. Memperoleh kesempatan agar dirinya bisa tumbuh dan berkembang.

Sedangkan kepentingan organisasi dibedakan juga menjadi tiga yaitu :

1. Efektivitas terhadap ancaman dan bahaya yang datang dari lingkungan organisasi.
2. Mengatasi secara cepat dan efisien terhadap kompleksitas dan perubahan lingkungan.
3. Mengintegrasikan dan mengkoordinasikan upaya-upaya internal organisasi yang jika perlu mengorbankan kepentingan individu.

b. Tipologi budaya menurut para pengikut Harrison

Menurut Phesey dalam Sobirin (2007), menyebutkan bahwa terdapat empat tipe budaya organisasi, diantaranya :

1. *Power Culture*

Budaya organisasi dimana kekuasaan mempunyai peranan penting dalam mewarnai kehidupan organisasi.

2. *Role Culture*

Tipikal organisasi yang menuntut individu-individu yang ada di dalam organisasi, sesuai dengan posisi masing-masing, berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. *Acievement Culture*

Digunakan untuk mengelompokkan organisasi yang lebih menekankan atau berorientasi pada hasil yang harus dicapai. Perusahaan yang masuk dalam kelompok budaya ini menuntut karyawannya memiliki energi dan waktu yang didedikasikan untuk menyelesaikan persoalan persoalan perusahaan.

4. *Support Culture*

Budaya organisasi dimana hubungan antar individu di dalam organisasi dan partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan dianggap penting.

c. Tipologi budaya menurut Charles Handy

Menurut Charles Handy dalam Sobirin (2009) yang memodifikasi konsep dari Harrison, mengatakan bahwa tipologi budaya suatu organisasi bisa dijelaskan dengan menggunakan mitos dewa-dewa Yunani kuno, seperti Dewa Zeus, Dewa Apollo, Dewa Athena dan Dewa Dionysus. Mitos tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dewa zeus

Organisasi atau perusahaan dengan karakter Zeus (dengan simbol jarring laba-laba) adalah tipikal organisasi yang centralized dengan seorang pemimpin yang kharismatik dan powerful. Di sisi lain anggota organisasi tidak memiliki kesetaraan dalam mengakses sumber-sumber daya organisasi. Ketidaksetaraan akses berarti seseorang (pada umumnya pemimpin) dapat mengendalikan sesuatu yang diinginkan orang lain. Secara keseluruhan, model organisasi Zeus adalah organisasi yang menghargai kepercayaan dan empati dalam rangka mendukung pengambilan keputusan intuitif, membangun khasisma berdasarkan track record keberhasilan, menghargai uang sebagai ukuran keberhasilan, dan membangun politik (nuansa informal, membangun manusia dan menjalin hubungan baik sebagai *way of life*). Di sisi lain, anggota organisasi diberi penghargaan (*reward*) dalam bentuk tanggung-jawab dengan memberi kesempatan mereka menguasai sumber daya, tantangan, dan kepercayaan.

2. Dewa Apollo

Dewa Apollo adalah dewa ketertiban dan keteraturan yang disimbolkan dengan bangunan kuil zaman Yunani kuno. Bangunan kuil tampak besar dan berdiri tegak karena kekokohan pilar-pilar sebagai penyangga. Pilar-pilar tersebut dengan demikian menjadi sumber kekuatan dan sekaligus keindahan kuil. Organisasi dengan karakter Apollo adalah organisasi yang diidentikkan dengan sebuah kuil yang kekuatannya sangat

bergantung pada kekuatan pilar-pilar organisasi seperti fungsi, sistem, struktur, prosedur organisasi dan pembagian kerja.

3. Dewa Athena

Simbol dari organisasi Athena adalah jejaring (*net*) yang melambangkan bahwa organisasi memiliki sumber daya di berbagai bagian organisasi yang bisa digunakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan organisasi dengan segera. Kekuatan organisasi Athena tidak terletak pada pusat kekuasaan. Seperti pada organisasi Zeus atau pada puncak pimpinan seperti pada organisasi Apollo tetapi pada simpul-simpul jejaring. Dalam hal ini dalam setiap simpul jejaring (*group/team*) diperlakukan sebagai pusat komando yang memiliki tanggungjawab tersebut masih terkait dengan tanggung jawab organisasi secara keseluruhan.

4. Dewa dionysus

Dionysus adalah dewa anggur dan nyanyian dengan simbol “titik-titik yang tidak saling terkait” mengindikasikan tidak terjadinya sub-ordinari antara satu pihak dengan pihak lain. Jika hal ini diaplikasikan ke dalam konsep organisasi, maka diasumsikan bahwa para pekerja bukan sub-ordinari dari sebuah organisasi. Oleh karena itu dalam organisasi model ini dituntut adanya saling percaya antara manusia (pekerja) dengan organisasi.

Para pekerja memiliki keyakinan bahwa mereka diperlakukan sebagai human beings bukan sekedar sebagai aset perusahaan yang semata-mata direkrut untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan.

d. Tipologi budaya menurut Cameron dan Quinn

Menurut Cameron dan Quinn dalam Sobirin (2009) memilih dua orientasi yang berbeda sebagai kriteria untuk menetapkan tipe budaya yaitu:

1. Apakah sebuah organisasi lebih berorientasi pada fleksibilitas dan direksi organisasi atau sebaliknya, pada ekstrim yang lain, lebih mementingkan stabilitas organisasi dan oleh karenanya menerapkan mekanisme kontrol lebih ketat.
2. Apakah sebuah organisasi lebih berorientasi internal dan menjaga integritas organisasi atau pada ekstrim yang lain lebih berorientasi eksternal mengedepankan diferensiasi.

Dari kedua kriteria ini kemudian diperoleh empat macam tipe budaya organisasi yaitu : *clan*, *adboocracy*, *market*, dan *hierarki*. Keempat tipe budaya tersebut mempunyai karakteristik yang tidak jauh berbeda dengan karakteristik tipe-tipe budaya yang berorientasi pada konsep dari Harrison.

e. Tipologi budaya menurut Deal dan Kennedy

Menurut Deal dan Kennedy dalam Sobirin (2009), terdapat empat kategori atau tipe budaya organisasi: *Macho culture*, *Work hard culture*, *Bet-your company culture*, dan *Process culture*. Pengklasifikasian budaya ke dalam empat tipe ini ditentukan oleh dua faktor yakni tingkat resiko yang dihadapi organisasi dan tingkat umpan balik yang diterima organisasi.

Tipologi budaya digunakan oleh suatu organisasi sebagai dasar penentu organisasi dalam merencanakan dan memilih tipe budaya organisasi seperti apa yang

akan diimplementasikan dalam organisasi, dengan menyesuaikan visi, misi, serta tujuan yang akan dicapai oleh organisasi.

2.2.5. Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Berikut ini beberapa pengertian menurut para ahli:

- a. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”.
- b. Davis dan Newstrom (1985) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.
- c. Menurut Knicki (2001 dalam Gomes 2003), kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Individu dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.
- d. Pendapat terakhir menurut Smith, Kendall, dan Hullin dalam Luthans (1998), sebagai perasaan yang dimiliki seorang pekerja terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang ditunjukkan oleh individu atau karyawan terkait dengan puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Terdapat beberapa faktor yang akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat ketidakpuasan kerja bagi sebagian individu. Terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi timbulnya kepuasan kerja menurut Knicki (2001 dalam Gomes 2003) yaitu :

a. *Need Fulfillment* (Pemenuhan Kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. *Discrepancies* (Perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

c. *Value Attainment* (Pencapaian Nilai)

Gagasan Value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual.

d. *Equity* (Keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

e. *Dispositional/Genetic Components* (Komponen Genetik)

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Pendapat kedua dari Schermerhorn (1986 dalam Sinambela 2007), sumber kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Faktor yang menyebabkan ketidakpuasan diantaranya kebijakan dan administrasi perusahaan, supervisi, berhubungan dengan supervisor, kondisi kerja, upah, status, dan keamanan.
- b. Faktor yang cenderung menyebabkan kepuasan diantaranya prestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan.

Pemicu tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan berbeda satu sama lain, tergantung pada persepsi karyawan pada pekerjaannya. Kepuasan tersebut dapat dilihat dari pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan. Ketika karyawan merasa kebutuhan yang diinginkan dapat terpenuhi, misalnya dari segi pendapatan, suasana dalam bekerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kenyamanan dalam bekerja, dan faktor lain maka karyawan akan memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya.

C. Teori Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori mengenai kepuasan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Di bawah ini akan dijelaskan teori kepuasan kerja menurut Rivai (2004), diantaranya :

- a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi. Sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan

karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhiya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

D. Pengukuran dan aspek Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011), menjelaskan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja dapat menggunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja minnesota.

a. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hullin (1969). Dalam penggunaannya, pegawai akan ditanya mengenai pekerjaannya maupun jabatannya yang dirasa sangat baik dan sangat buruk dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi dan

co-woker. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawabannya ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

b. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Kunin (1955). Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

c. Pengukuran kepuasan kerja dengan menggunakan kuesioner Minnesota

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England (1967). Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

Spector (1985) menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. Aspek-aspek kerja yang terdapat dalam *Job Satisfaction Survey* (JSS) antara lain:

a. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji upah atau timbal balik yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukan.

b. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan yang diterima karyawan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Kesempatan inilah yang akan membuat karyawan merasa puas dan dihargai atas hasil kerjanya.

c. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*), daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).

d. Tunjangan tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari/perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding bentuk pemberian tambahan yang diberikan perusahaan agar karyawan lebih terpuaskan.

e. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja, dengan kata lain yaitu respon positif yang diberikan perusahaan atas pencapaian karyawan.

f. Prosedur dan peraturan kerja

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

g. Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja

h. Pekerjaan itu sendiri/ Jenis kerja

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, job enrichment dan kompleksitas kerja sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani.

i. Komunikasi

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan bagaimana mereka berkomunikasi antara karyawan dengan manajer, pengelola organisasi, ketua organisasi, dan rekan kerja. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

Dari penjelasan mengenai aspek-aspek kepuasan kerja yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini akan menggunakan aspek-aspek kepuasan kerja dari Spector (1985), yang terdiri dari gaji, promosi, supervisi,

tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi.

2.3. Hubungan antar variabel

2.3.1. Pengaruh Self Efficacy(X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Penelitian- penelitian terdahulu (Wang, Hall,Rahimi 2015, Amah 2012, chang, edwards 2014) telah menemukan bahwa self efficacy memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki self efficacy yang tinggi mampu untuk meningkatkan kinerja dan memiliki kinerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan self efficacy yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam berbagai macam hal selain itu karyawan dapat menerima perubahan apabila memang ada peningkatan self efficacy dapat mengirimkan sinyal pada organisasi bahwa mereka adalah asset yang memiliki kemampuan yang mumpuni bagi organisasi oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah :

H_1 : self efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Penelitian-penelitian terdahulu (Sabri,Ilyas, Amjad 2011, Qazi, Kaur 2017, siengthai, Ngarm 2015, Sangadji, Sopiah 2013, Shah 2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja hal tersebut berarti bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan maupun organisasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan pada pekerjaannya, dengan budaya organisasi yang ada di

organisasi akan meningkatkan pekerjaannya. oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah :

H₂ : budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2.3.3. Pengaruh Self Efficacy (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Penelitian – penelitian yang dilakukan (Blomquist, Farashah, Thomas 2016, Helper, Vancouver 2016, Beck, Schmidt 2015, Haddad,Taleb 2016) memiliki hasil penelitian bahwa self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa tingkat self efficacy karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja semakin tinggi self efficacy yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Oleh karena itu hipotesis berikut diusulkan :

H₃ : self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja

2.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Penelitian – penelitian (Ahmed, Shafiq 2014, Awadh,Saad 2013, Ozigbo 2013) memperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya budaya organisasi dalam perusahaan ataupun organisasi dapat membuat karyawan memiliki value yang lebih tinggi karena budaya organisasi yang diterapkan akan mampu digunakan sebagai acuan agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan demikian karyawan seakan akan memiliki pedoman nyata. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah :

H₄ : budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

2.3.5. Pengaruh Kepuasan(Z) Kerja Terhadap Kinerja (Y)

Penelitian – penelitian yang dilakukan (Lis, Yunus 2016, Babalola 2016, Platis,Zimeras 2014) memiliki hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan memiliki hasil kinerja yang memuaskan dan mampu meningkatkan kinerjanya karena dengan adanya rasa puas maka karyawan akan mampu lebih memaksimalkan kinerjanya. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah :

H₅ : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

2.3.6. Pengaruh Self Efficacy(X₁) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Penelitian – penelitian (Wang, Hall,Rahimi 2015, Amah 2012, chang, edwards 2014) telah menemukan bahwa self efficacy memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Blomquist, Farashah, Thomas 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi self efficacy terhadap kinerja, Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi pada self efficacy yang dimiliki oleh organisasi akan mempunyai keterlibatan yang tinggi juga dengan pekerjaannya, dan karyawan yang mempunyai keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya sering enggan untuk meninggalkan organisasinya. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H₆ : terdapat pengaruh secara tidak langsung self efficacy terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

2.3.7. Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Penelitian – penelitian (Ahmed, Shafiq 2014, Awadh, Saad 2013, Ozigbo 2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja sementara itu penelitian yang dilakukan (Sangadji , Sopiah 2013) memiliki hasil penelitian bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja, serta ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah :

H₇ : terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

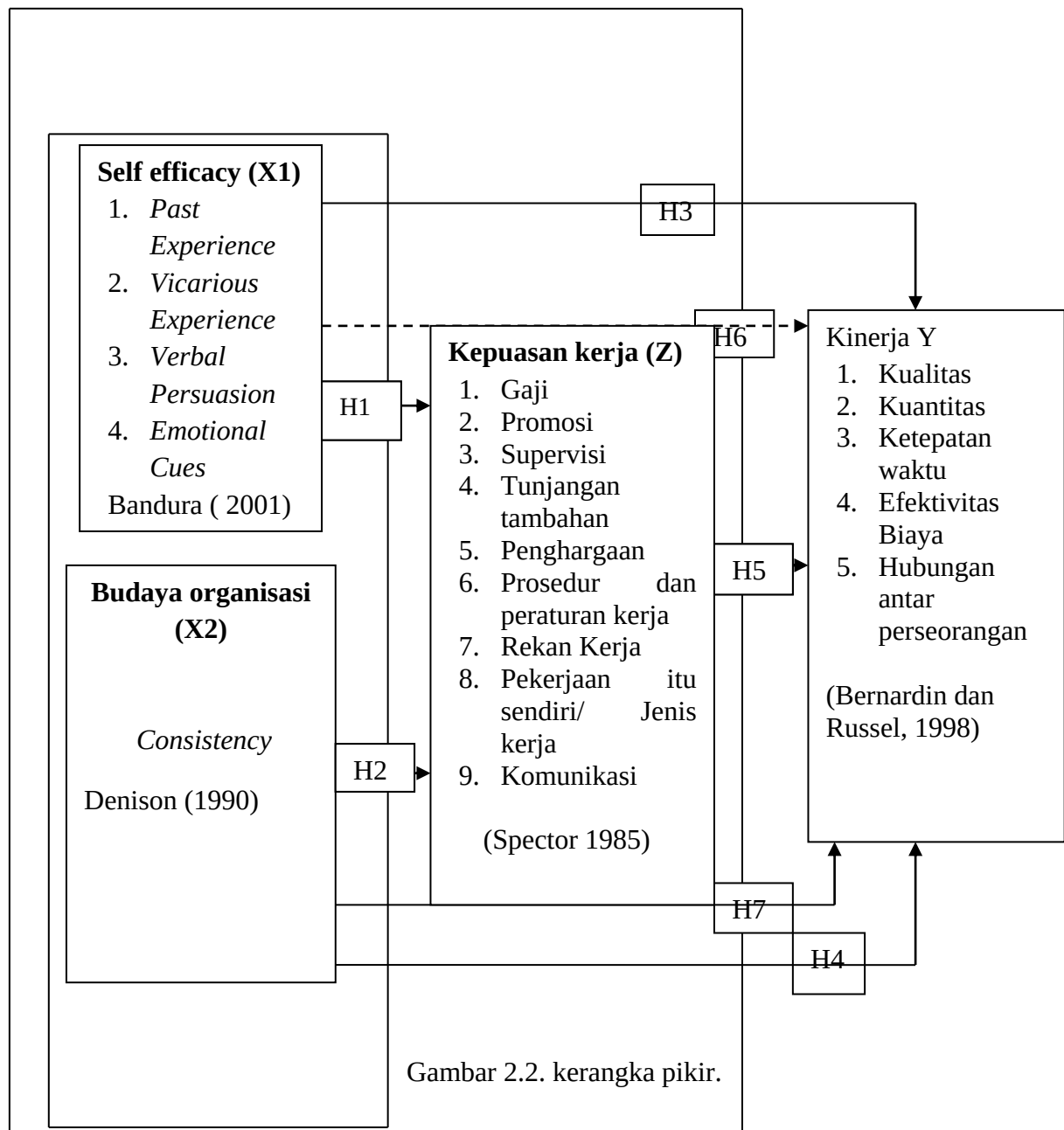
2.4. Kerangka pikir

Menurut Sugiyono (2014), kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka bagian teoritis yang akan dikembangkan pada penelitian ini mengacu pada telaah berbagai pustaka yang digunakan.

Kerangka berpikir, menjelaskan terkait dengan pengaruh variabel *self efficacy*, budaya organisasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

- a. X₁-Y = Blomquist, Farashah, Thomas. (2016), Halper dan Vancouver. (2016), Beck dan Schmidt. (2015).

- b. X2-Y = Ahmed, Shafiq. (2014), Awadh, Saad. (2013), Ozigbo. (2013),
- c. X1-Z = Wang, Hall dan Rahimi. (2015), Amah. (2012), Chang dan Edwards(2014),
- d. X2-Z = Sabri, Ilyas, Amjad. (2011), Qazi, Kaur. (2017), Siengthai, Ngarm. (2015), Sangadji, Sopiah. (2013), Shah. (2015).
- e. Z-Y = Lis, Yunus (2016), Babalola. (2016), Platis, Zimeras. (2014)



2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari masalah yang diteliti yang perlu dibuktikan kebenarannya dan dapat di uji dan bersifat logis. Menurut Wirawan (2015) hipotesis merupakan bagian dari penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai problem penelitian yang harus diuji dengan data yang dikumpulkan dari sampel penelitian. Menurut Wirawan (2015) hipotesis penelitian harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Kalimat pernyataan. Kalau problem atau masalah penelitian dikemukakan menggunakan kalimat tanya, hipotesis dinyatakan dengan menggunakan kalimat pernyataan yang berisi hubungan atau pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Dapat diukur. Hipotesis harus konkrit, dapat diukur dan diuji melalui data yang dijangkau dari lapangan.

Adapun hipotesis atau dugaan sementara dari penelitian ini adalah:

H₁ : diduga Self Efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H₂ : diduga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H₃ : diduga *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja

H₄ : diduga *budaya organisasi* berpengaruh positif terhadap kinerja

H₅ : diduga *kepuasan kerja berpengaruh* positif terhadap kinerja

H₆ : diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

H₇ : Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metod penelitian kuantitatif. Menurut Creswell (2010), tujuan penelitian kuantitatif meliputi variabel-variabel dalam penelitian dan hubungan antar variabel tersebut, para partisipan, dan lokasi penelitian. Variabel-variabel ini biasanya diukur melalui instrument-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Sedangkan Sugiyono (2017), menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengumpulan data yang akan dilakukan yaitu dengan cara pembagian kuesioner kepada karyawan Rumah Sakit Condong Catur

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), kuesioner (questionnaire) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas.

Sedangkan menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Desain penelitian ini adalah cross sectional, yaitu penelitian di mana data hanya diambil pada satu waktu atau suatu periode tertentu yang diperoleh dari responden pada waktu penelitian dilaksanakan. Creswell (2008)

3.2. Lokasi penelitian

Rumah sakit condong catur yang terletak di jalan manggis No.6, Condong catur, kec. Depok, kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

3.2.1. Profil perusahaan

Rumah Sakit Condong (RSCC) adalah rumah sakit umum tipe D yang didirikan oleh PT. Karya Mitra Pratama, diresmikan pada tanggal 30 Juni 2006 dan telah memiliki ijin operasional tetap dari Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman Yogyakarta. Rumah Sakit Kelas D adalah rumah Sakit ini bersifat transisi karena pada suatu saat akan ditingkatkan menjadi rumah sakit yang mempunyai kriteria rumah sakit kelas C.

Pada saat ini kemampuan rumah sakit tipe D hanyalah memberikan pelayanan kedokteran umum dan kedokteran gigi. Sama halnya dengan rumah sakit tipe C, rumah sakit tipe D juga menampung pelayanan yang berasal dari puskesmas. Rumah Sakit Tipe D ini juga merupakan rumah sakit yang tetap menjadi pilihan pertama untuk pasien gawat darurat. Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) dirancang dan dibangun pada tanah seluas 1.500 m², dengan luas bangunan kurang

lebih 4.000 m² , berada dilokasi pemukiman yangb padat penduduk dengan suasana yang tenang, aman dan nyaman, serta dapat melayani kebutuhan pelayanan kesehatan secara cepat dan tepat sesuai kebutuhan masyarakat sekitar dan masyarakat luas pada umumnya.

Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) beralamat di Jl. Manggis No.6, Gempol, Condong Catur, Sleman, Yogyakarta, berada di wilayah Kelurahan Condong Catur yang strategis dan mudah dijangkau, kurang lebih 200 meter dari jalan utama (Ring Road Utara), dengan demikian menjamin ketenangan bagi para pasien yang diharapkan dapat meningkatkan dan mempercepat proses penyembuhan.

Pada bulan September 2016, Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) telah lulus Akreditasi PERDANA Versi Akreditasi Tahun 2012 untuk Program Khusus dengan 4 Kelompok Kerja yaitu :

1. Kualifikasi Pendidikan Staf (KPS)
2. Hak Pasien dan Keluarga (HPK)
3. Sasaran Keselamatan Pasien (SKP)
4. Pengendalian dan Pencegahan Infeksi (PPI)

3.2.2. Visi perusahaan

Menjadi Rumah Sakit Pilihan untuk semua lapisan masyarakat di Yogyakarta dan sekitarnya.

3.2.3. Misi perusahaan

- 1 Mampu menjadi Rumah Sakit yang dipercaya oleh masyarakat dalam memberikan pelayanan kesehatan secara profesional.
- 2 Mampu menjangkau semua lapisan masyarakat, mencakup tindakan preventif, promotif, kuratif dan rehabilitatif.
- 3 Mampu menjalin kerjasama di bidang pelayanan kesehatan dengan berbagai pihak yang terkait.
- 4 Mampu memberikan kepuasan kepada pelanggan internal dan external.
- 5 Mampu menciptakan iklim kerja yang berdisiplin dan menjunjung tinggi profesionalisme kerja dengan meningkatkan kualitas SDM yang senantiasa mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

3.2.4. Jumlah Karyawan

Jumlah sumber daya manusia di Rumah Sakit Condong Catur totalnya sebanyak 300 karyawan terhitung Januari 2018. Jumlah tersebut dibagi antara di bagian karyawan dan dibagian perawat.

3.2.5. Budaya Organisasi Rumah Sakit Condong Catur

Budaya Organisasi sebagai kumpulan tradisi, nilai-nilai, keyakinan, kebijakan, dan sikap yang merupakan konteks luas untuk segala sesuatu yang dilakukan dalam suatu organisasi Mullins (1999) Rumah Sakit Condong Catur menerapkan Budaya RSCC yang artinya Ramah, Santun, Cerdas, dan Cekatan Budaya RSCC ini telah dirancang dan diterapkan sejak mulai berdirinya Rumah Sakit Condong Catur itu sendiri. Program implementasi dari budaya ini telah

dilaksanakan secara maksimal dan konsisten oleh karyawan rumah sakit sehingga tidak terjadi kesenjangan antar karyawan.

1. Ramah : Rumah Sakit Condong Catur selalu melayani pasien dengan ramah
Agar pasien yang datang merasa nyaman.
2. Santun : dalam budaya ini rumah sakit condong catur mewajibkan karyawan harus selalu santun dengan pasien atau siapa saja yang datang hal ni diharapkan mampu membuat pasien yang sedang berobat atau sakit menjadi lebih tenang.
4. Cerdas : Cerdas dalam artian mampu menangani orang atau pasien yang datang dengan sebaik mungkin dan dapat menangani berbagai situasi dalam rumah sakit.
5. Cekatan : setiap karyawan dituntut untuk menjadi cekatan agar selalu siap dan mampu menghadapi perubahan atau kondisi yang terjadi diluar dugaan seperti misalnya ketika terjadi wabah penyakit dan terjadi kunjungan pasien yang banyak maka karyawan harus cekatan sehingga semua pasien akan merasa bahwa dirinya juga diperhatikan di Rumah Sakit Condong Catur.

3.3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah apapun yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Nilai dapat berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda (Sekaran & Bougie, 2017) . Adapun variabel dalam penelitian ini adalah :

3.3.1. Variabel independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif ataupun negatif. Yaitu, jika terdapat variabel bebas, variabel terikat juga hadir dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas yakni *self efficacy* (X_1) dan budaya organisasi (X_2).

3.3.2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama peneliti. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan mendeskripsikan variabel terikat, atau menjelaskan variabilitasnya atau memprediksinya (Sekaran dan Bougie 2017). Adapun variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.3.3. Variabel Intervening.

Menurut (Sekaran dan Bougie, 2017) variabel intervening adalah variabel yang muncul antara saat variabel bebas mulai mempengaruhi variabel terikat, dan saat pengaruh variabel bebas terasa pada variabel terikat. Dengan demikian, terdapat kualitas temporal atau dimensi waktu pada variabel perantara. Adapun variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z)

3.4. Definisi Operasional Variabel

3.4.1. Kinerja

Menurut Bernardin dan Russell (1998), pada dasarnya prestasi atau kinerja

adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Indikator untuk mengukur kinerja menurut Bernardin dan Russell (1998) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah :

1. Quality (Kualitas)

Merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

- a) Hasil pekerjaan sesuai dengan standar kerja organisasi
- b) Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja
- c) Laporan hasil kerja dievaluasi secara rutin
- d) Kecermatan dan ketelitian dalam bekerja

2. Quantity (Kuantitas)

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

- a) Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target yang ditetapkan
- b) Karyawan dapat memenuhi tugas yang ditanggungnya sesuai dengan harapan organisasi
- c) Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditanggungnya sesuai dengan prosedur yang ada

3. Timeliness (Ketepatan waktu)

Merupakan tingkatan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan

koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

- a) Pekerjaan yang ditanggung dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan
- b) Kesesuaian dalam menggunakan waktu saat bekerja
- c) Penggunaan waktu istirahat yang tepat
- d) Ketepatan jam hadir
- e) Ketepatan jam pulang

4. Cost-effectiveness (Efektivitas biaya)

Merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

- a) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu
- b) Kemampuan untuk mengurangi kesalahan pada saat bekerja

5. Interpersonal impact (Hubungan antar perseorangan)

Merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

- a. Dukungan antara rekan kerja

- b. Menghargai hasil kerja sesama rekan kerja
- c. Atasan menghargai hasil kerja dari karyawan
- d. Dapat bekerja sama antar kelompok kerja

3.4.2. Self Efficacy

Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan di seluruh kegiatan dan konteks. Menurut Bandura (2001) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *self efficacy* adalah sebagai berikut :

1. *Past Experience* Pengalaman Masa Lalu adalah pengalaman akademis yang membangkitkannya, entah itu baik atau buruk, itu akan berpengaruh pada kinerja mereka saat ini dan dalam cara mereka menyampaikan pengetahuan yang dimiliki.

1. Mengidentifikasi bagaimana latar belakang budaya Akademis mempengaruhi cara berpikir
2. mengidentifikasi bagaimana pengalaman memengaruhi cara berpikir
3. Pengalaman membantu mengelola masalah yang tidak terduga.

2. *Vicarious Experience*

Pengalaman Berganti adalah pengalaman yang diperoleh karyawan ketika dipengaruhi atau dipengaruhi oleh karyawan lain, seperti ketika seseorang

melihat yang lain berhasil, dia meyakinkan dirinya sendiri bahwa dia dapat berhasil juga.

1. Meyakinkan diri agar mampu seperti rekan kerja yang lain.
2. Tidak akan pernah terpengaruh oleh kegagalan salah satu rekan
3. Menerima kenyataan bahwa beberapa akan lebih baik dari saya.

3. *Verbal Persuasion*

Persuasi Verbal adalah tentang memiliki kemampuan untuk mendorong atau mematahkan semangat seorang, memiliki kemampuan untuk meyakinkan dia bahwa dia dapat mencapai atau mempengaruhi dirinya secara negatif sehingga dia meremehkan dirinya sendiri.

1. Memiliki kemampuan untuk mendorong meningkatkan prestasi mereka.
2. Dapat meningkatkan pemahaman
3. Mampu memotivasi rekan kerja yang menunjukkan minat rendah

4. *Emotional Cues*

Emotional Cues ini berarti keadaan psikologis seperti kemarahan, kecemasan, stres, depresi, pegal dan nyeri (Bandura, 1977), yang mempengaruhi kinerja para karyawan baik secara positif maupun negatif.

- 1 Kapanpun merasa cemas, tertekan, atau putus asa dengan kinerja menurun.
- 2 Dapat tetap tenang ketika menghadapi kesulitan karena dapat mengandalkan kemampuan

- 3 Ketika marah atau khawatir hal itu dengan dapat dilihat dari wajah maupun ekspresi.

3.4.3. Budaya Organisasi

Menurut Schein dalam Sobirin (2007), budaya merupakan pola asumsi dasar yang di-shared oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan menyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Robbins (2002), budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Sedangkan menurut Denison dalam Sobirin (2007), terdapat empat dimensi budaya organisasi yang diyakini terkait dengan tingkat efektivitas organisasi, diantaranya :

1. *Consistency* menunjukkan tingkat kesepakatan anggota terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Perusahaan juga akan lebih efektif apabila budaya organisasi lebih konsisten, terkoordinasi dengan baik dan lebih terintegrasi. Konsistensi merupakan sumber utama dari integrasi, koordinasi, dan control. Adapun indikator dari konsistensi adalah :

1. *Core Values*
2. *Agreement*
3. *Coordination and Integration*

3.4.4. Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”.

Davis dan Newstrom (1985) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Menurut Knicki (2001 dalam Gomes 2003), kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa job satisfaction bukan merupakan konsep tunggal. Individu dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Spector (1985) menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara global dapat diperoleh dengan menjumlahkan keseluruhan tingkat kepuasan terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Aspek-aspek kerja yang terdapat dalam Job Satisfaction Survey (JSS) antara lain:

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (employee centered), daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (job centered).

4. Tunjangan tambahan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari/perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang semestinya.

6. Prosedur dan peraturan kerja

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja

8. Pekerjaan itu sendiri/ Jenis kerja

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, job enrichment dan kompleksitas kerja sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani.

9. Komunikasi

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan.

Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), Populasi (*population*) adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel). Menurut Sarwono (2006) populasi didefinisikan sebagai perangkat unit analisis yang lengkap yang sedang diteliti. pendapat lain, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2007). Dalam penelitian ini populasi dari karyawan Rumah Sakit Condong Catur adalah sebanyak 300 orang yang terdiri dari 42 orang dokter, sementara yang lain terdiri dari Management, Sekretaris, Keuangan, Kepegawaian dan diklat, Marketing, Logistic, Sanitasi, Staf administrasi, Teknisi, Maintenance, kasir, EDP, CSO, *front office*, rekam medis, perawat, perawat HD, asisten perawat, bidan, labolatorium, farmasi, driver, bagian umum, *security* dan *clining service* selain dokter karyawan tidak disebutkan jumlahnya hal ini dikarenakan sedang adanya perbaikan dan penerimaan karyawan baru yang sedang dilakukan pada saat ini .

3.5.2. Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2017),sampel (*sample*) adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, beberapa, namun tidak semua, elemen populasi membentuk

sampel. Penelitian ini menggunakan sampel yang di ambil dari Rumah Sakit Condong Catur yang digunakan sebanyak 100 responden yang terdiri dari divisi bagian humas, perawat bagian umum, marketing dan yang lainnya yang tidak dapat disebutkan hal ini dikarenak beberapa responden tidak menyebutkan secara lengkap pada saat pengisian kuesioner.

3.5.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apakah yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar *representative* (mewakili) (Ghozali, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Condong Catur yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 karyawan Rumah Sakit Condong Catur. Hal ini dikarenakan kesibukan karyawan Rumah Sakit Condong Catur sehingga penulis hanya memperoleh izin untuk melakukan penelitian pada karyawan unit humas, marketing dan perawat sedangkan untuk bidang yang lain tidak mendapat izin oleh karena itu penelitian ini menggunakan sampel seratus responden sesuai dengan arahan manajer Sumber Daya Manusi Rumah Sakit Condong Catur. Bagian Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Ghozali (2013), teknik *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan data dari populasi yang

dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi tersebut. Peneliti menggunakan simple random sampling dikarenakan pada saat melakukan penyebaran kuesioner penulis menyerahkan kepada bagian divisi humas dan selanjutnya bagian humas tersebut membagikan secara random kepada responden yang diinginkan hasil dari kuesioner penelitian ini diserahkan kembali kepada penulis setelah selesai diisi responden dan hal itu memakan waktu sekitar dua minggu atau 14 hari karena kesibukan dari responden dan terkadang ada yang lupa untuk mengisi kuesioner sehingga terjadi sedikit keterlambatan dari perjanjian awal yang di janjikan selama seminggu.

3.6. Jenis Data

3.6.1. Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi. Di dalam melakukan penelitian ini menggunakan data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner pada Rumah Sakit Condong Catur. Pengambilan data primer dilakukan dengan cara pengambilan data langsung kepada karyawan di Rumah Sakit Condong Catur

Dalam penelitian ini yang merupakan data primer ialah identitas sosial dan identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas dan keadaan sosial seperti usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa

kerja dari Rumah Sakit Condong Catur, yang berkaitan dengan Self efficacy, Budaya organisasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.

3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada (Sekaran dan Bougie 2017) pendapat lain menurut supranto (1997) data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain , biasanya sudah dalam bentuk publikasi-publikasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2014) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain, atau lewat dokumen. Di dalam melakukan penelitian ini penulis juga menggunakan data sekunder. Pengambilan data sekunder dilakukan dengan cara memperoleh melalui media yang berupa buku, catatan, studi pustaka yang terkait. Sehingga peneliti dapat mudah mendapatkan data ini.

3.6.3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), kuesioner (*questionnaire*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya di mana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuesioner merupakan mekanisme pengumpulan data yang efisien ketika studi bersifat deskriptif atau eksplanatori.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Jawaban yang disediakan dalam setiap pernyataan penelitian ini menggunakan

skala Likert. Menurut Sekaran dan Bougie (2017), skala Likert adalah suatu skala yang dirancang untuk menelaah seberapa kuat subjek menyetujui suatu pernyataan (seperti “saya menyukai minuman ringan”) pada skala lima poin dengan titik panduan (anchor) berikut: 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Tidak Berpendapat, 4 = Setuju, 5=Sangat Setuju..

3.7. Uji Instrument Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrumen. Suatu instrumen yang valid atau shahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 1993). Menurut ghazali (2005) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu koesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut sehingga menunjukkan sebenarnya. Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah *Uji Korelasi Pearson Product Moment*. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka butir yang diuji dinyatakan valid.

Uji validitas ini menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{xyz} = \frac{n \sum XYZ - (\sum X)(\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}\{n \sum Z^2 - (\sum Z)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XYZ} = Koefisien korelasi

X = Skor yang ada dibutir item

Y = Total skor

n = Jumlah subyek

$\sum X$ = Jumlah skor X

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005) uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pendapat lain menurut Arikunto (1993) uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Penelitian ini

menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan harga *Alpha.Croanbach* Keputusan pengujianny, apabila harga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

Rumus *Alpha Cronbach* :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah item pertanyaan yang diuji

s_t^2 = deviasi standar total

$\sum s_b^2$ = jumlah deviasi standar butir

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Uji Asumsi Klasik .

3.8.2. Uji Heterokedeksitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), sehingga akan diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

3.8.3. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1 Nilai R yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- 2 Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- 3 Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $\text{tolerance} \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2013).

3.8.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2007), analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y). Penelitian ini menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

- 1 Regresi Model I (Kepuasan Kerja)

Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Dalam persamaan regresi linier digunakan persamaan sebagai berikut:

$$\text{Persamaan: } Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

X1 = Self Efficacy

X2 = Budaya Organisasi

b1 = Koefisien Regresi

b2 = Koefisien Regresi

2 Regresi Model II (Kinerja Karyawan)

Analisis regresi model I digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

$$\text{Persamaan: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Self efficacy

X2 = Budaya Organisasi

b1 = Koefisien Regresi

b2 = Koefisien Regresi

3.9. Uji Hipotesis

Setelah mengetahui model regresi dari analisis regresi, maka diperlukan pengambilan keputusan terkait dengan kebenaran hipotesis yang diajukan. Menurut Ghazali (2006), perlu dilakukan uji statistik dimana uji statistik yang digunakan adalah uji t, yaitu :

3.9.1. Uji Signifikansi Parameter Individu (Uji t)

Menurut Ghazali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah $H_0 : \beta_i = 0$, artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau $H_A : \beta_i \neq 0$, artinya :

H_0 : apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh parsial dari self efficacy, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H_a : apabila nilai signifikansi $> 0,05$ terdapat pengaruh parsial dari self efficacy, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ghazali (2013) cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

- a. Quick look : bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam

nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

- b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

3.9.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

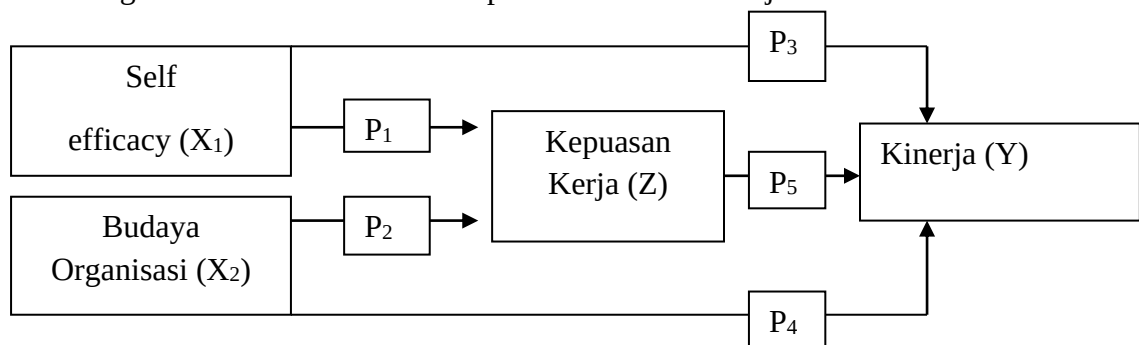
Koefisien determinasi ganda (R^2) adalah sebuah nilai yang menyatakan derajat kekuatan pengaruh dari seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Harga (R^2) akan berkisar antara 0 hingga 1. Semakin besar nilai (R^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen (kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

semakin besar. Sebaliknya apabila (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil.

3.10. Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2016), untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis.

Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.



Gambar 3.1 analisis jalur

Keterangan :

X1 = Self Efficacy

X2 = Budaya Organisasi

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

P1 = Koefisien pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja

P2 = Koefisien pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

P3 = Koefisien pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan

P4 = Koefisien pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

P5 = Koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis dan pembahasan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Self efficacy dan Budaya Organisasi terdapat Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Sistematika pembahasan hasil penelitian ini dimulai dari analisis deskriptif, meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, penghasilan, dan status perkawinan. Kemudian analisis dan pembahasan kuantitatif berupa analisis jalur, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada 100 karyawan Rumah Sakit Condong Catur. Seluruh kuesioner kembali dan dapat diolah sehingga data diperoleh 100%. Berikut merupakan rincian perolehan kuesioner penelitian ini:

Table 4.1 Rincian Tabel Perolehan Koesioner

No	Keterangan	Jumlah	persentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	100	100
2	Jumlah kuesioner yang kembali	100	100
3	Jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah datanya	100	100

Sumber : data primer diolah tahun 2018

4.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument Penelitian

4.1.1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Tabel 4.2. distribusi pertanyaan berdasarkan variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Self efficacy	12
2	Budaya organisasi	3
3	Kepuasan kerja	27

4	Kinerja	17
Total pertanyaan		59

Sumber : data primer di olah tahun 2018

Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari kinerja karyawan, budaya organisasi, *self efficacy* dan kepuasan kerja. Data diambil dari 100 responden yang selanjutnya diolah menggunakan SPSS 22 for Windows. Perhitungan validitas menggunakan uji korelasi person product moment yang didasarkan pada perbandingan antara r -hitung dengan r -tabel. Dimana r -tabel = 0.1966 ($df=N-2$, $100-2=98$ dengan tingkat signifikansi 0.05). Instrument penelitian dinyatakan valid apabila r -hitung lebih besar dari r -tabel (r -hitung $>$ r -tabel), apabila nilai r -hitung lebih kecil dari pada r -tabel maka instrument penelitian tidak valid dan dianggap gugur. Berikut hasil uji validitas pada instrument penelitian ini

Table 4.3 Hasil Analisis Uji Validitas Self Efficacy

No	Indikator variabel self efficacy	r -hitung	r -tabel	Keterangan
1	Latar belakang pendidikan saya mempengaruhi cara berpikir saya sekarang	0.421	0.1966	Valid
2	Bagi saya pengalaman hidup saya di masa lalu mampu memengaruhi cara saya berpikir saat ini	0.480	0.1966	Valid
3	Pengalaman hidup saya di masa lalu membantu saya mengelola berbagai masalah tidak terduga yang terjadi di masa kini	0.499	0.1966	Valid
4	Saat melihat karyawan lain yang sukses, saya terpacu dan meyakinkan diri bahwa saya bisa melakukan hal yang sama	0.439	0.1966	Valid
5	kegagalan yang terjadi pada rekan kerja tidak menimbulkan banyak pengaruh pada kinerja saya	0.660	0.1966	Valid
6	Saya setuju bahwa beberapa rekan kerja memiliki keahlian yang lebih baik dari saya	0.641	0.1966	Valid
7	Saya memiliki kemampuan untuk mendorong rekan kerja saya untuk	0.581	0.1966	Valid

	meningkatkan prestasi dan semangat kerja mereka			
8	Saya seringkali membantu memberi pemahaman yang baik tentang berbagai hal yang sulit dipahami oleh rekan kerja saya.	0.429	0.1966	Valid
9	Saya berusaha memotivasi rekan kerja yang mulai menunjukkan minat rendah atau kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya.	0.477	0.1966	Valid
10	Saya merasa kinerja saya cenderung menurun saat saya merasa cemas, tertekan atau putus asa	0.487	0.1966	Valid
11	Saya memiliki kemampuan kerja yang baik sehingga saya dapat tetap tenang saat menghadapi berbagai kesulitan kerja yang muncul	0.621	0.1966	Valid
12	Saat merasa marah atau khawatir, ekspresi tersebut dapat dengan jelas terlihat/tergambar di wajah saya	0.394	0.1966	Valid

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan pada variabel self efficacy, terdapat dua belas (12) pernyataan dari variabel self efficacy, terbukti valid. Sehingga butir-butir pernyataan pada tabel 4.3 dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur self efficacy

Tabel 4.4. Hasil Analisis Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Indikator variabel budaya organisasi	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Saya senantiasa berbagi dan berdiskusi dengan sesama rekan kerja agar dapat terciptanya loyalitas	0.591	0.1966	Valid
2	Saya dan rekan-rekan kerja selalu mencapai kesepakatan dengan damai saat menghadapi perbedaan pendapat	0.808	0.1966	Valid
3	Saya merasa berbagai fungsi dan unit dalam organisasi saat ini telah mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama	0.738	0.1966	Valid

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan pada variabel budaya organisasi, terdapat dua belas (12) pernyataan dari variabel budaya organisasi, terbukti valid. Sehingga butir-butir pernyataan pada tabel 4.4 dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur budaya organisasi.

Tabe; 4.5. Hasil Analisis Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Indikator variabel kepuasan kerja	r _{-hitung}	r _{-tabel}	Keterangan
1	Saya Diberikan gaji yang sesuai dan sepadan dengan pekerjaan yang saya lakukan	0.395	0.1966	Valid
2	Kenaikan gaji yang saya terima diberikan secara berkala	0.451	0.1966	Valid
3	Saya Memiliki kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji	0.494	0.1966	Valid
4	Saya memiliki kesempatan untuk di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi	0.416	0.1966	Valid
5	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) yang terjadi dalam organisasi	0.294	0.1966	Valid
6	Saya senang dengan penilaian promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	0.423	0.1966	Valid
7	Dalam pekerjaan saya sekarang ini, saya merasa puas dengan cara atasan saya menangani bawahannya	0.516	0.1966	Valid
8	Atasan langsung saya bersikap sangat adil	0.458	0.1966	Valid
9	Atasan langsung saya memberikan pujian atas kinerja yang baik dari bawahan dan memusatkan perhatian pada karyawan	0.476	0.1966	Valid
10	Saya menerima tunjangan tambahan dari organisasi (ex, thr, lemburan)	0.421	0.1966	Valid
11	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan saat ini	0.446	0.1966	Valid
12	Tunjangan yang saya terima sekarang cukup baik	0.297	0.1966	Valid
13	Dalam bekerja saya selalu berusaha menjadi yang terbaik	0.416	0.1966	Valid
14	Saya merasakan pekerjaan saya diapresiasi dengan baik	0.387	0.1966	Valid
15	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian selama bekerja	0.628	0.1966	Valid
16	Aturan kerja dalam perusahaan membuat	0.471	0.1966	Valid

	saya menjadi lebih disiplin			
17	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan	0.430	0.1966	Valid
18	Prosedur pelaksanaan kerja yang dilakukan sesuai dengan perjanjian awal	0.397	0.1966	Valid
19	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang cukup baik	0.313	0.1966	Valid
20	Rekan kerja di organisasi bersikap ramah dan bersahabat	0.359	0.1966	Valid
21	Rekan kerja selalu memberikan motivasi	0.445	0.1966	Valid
22	Pekerjaan saya saat ini sangat menarik	0.434	0.1966	Valid
23	Saya merasa pekerjaan saya berarti, tidak hanya bagi diri saya sendiri	0.476	0.1966	Valid
24	Saya merasa telah mencapai keberhasilan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab saya	0.379	0.1966	Valid
25	Saya merasakan komunikasi yang tercipta dalam organisasi ini cukup baik	0.489	0.1966	Valid
26	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	0.419	0.1966	Valid
27	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang menghormati hak-hak individual	0.500	0.1966	Valid

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan pada variabel kepuasan kerja terdapat dua puluh tujuh (27) pernyataan dari variabel kepuasan kerja, terbukti valid. Sehingga butir-butir pernyataan pada tabel 4.5 dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur kepuasan kerja.

Tabel 4.6 Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja

No	Indikator variabel budaya organisasi	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	Saya selalu memperhatikan ketelitian dalam melakukan pekerjaan	0.417	0.1966	Valid
2	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	0.510	0.1966	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ada dengan prosedur kerja yang ditetapkan di organisasi ini	0.489	0.1966	Valid

4	Di organisasi ini kemampuan memenuhi target kerja sudah ditetapkan sejak sebelum pekerjaan dimulai	0.432	0.1966	Valid
5	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik, sesuai harapan dan tanggung jawab yang ditentukan organisasi	0.539	0.1966	Valid
6	Saya mampu memenuhi tuntutan untuk bekerja sesuai prosedur kerja yang ada	0.512	0.1966	Valid
7	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan saya sebelum batas waktu yang ditentukan selesai	0.549	0.1966	Valid
8	Saya mampu memanfaatkan dan menggunakan waktu istirahat saya dengan baik.	0.654	0.1966	Valid
9	Saya mampu menyelesaikan setiap tugas tepat pada waktunya.	0.526	0.1966	Valid
10	Saya selalu tepat waktu ketika jam masuk kantor	0.521	0.1966	Valid
11	Saya selalu tepat waktu ketika jam pulang kantor	0.471	0.1966	Valid
12	Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien	0.615	0.1966	Valid
13	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	0.479	0.1966	Valid
14	Saya selalu meminimalisir kesalahan saat melakukan setiap pekerjaan saya	0.557	0.1966	Valid
15	Saya mampu menghargai hasil kerja sesama rekan kerja	0.541	0.1966	Valid
16	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan baik	0.494	0.1966	Valid
17	Saya selalu menghargai dan mendukung hasil kerja sesama rekan kerja saya	0.425	0.1966	Valid

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap indikator pernyataan pada variabel kinerja terdapat tujuh belas (17) pernyataan dari variabel kinerja. Terbukti valid sehingga butir-butir pernyataan pada tabel 4.6 dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengukur kinerja.

4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), Reliabilitas (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (tanpa kesalahan) dan karena itu menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta di berbagai poin pada instrumen tersebut. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Alfa Cronbach. Apabila nilai Alfa merupakan hasil uji reliabilitas pada instrumen variabel Self Efficacy, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
1	Self efficacy	0.746	> 0.60	Reliabel
2	Budaya organisasi	0.782	> 0.60	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0.830	> 0.60	Reliabel
4	Kinerja	0.824	> 0.60	Reliabel

Sumber : data primer dolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai Alfa Cronbach >0.06 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel. Sehingga instrument penelitian ini layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden pada penelitian ini yang di uji adalah analisis deskriptif dari variabel Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Self Efficacy, dan Kepuasan Kerja.

4.2.1. Karakteristik responden penelitian

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian yang kembali yaitu 100 responden, maka dapat diperoleh data yang dapat dibedakan berdasarkan karakteristik responden.

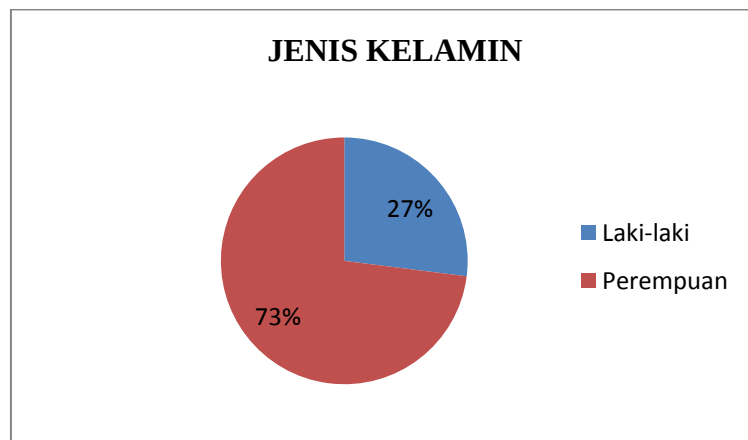
4.2.1.1. Kelompok Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Responden penelitian ini dikelompokkan dalam dua kategori sebagai berikut:

Tabel 4.8. kelompok responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	perempuan	73	73
2	Laki-laki	27	27
Total :		100	100

Sumber : data primer diolah, tahun 2018



Gambar 4.1: Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa dari 100 responden terdapat 73 persen responden berjenis kelamin perempuan. Sedangkan 27 persen berjenis kelamin laki-

laki. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Rumah Sakit Condong Catur berjenis kelamin perempuan.

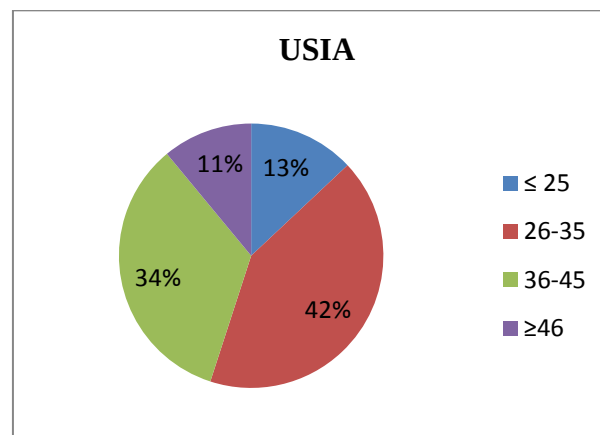
4.2.1.2. Kelompok Responden Berdasarkan Usia

Responden penelitian ini dikelompokkan dalam empat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.9. Kelompok Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25	13	13
2	26-35	42	42
3	36-45	34	34
4	≥ 46	11	11
Total :		100	100

Sumber : data primer diolah, tahun 2018



Gambar 4.2. : Kelompok Responden Berdasarkan Usia
Sumber : Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa dari 100 responden terdapat 13 persen responden berusia kurang dari 25 tahun, 42 persen responden berusia kurang dari 26-35 tahun, 34 persen responden berusia 36-45 tahun, dan 11 persen responden berusia ≥ 46

tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Rumah Sakit Condong Catur berusia 26-35 tahun.

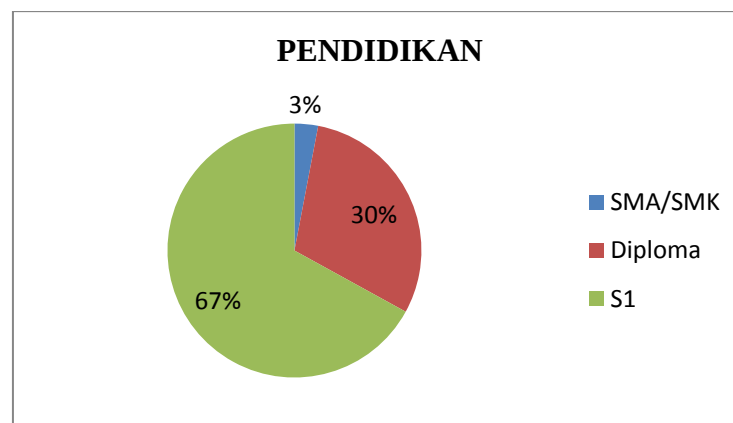
4.2.1.3. Kelompok Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden penelitian ini dikelompokkan dalam enam kategori sebagai berikut:

Tabel 4.10 Kelompok Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA / SMK	3	3%
2	DIPLOMA	30	30%
3	S1	67	67%
Total :		100	100

Sumber : data primer diolah tahun 2018



Gambar 4.3. : Kelompok Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa dari 100 responden terdapat 3% persen responden berpendidikan terakhir SMA, 30 persen responden berpendidikan terakhir diploma, 67% persen responden berpendidikan terakhir S1. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Rumah Sakit Condong Catur berpendidikan terakhir S1.

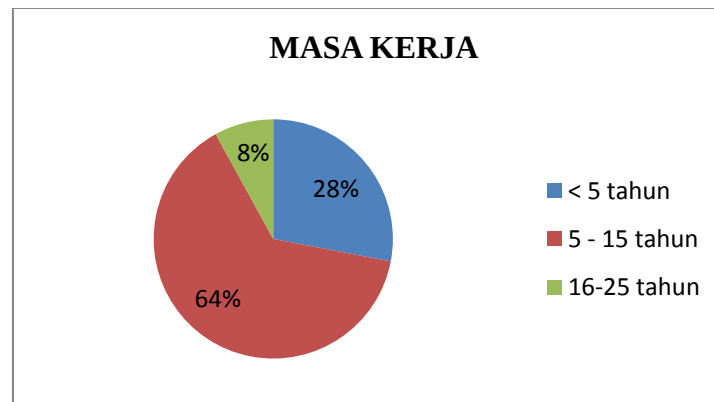
4.2.1.4. Kelompok Responden berdasarkan Masa Kerja

Responden penelitian ini dikelompokkan dalam tiga kategori sebagai berikut:

Tabel 4.11 Kelompok Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Kurang dari 5 tahun	28	28%
2	5-15 tahun	64	64%
3	16-25 tahun	8	8%
Total :		100	100

Sumber : data primer, diolah tahun 2018



Gambar 4.4. : Kelompok Responden Berdasarkan Masa Kerja
Sumber : data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa dari 100 responden terdapat 28 persen responden bekerja kurang dari 5 tahun, 64 persen responden bekerja selama 5-15 tahun, dan 8 persen responden bekerja selama 16-25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Rumah Sakit Condong Catur bekerja selama 5-15 tahun.

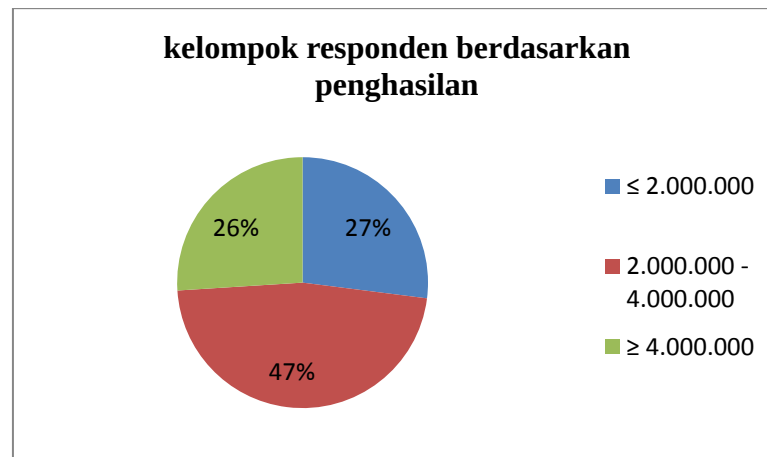
4.2.1.5. Kelompok Responden Berdasarkan Penghasilan

Responden penelitian ini dikelompokkan dalam tiga kategori sebagai berikut:

Tabel 4.12 Kelompok Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Penghasilan	Frekuensi	Presentase (%)
1	$\leq 2.000.000$	27	27
2	2.000.000 - 4.000.000	47	47
3	$\geq 4.000.000$	26	26
Total		100	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018



Gambar 4.5. kelompok responden berdasarkan penghasilan

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan 4.12 dapat dilihat bahwa dari 100 responden terdapat 27 persen responden berpenghasilan kurang dari Rp.2.000.000, 47 persen responden berpenghasilan Rp.2.000.000-Rp.4.000.000, dan 26 persen responden berpenghasilan lebih dari Rp.4.000.000. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Rumah Sakit Condong Catur berpenghasilan Rp. 2.000.000- Rp.4.000.000.

4.2.1.6. Kelompok Responden Berdasarkan Status Perkawinan.

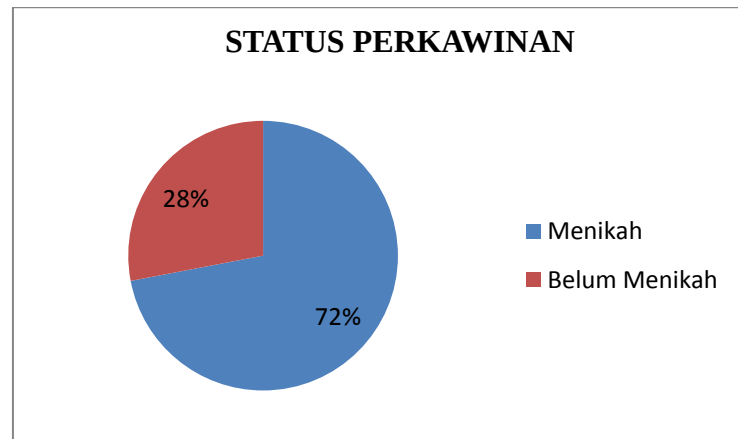
Responden penelitian ini dikelompokkan dalam dua kategori sebagai berikut:

Tabel 4.13 kelompok berdasarkan status perkawinan

No	Status perkawinan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Menikah	72	72

2	Belum menikah	28	28
Total		100	100

Sumber : Data primer diolah, tahun 2018



Gambar 4.6. : kelompok responden berdasarkan status perkawinan
Sumber : data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan 4.13 dapat dilihat bahwa dari 100 responden terdapat 72 persen responden memiliki status perkawinan menikah, 28 persen responden memiliki status perkawinan belum menikah. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Rumah Sakit Condong Catur memiliki status perkawinan menikah.

4.2.2. Analisis deskriptif variabel penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian dapat dilihat berdasarkan nilai rata-rata dari butir-butir pernyataan variabel penelitian. Nilai rata-rata dapat digunakan untuk melihat persepsi responden terhadap butir-butir pernyataan yang diberikan dari variabel kinerja karyawan (Y), variabel Self Efficacy (X_1), variabel Budaya Organisasi (X_2), dan variabel kepuasan kerja (Z). Persepsi responden dapat dilihat dengan berbedoman pada nilai terendah = 1 (sangat-rendah), dan nilai tertinggi = 5 (sangat tinggi), maka dapat dihitung nilai interval sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Interval = $\frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{Jumlah kelas}}$

$$5\text{interval} = \frac{5-1}{5} 0.8$$

Tabel 4.14 Kategori Kelas Interval

Interval	Kategori
1.00-1.80	Sangat rendah
1.81-2.61	Rendah
2.62-3.42	Sedang
3.43-4.23	Tinggi
4.24-5.00	Sangat tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2018.

4.2.2.1. Self Efficacy

Analisis deskriptif variabel kinerja karyawan diukur melalui kuesioner dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.15 Analisis Deskripsi Variabel Self Efficacy

No	Pernyataan	Mean	%	Keterangan
Past experience				
X _{1.1}	Latar belakang budaya akademis/pendidikan saya mempengaruhi cara berpikir saya sekarang	4.01	80.2	Tinggi
X _{1.2}	Bagi saya berbagai pengalaman hidup saya di masa lalu memengaruhi cara saya berpikir saat ini	4.12	82.4	Tinggi
X _{1.3}	Pengalaman hidup saya di masa lalu membantu	4.08	81.6	Tinggi

	saya mengelola berbagai masalah tidak terduga yang terjadi di masa kini			
Rata-rata indikator <i>past experience</i>		4.07	81.4	Tinggi
Vicarious experience				
X _{1.4}	Saat melihat karyawan lain yang sukses, saya terpacu dan meyakinkan diri bahwa saya bisa melakukan hal yang sama	4.08	81.6	Tinggi
X _{1.5}	Bagi saya kegagalan yang terjadi pada rekan kerja atau kolega tidak menimbulkan banyak pengaruh pada kinerja saya	4.08	81.6	Tinggi
X _{1.6}	Saya setuju bahwa beberapa rekan kerja memiliki keahlian yang lebih baik dari saya	4.18	83.6	Tinggi
Rata-rata indikator <i>vicarious experience</i>		4.11	82.3	Tinggi
Verbal persuasion				
X _{1.7}	Saya memiliki kemampuan untuk mendorong rekan kerja saya untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerja mereka	4.08	81.6	Tinggi
X _{1.8}	Saya seringkali membantu memberi pemahaman yang baik tentang berbagai hal yang sulit dipahami oleh rekan kerja saya.	4.17	83.4	Tinggi
X _{1.9}	Saya selalu berusaha memotivasi rekan kerja yang mulai menunjukkan minat rendah atau kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya.	4.12	82.4	Tinggi
Rata-rata indikator verbal persuasion		4.12	82.4	Tinggi
Emotional cues				
X _{1.10}	Saya merasa kinerja saya cenderung menurun saat saya merasa cemas, tertekan dan putus asa	4.08	81.6	Tinggi
X _{1.11}	Saya memiliki kemampuan kerja yang baik	4.04	80.8	Tinggi

	sehingga saya dapat tetap tenang saat menghadapi berbagai kesulitan kerja yang muncul			
X _{1.12}	Saat merasa marah atau khawatir, ekspresi tersebut dapat dengan jelas terlihat/tergambar di wajah saya	4.18	83.6	Tinggi
Rata-rata emotional cues		4.1	82	Tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.15 maka dapat dibuat rekapitulasi data yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel self efficacy berdasarkan indikator yang digunakan, sebagai berikut

Tabel 4.16 Rekapitulasi Indikator Variabel Self efficacy

No	Indikator	mean	%	keterangan
1	Rerata <i>Past experiences</i>	4.07	81.4	Tinggi
2	Rerata <i>Vicarious experience</i>	4.11	82.3	Tinggi
3	Rerata <i>Verbal persuasion</i>	4.12	82.4	Tinggi
4	Rerata <i>Emotional cues</i>	4.1	82	Tinggi
Self Efficacy		4.10	82.025	Tinggi

Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas menunjukkan persepsi responden terhadap variabel Self Efficacy (X_1) yang dilihat dari rata-rata skor pada masing-masing indikator. Rata-rata persepsi responden terhadap variabel Self Efficacy (X_1) sebesar 4.10 pada interval (3.43- 4.23) yang masuk dalam kategori tinggi.

Penilaian Self Efficacy tertinggi terdapat pada indikator verbal persuasion dengan rata-rata 4.12 termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan penilaian kinerja karyawan

terendah terdapat pada indikator *past experiences* dengan rata-rata 4.07 pada parameter Latar belakang budaya akademis/pendidikan mempengaruhi cara berpikir saya sekarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Sakit Condong Catur memiliki Self Efficacy tertinggi apabila dapat memaksimalkan kemampuan verbal persuasion dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dibuat data frekuensi variabel self efficacy (X_1) yang memiliki beberapa kategori jawaban responden pada Tabel 4.17, sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Self efficacy (X_1)

skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1.	1-22	Sangat rendah	0	0
2	23-44	Rendah	0	0
3	45-66	Sedang	3	3
4	67-88	Tinggi	76	76
5	89-110	Sangat tinggi	21	21
Kinerja karyawan			100	100

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Dari Tabel 4.17 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel self efficacy yang paling dominan adalah kategori “Tinggi”, yaitu sebanyak 76 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki frekuensi kinerjadengan kategori “Sangat Tinggi” adalah 21 orang. Selain itu, karyawan yang memiliki frekuensi kinerja dengan kategori “Sedang” yaitu tiga orang.

4.2.2.2. Budaya Organisasi

Analisis deskriptif variabel kinerja karyawan diukur melalui kuesioner dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.18 Analisis Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Mean	%	Keterangan
Indikator Consistency				
X _{2.1}	Saya senantiasa berbagi dan berdiskusi dengan sesama rekan kerja agar dapat terciptanya loyalitas	3.82	76.4	Tinggi
X _{2.2}	Saya dan rekan-rekan kerja selalu mencapai kesepakatan dengan damai saat menghadapi perbedaan pendapat	3.98	79.6	Tinggi
X _{2.3}	Saya merasa berbagai fungsi dan unit dalam organisasi saat ini telah mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama	4.11	82.6	Tinggi
Rata-rata indikator consistency		3.97	79.5	Tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.18 maka dapat dibuat rekapitulasi data yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel berdasarkan indikator yang digunakan, sebagai berikut:

Tabel 4.19 Rekapitulasi Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator	mean	%	keterangan
2	Consistency	3.97	79.5	Tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas menunjukkan persepsi responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X_2) yang dilihat dari rata-rata skor pada indikator. Rata-rata persepsi responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 3.97 pada interval (3.43- 4.23) yang masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dibuat data frekuensi variabel budaya organisasi (X_2) yang memiliki beberapa kategori jawaban responden pada Tabel 4.18, sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X₂)

skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1.	1-3	Sangat rendah	0	
2	4-6	Rendah	0	
3	7-10	Sedang	14	
4	11-13	Tinggi	73	32
5	14-16	Sangat tinggi	13	68
Kinerja karyawan			100%	100

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Dari Tabel 4.20 maka dapat diketahui bahwa frekuensi budaya organisasi adalah kategori “Tinggi”, yaitu sebanyak 73 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki frekuensi budaya organisasi dengan kategori “Sangat Tinggi” adalah 13 orang. Selain itu, karyawan yang memiliki frekuensi kinerja dengan kategori “Sedang” yaitu 14 orang.

4.2.2.3.Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif variabel kinerja karyawan diukur melalui kuesioner dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.21 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Mean	%	Keterangan
Kualitas				
Y _{1.1}	Saya selalu memperhatikan ketelitian dalam melakukan pekerjaan	3.92	78.4	Tinggi
Y _{1.2}	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	3.94	78.8	Tinggi
Y _{1.3}	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ada dengan prosedur kerja yang ditetapkan di organisasi ini	4.03	80.6	Tinggi
Rata-rata indikator kualitas		3.96	79.3	Tinggi
Kuantitas				
Y _{1.4}	Di organisasi ini kemampuan memenuhi target kerja sudah ditetapkan sejak sebelum pekerjaan	3.82	76.4	Tinggi

	dimulai			
Y _{1.5}	Saya memiliki kemampuan bekerja yang baik, sesuai harapan dan tanggung jawab yang ditentukan organisasi	3.98	79.6	Tinggi
Y _{1.6}	Saya mampu memenuhi tuntutan untuk bekerja sesuai prosedur kerja yang ada	4.11	82.2	Tinggi
Rata-rata indikator kuantitas		3.97	79.4	Tinggi
Ketepatan waktu				
Y _{1.7}	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan saya sebelum batas waktu yang ditentukan selesai	4.13	82.6	Tinggi
Y _{1.8}	Saya mampu memanfaatkan dan menggunakan waktu istirahat saya dengan baik.	4.02	80.4	Tinggi
Y _{1.9}	Saya mampu menyelesaikan setiap tugas tepat pada waktunya.	4.02	80.4	Tinggi
Y _{1.10}	Saya selalu tepat waktu ketika jam masuk kantor	4.08	81.6	Tinggi
Y _{1.11}	Saya selalu tepat waktu ketika jam pulang kantor	4.02	80.4	Tinggi
Rata-rata indikator ketepatan waktu		4.054	81.08	Tinggi
Efektivitas biaya				
Y _{1.12}	Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien	4.06	81.2	Tinggi
Y _{1.13}	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	4.06	81.2	Tinggi
Y _{1.14}	Saya selalu meminimalisir kesalahan saat melakukan setiap pekerjaan saya	4.12	82.4	Tinggi
Rata-rata indikator efektivitas biaya		4.08	81.6	Tinggi
Hubungan antar personal				
Y _{1.15}	Saya mampu menghargai hasil kerja sesama rekan kerja	4.07	81.4	Tinggi
Y _{1.16}	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan baik	4.09	81.8	Tinggi
Y _{1.17}	Saya selalu menghargai dan mendukung hasil kerja sesama rekan kerja saya	4.23	84.6	Tinggi
Rata-rata indikator hubungan antar personal		4.13	82.6	Tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.21 maka dapat dibuat rekapitulasi data yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan berdasarkan indikator yang digunakan, sebagai berikut:

Tabel 4.22 Rekapitulasi Indikator Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	mean	%	keterangan
1	Kualitas	3.96	79.3	Tinggi
2	Kuantitas	3.97	79.4	Tinggi
3	Ketepatan waktu	4.054	81.08	Tinggi
4	Efektivitas biaya	4.08	81.6	Tinggi
5	Hubungan antar personal	4.13	82.6	Tinggi
Kinerja karyawan		4.039	80.796	tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas menunjukkan persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dilihat dari rata-rata skor pada masing-masing indikator. Rata-rata persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 4.039 pada interval (3.43- 4.23) yang masuk dalam kategori tinggi.

Penilaian kinerja karyawan tertinggi terdapat pada indikator hubungan antar personal dengan rata-rata 4.13 termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan penilaian kinerja karyawan terendah terdapat pada indikator kualitas dengan rata-rata 3.96 pada parameter kemampuan memperhatikan ketelitian dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta memiliki kinerja tertinggi apabila dapat memaksimalkan kemampuan interpersonalnya dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dibuat data frekuensi variabel kinerja karyawan (Y) yang memiliki beberapa kategori jawaban responden pada Tabel 4.21, sebagai berikut

Tabel 4.23 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
-------	-------	----------	-----------	------------

1.	1-22	Sangat rendah	0	0
2	23-44	Rendah	0	0
3	45-66	Sedang	0	0
4	67-88	Tinggi	48	48
5	89-110	Sangat tinggi	52	52
Kinerja karyawan			100	100

Sumber data primer diolah tahun 2018

Dari Tabel 4.23 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel kinerja yang paling dominan adalah kategori “Tinggi”, yaitu sebanyak 48 orang. Sedangkan tenaga pengajar yang memiliki frekuensi kinerjadengan kategori “Sangat Tinggi” adalah 28 orang. Selain itu, karyawan yang memiliki frekuensi kinerja dengan kategori “Sedang” yaitu satu orang.

4.2.2.4. Kepuasan kerja

Analisis deskriptif variabel kepuasan kerja diukur melalui kuesioner dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.24 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Mean	%	Keterangan
Gaji				
Z _{1.1}	Saya Diberikan gaji yang sesuai dan sepadan dengan pekerjaan yang saya lakukan	3.67	73.4	Tinggi
Z _{1.2}	Kenaikan gaji yang saya terima diberikan secara berkala	3.65	73	Tinggi
Z _{1.3}	Saya Memiliki kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji	3.78	75.6	Tinggi
Rata-rata indikator gaji		3.70	74	Tinggi
Promosi				
Z _{1.4}	Saya memiliki kesempatan untuk di promosikan	3.8	76	Tinggi

	ke jabatan yang lebih tinggi			
Z1.5	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) yang terjadi dalam organisasi	3.86	77.2	Tinggi
Z1.6	Saya senang dengan penilaian promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	3.87	75.6	Tinggi
Rata-rata indikator promosi		3.84	76.3	Tinggi
Supervisi				
Z1.7	Dalam pekerjaan saya sekarang ini, saya merasa puas dengan cara atasan saya menangani bawahannya	3.77	75.4	Tinggi
Z1.8	Atasan langsung saya bersikap sangat adil	3.79	75.8	Tinggi
Z1.9	Atasan langsung saya memberikan pujian atas kinerja yang baik dari bawahan dan memusatkan perhatian pada karyawan	3.94	78.8	Tinggi
Rata-rata indikator supervisi		3.83	76.7	Tinggi
Tunjangan tambahan				
Z1.10	Saya menerima tunjangan tambahan dari organisasi (ex, thr, lemburan etc)	3.86	77.2	Tinggi
Z1.11	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan saat ini	3.79	75.8	Tinggi
Z1.12	Tunjangan yang saya terima sekarang cukup baik	3.78	75.6	Tinggi
Rata-rata indikator tunjangan tambahan		3.81	76.2	Tinggi
Penghargaan				
Z1.13	Dalam bekerja saya selalu berusaha menjadi yang terbaik	3.93	78.6	Tinggi
Z1.14	Saya merasakan pekerjaan saya diapresiasi dengan baik	3.93	78.6	Tinggi
Z1.15	Saya diberikan kesempatan untuk	3.8	76	Tinggi

	mengembangkan keahlian selama bekerja			
	Rata-rata indikator penghargaan	3.89	77.7	Tinggi
	Prosedur/aturan kerja			
Z1.16	Aturan kerja dalam perusahaan membuat saya menjadi lebih disiplin	3.85	77	Tinggi
Z1.17	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan	3.96	79.2	Tinggi
Z1.18	Prosedur pelaksanaan kerja yang dilakukan sesuai dengan aturan kerja yang telah ditetapkan	3.82	76.4	Tinggi
	Rata-rata indikator prosedur/aturan kerja	3.88	77.5	Tinggi
	Rekan kerja			
Z1.19	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang cukup baik	3.89	77.8	Tinggi
Z1.20	Rekan kerja di organisasi bersikap ramah dan bersahabat	3.77	75.4	Tinggi
Z1.21	Rekan kerja selalu memberikan motivasi	3.89	77.8	Tinggi
	Rata-rata indikator rekan kerja	3.85	77	Tinggi
	Pekerjaan itu sendiri/jenis kerja			
Z1.22	Pekerjaan saya saat ini sangat menarik	3.81	76.2	Tinggi
Z1.23	Saya merasa pekerjaan saya berarti, tidak hanya bagi diri saya sendiri	3.85	77	Tinggi
Z1.24	Saya merasa telah mencapai keberhasilan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab saya	3.94	78.8	Tinggi
	Rata-rata indikator Pekerjaan itu sendiri/jenis kerja	3.87	77.3	Tinggi
	Komunikasi			
Z1.25	Saya merasakan komunikasi yang tercipta dalam organisasi ini cukup baik	3.94	78.3	Tinggi
Z1.26	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang	4.12	82.4	Tinggi

	memiliki motivasi kerja yang tinggi			
Z _{1.27}	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang menghormati hak-hak individual	4.06	81.2	Tinggi
Rata-rata indikator komunikasi		4.04	80.6	Tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.24 maka dapat dibuat rekapitulasi data yang menunjukkan persepsi responden mengenai variabel Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan indikator yang digunakan, sebagai berikut:

Tabel 4.25 Rekapitulasi Indikator Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No	Indikator	mean	%	keterangan
1	Gaji	3.70	74	Tinggi
2	Promosi	3.84	76.3	Tinggi
3	Supervisi	3.83	76.7	Tinggi
4	Tunjangan Tambahan	3.81	76.2	Tinggi
5	Penghargaan	3.89	77.7	Tinggi
6	Prosedur dan aturan kerja	3.88	77.5	Tinggi
7	Rekan kerja	3.85	77	Tinggi
8	Pekerjaan itu sendiri / jenis kerja	3.87	77.3	Tinggi
9	Komunikasi	4.04	80.6	Tinggi
Kepuasan kerja		3.86	77.03	

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas menunjukkan persepsi responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) yang dilihat dari rata-rata skor pada masing-masing indikator. Rata-rata persepsi responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 3.86 pada interval (3.43- 4.23) yang masuk dalam kategori tinggi.

Penilaian kepuasan kerja tertinggi terdapat pada indikator komunikasi dengan rata-rata 4.04 termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan kepuasan karyawan terendah terdapat pada indikator gaji dengan rata-rata 3.70 pada parameter Tunjangan yang saya terima saat ini cukup baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan rumah sakit condong catur memiliki kinerja tertinggi apabila dapat memaksimalkan komunikasi dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dibuat data frekuensi variabel kepuasan kerja (Z) yang memiliki beberapa kategori jawaban responden pada Tabel 4.24, sebagai berikut:

Tabel 4.26 hasil analisis frekuensi kepuasan kerja (Z)

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1.	1-22	Sangat rendah	0	
2	23-44	Rendah	0	
3	45-66	Sedang	0	
4	67-88	Tinggi	0	
5	89-110	Sangat tinggi	100	100%
Kepuasan kerja			100%	100

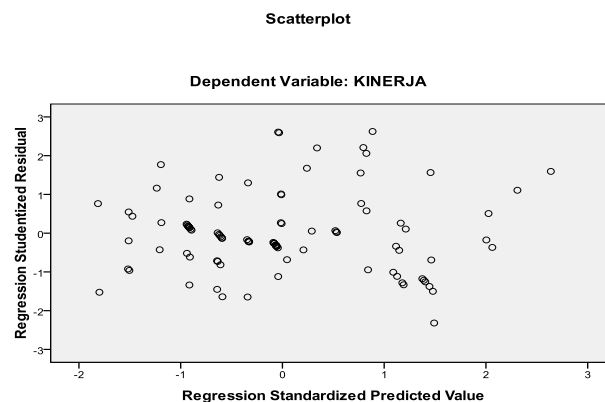
Sumber : data primer diolah tahun 2018

Dari Tabel 4.26 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel kinerja yang paling dominan adalah kategori “Sangat Tinggi” adalah 100 orang.

4.3. Uji asumsi klasik

4.3.1. Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.



Gambar 4.7. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.7. dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena tidak menemukan pola yang jelas serta titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Tabel 4.26. Uji Heterokedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.580	3.319		-.476	.635
X1	-.013	.056	-.025	-.229	.819
X2	.222	.172	.150	1.291	.200
Z	.017	.030	.065	.572	.569

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Hal ini juga didukung oleh uji heterokedastisitas dengan uji glejser tabel 4.26 yang menunjukkan bahwa hasil signifikasi X_1 sebesar 0,819, X_2 sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga artinya tidak terjadi heterokedastisitas karena tingkat signifikasi lebih dari 0,05.

4.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 Constant	14.661	5.368		2.731	.008		
X1	.239	.091	.185	2.622	.010	.847	1.180
X2	1.834	.278	.496	6.592	.000	.744	1.344
Z	.196	.048	.298	4.090	.000	.790	1.265

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan gambar tabel 4.27 menunjukkan hasil bahwa nilai VIF kurang dari 10 ($VIF \leq 10$) untuk semua variabel independen (bebas). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa persamaan model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas. Hal ini berarti tidak ditemukan masalah multikolinearitas diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.3. Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.28 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Var.	Hasil uji asumsi klasik	
		Uji heteroskedastisitas	Uji multikolinearitas
1	X ₁	Tidak terjadi heterokedastisitas	1.180<10
2	X ₂	Tidak terjadi heterokedastisitas	1.344<10
3	Z	Tidak terjadi heterokedastisitas	1.456<10
4	Y	Tidak terjadi heterokedastisitas	-

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel rekapitulasi pada Tabel 4.28, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini keempat variabel lolos dalam uji

multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Sehingga data dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Condong Catur

4.4.1. Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu self efficacy dan Budaya Organisasi terhadap kinerja ditunjukkan melalui Tabel 4.29 sebagai berikut:

Tabel 4.29 Hasil Regresi Linear Berganda self efficacy dan Budaya Organisasi terhadap kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.321	4.728		5.779	.000
X1	.294	.097	.227	3.021	.003
X2	2.261	.278	.611	8.132	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.29,

maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = a + 0.227 X1 + 0.611X2 + \epsilon$$

$$Z = 27.321 + 0.277 X1 + 0.611 X2 + \epsilon \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X_1 = Self Efficacy

X_2 = Budaya Organisasi

ϵ = error

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda (1), maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 27.321 menunjukkan bahwa apabila tidak ada kenaikan pada variabel Self Efficacy dan Budaya Organisasi maka Kepuasan Kerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur adalah sebesar 27.321.

2. Self Efficacy (X_1)

Self efficacy (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.277. Hal ini menunjukkan bahwa Self Efficacy (X_1) dan kepuasan kerja (Z) memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.277 dapat diartikan bahwa apabila variabel self efficacy meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.277 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan/tetap.

3. Budaya Organisasi (X_2)

Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.611. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_2) dan Kinerja (Y) memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.611 dapat diartikan bahwa apabila variabel budaya organisasi meningkat satu satuan maka besarnya

kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.611 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan/tetap.

4. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 4.30 Koefisien Determinasi Berganda self efficacy dan budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.516	3.106

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan nilai-nilai adjusted R square sebesar 0.516, maka dapat diartikan bahwa 51.6 persen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel self efficacy (X₁) dan budaya organisasi (X₂). Sedangkan sisanya sebesar 48.4 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

4.4.2. Pengujian Regresi Linear Berganda dengan Menggunakan Dua Variabel Independen yaitu self efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan

Tabel 4.31 Hasil Regresi Linear self efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	64.465	9.273		6.952	.000
X ₁	.278	.191	.142	1.459	.148

X2	2.173	.545	.387	3.986	.000
----	-------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Z

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.31, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

$$Z = 64.465 + 0.142 X_1 + 0.387 X_2 + \epsilon \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

Z = kepuasan kerja

a = Konstanta

X₁ = Self Efficacy

X₂ = Budaya Organisasi

€ = error

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda (1), maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 64.465 menunjukkan bahwa apabila tidak ada kenaikan pada variabel Self Efficacy dan Budaya Organisasi maka kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur adalah sebesar 64.465.

2. Self efficacy (X₁)

Self efficacy (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.142. Hal ini menunjukkan bahwa self efficacy (X₁) dan kinerja (Y) memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.142 dapat diartikan

bahwa apabila variabel budaya organisasi meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.142 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan/tetap.

3. Budaya organisasi (X_2)

Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.387. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_2) dan kinerja (Y) memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.387 dapat diartikan bahwa apabila variabel budaya organisasi meningkat satu satuan maka besarnya kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.387 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan/tetap.

4. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.32 Koefisien Determinasi Berganda self efficacy dan budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.193	6.093

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Z

Hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan nilai-nilai adjusted R square sebesar 0.193, maka dapat diartikan bahwa 19.3 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 80.7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

4.4.3. Pengujian regresi linear dengan menggunakan satu variabel independen yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja

Tabel 4.33 Hasil Regresi Linear Berganda Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.805	5.708		5.222	.000
Z	.374	.055	.568	6.828	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda pada Tabel 4.33, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 Z + \epsilon$$

$$Z = 29.805 + 0.568Z + \epsilon \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan:

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

Z = Kepuasan Kerja

ϵ = error

Berdasarkan persamaan regresi (3), maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 29.805 menunjukkan bahwa apabila tidak ada kenaikan pada variabel kepuasan kerja maka kinerja karyawan rumah sakit condong catur adalah sebesar 29.805.

2. Kepuasan kerja (Z)

Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.568. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0.568 dapat diartikan bahwa apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan maka besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.568 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan/tetap.

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 4.34 Koefisien Determinasi Berganda Self efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.322	.315	3.695

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan nilai-nilai adjusted R square sebesar 0.315, maka dapat diartikan bahwa 31.5 persen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 68.5 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

4.5. Uji hipotesis

Setelah mengetahui model persamaan regresi linear berganda maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap kebenaran hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dengan melakukan uji t (parsial).

4.5.1. Pengaruh self efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Tabel 4.35 Hasil Uji t Variabel self efficacy dan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	64.465	9.273		6.952	.000
X1	.278	.191	.142	1.459	.148
X2	2.173	.545	.387	3.986	.000

a. Dependent Variable: Z

1. Hipotesis 1: Pengaruh self efficacy terhadap Kepuasan Kerja

a. Hipotesis 1

H₀ : tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

H_a : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

b. Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0.05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika tingkat sig. penelitian > 0.05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.148 > 0.05$, sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dari variabel self efficacy terhadap kepuasan kerja pada karyawan” **Tidak Terbukti**.

2. Hipotesis 2 : pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

a. Hipotesis 2

H_0 : tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

H_a : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

b. Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika tingkat sig. penelitian > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan” **Terbukti**.

3. Hipotesis 3 : pengaruh self efficacy dan budaya organisasi terhadap kinerja

Tabel 4.36 hasil uji t pengaruh self efficacy dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.321	4.728		5.779	.000
X1	.294	.097	.227	3.021	.003
X2	2.261	.278	.611	8.132	.000

a. Dependent Variable: Y

3. Hipotesis 3 pengaruh self efficacy terhadap kinerja

H₀ : tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel self efficacy terhadap kinerja pada karyawan.

H_a : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

a. Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0.05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika tingkat sig. penelitian > 0.05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

b. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar 0.003 < 0.05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

c. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dari variabel self efficacy terhadap kinerja pada karyawan” **Terbukti**.

4. Hipotesis 4 pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

a. Hipotesis 4 pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

H₀ : tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

H_a : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

b. Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0.05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika tingkat sig. penelitian > 0.05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan” **Terbukti**.

5. Hipotesis 5: pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Tabel 4.37 hasil uji t variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.805	5.708		5.222	.000
kepuasankerja	.374	.055	.568	6.828	.000

a. Dependent Variable: kinerja

a. Hipotesis 5 pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

H_0 : tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

H_a : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan.

b. Kriteria

Jika tingkat sig. penelitian < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika tingkat sig. penelitian > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan besarnya angka signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja pada karyawan” **Terbukti**.

4.6. Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Ghazali (2016), analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Penelitian ini akan menguji analisis jalur mengenai lebih besar mana antara pengaruh secara langsung dengan pengaruh secara tidak langsung.

4.6.1. Pengaruh langsung

1. Pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja

$$X1 \rightarrow Z = 0.142$$

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

$$X2 \rightarrow Z = 0.387$$

3. Pengaruh self efficacy terhadap kinerja

$$X1 \rightarrow Y = 0.227$$

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

$$X2 \rightarrow Y = 0.611$$

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$$Z \rightarrow Y = 0.568$$

4.6.2. Pengaruh tidak langsung

1. Pengaruh self efficacy terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.142 \times 0.568) = 0.080$$

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0.387 \times 0.568) = 0.219$$

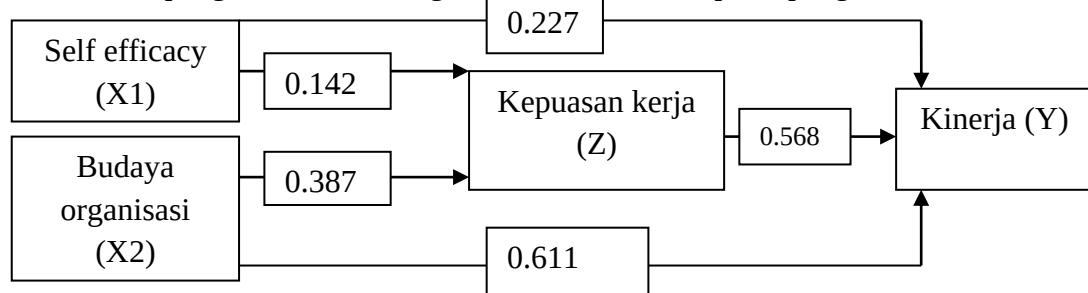
Hasil uji analisis jalur mengenai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja maka dapat dibuat rangkuman hasil analisis jalur sebagai berikut:

Tabel 4.38 Rangkuman Uji Analisis Jalur, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung.

No	Pengaruh	Secara Langsung	Secara Tidak Langsung	Efek Total
	$X1 \rightarrow Z$	0.142	0	0.142
	$X2 \rightarrow Z$	0.387	0	0.387
	$X1 \rightarrow Y$	0.227	0	0.227
	$X2 \rightarrow Y$	0.611	0	0.611
	$Z \rightarrow Y$	0.568	0	0.568
	$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.080	0.080	0.080
	$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0.219	0.219	0.219

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel rangkuman uji analisis jalur pada Tabel 4.38 dapat disimpulkan bahwa uji analisis jalur dalam penelitian ini memiliki hasil pengaruh secara langsung lebih baik daripada pengaruh secara tidak



Gambar 4.2. Analisis Jalur

1. Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis 6 : pengaruh self efficacy terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

- Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa lebih besar pengaruh langsung (self efficacy terhadap kepuasan kerja) $(0.142 \times 0.568) = 0.080$. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai $0.142 > 0.080$. Sehingga hipotesis ke enam yang berbunyi

“Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (Self Efficacy terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan)” **Tidak terbukti.**

2. Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis 7 : pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

- a. Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa lebih besar pengaruh langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan) $(0.387 \times 0.568) = 0.219$. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai $0.611 > 0.219$ sehingga hipotesis ke tujuh yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan)” **Tidak Terbukti.**

Tabel 4.39 rekapitulasi hasil uji hipotesis

Hipotesis	Hipotesis	Keterangan
H1	Self efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Tidak Terbukti
H2	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H3	Self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja	Terbukti
H4	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja	Terbukti
H5	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	Terbukti
H6	Terdapat pengaruh secara tidak langsung self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh langsung(self efficacy terhadap kinerja)	Tidak Terbukti
H7	Terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel	Tidak

	budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan).	Terbukti
--	---	-----------------

Sumber : data primer diolah pada tahun 2018

4.7. Pembahasan

4.7.1. Data Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh self efficacy dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening ini dilakukan di Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) Yogyakarta. Dalam penelitian ini penulis melibatkan 100 responden dari total 300 karyawan dan perawat di Rumah Sakit Condong Catur (RSCC) Yogyakarta. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden dengan jumlah kuesioner yang berjumlah 100 sehingga kuesioner dinyatakan kembali 100 persen. Dalam penelitian ini data demografi responden paling dominan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.40 Data Demografi Paling Dominan

No	Karakteristik	Dominan	Jumlah	Presentase
1	Jenis kelamin	Perempuan	73	73%
2	Usia	26 – 35	42	42%
3	Tingkat pendidikan	S1	67	67%
4	Masa kerja	5 - 15 tahun	64	64%
5	Pendapatan	2.000.000 – 4.000.000	47	47%

Sumber : data primer diolah tahun 2018

Tabel di atas menyajikan karakteristik responden dominan dalam penelitian dimana jenis kelamin yang dominan untuk respon dalam penelitian ini adalah

perempuan, usia dominan adalah berkisar dari 26-35 tahun, kemudian tingkat pendidikan yang dominan adalah sarjana (S1) sebanyak 67 orang. Selanjutnya masa kerja yang dominan adalah selama kurang dari 5-15 tahun sebanyak 64 orang memiliki penghasilan 2.000.000 – 4.000.000. Data yang di olah terbukti reliable dan dari total pertanyaan yaitu 59 pertanyaan semuanya teruji valid. Data juga menunjukkan tidak terjadi gejala heterokedesititas dan multikolinieralitas dan juga terindikasi normal. Identitas narasumber dan data demografi tersebut dapat mempengaruhi responden dalam mengisi kuesioner. Sehingga narasumber akan mengisi kuesioner dengan variasi jawaban yang berbeda sesuai dengan data demografinya masing-masing.

4.7.2. Pengaruh self efficacy(X_1) terhadap kepuasan kerja(Z)

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,148. Dengan criteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel self efficacy terhadap kepuasan kerja pada karyawan di RS.Candong Catur Yogyakarta “**tidak terbukti**”.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh supriyadi dan Faraz (2016) yang menemukan bahwa Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara self efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan garda depan PT. Aseli Dagadu Djokdja. Kemudian Caprara *et al* (2003) menemukan hasil penelitian yang serupa mereka menemukan bahwa self efficacy berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, peneliti lain yang juga memiliki kesamaan pada

hasil penelitian ini yakni penelitian yang dilakukan oleh Verdyani & Vera (2009) mereka menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif antara self efficacy terhadap kepuasan kerja pada karyawan karyawan PT. Arun LNG Lhokseumawe-Aceh.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa self efficacy tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan oleh sebab itu maka organisasi harus mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja karywan agar karyawan juga mampu dan mau untuk meningkatkan performa kerja nya yang dapat menumbuhkan loyalitas pada organisasi sehingga mereka menjadi semakin nyaman dalam bekerja.

4.7.3. **Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Z) karyawan.**

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan criteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di RS.Condong Catur Yogyakarta “**terbukti**”.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabri, Ilyas, Amjad (2011) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja guru dari lembaga pendidikan sektor publik dan swasta yang lebih tinggi dan universitas dari Lahore Temuan empiris dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dikategorikan menjadi dua komponen yaitu budaya organisasi yang berkaitan dengan manajer dan pemimpin dan budaya organisasi yang berhubungan dengan karyawan. Dalam hal ini efek studi dari kedua

jenis budaya pada kepuasan kerja adalah positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Qazi, Kaur (2017) menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang sama antara pria dan wanita terhadap kepuasan pada dimensi kepuasan kerja dan budaya organisasi. Hal yang Lebih lanjut dieksplorasi dan menemukan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan tiga penelitian terdahulu lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Shah (2015) memiliki hasil penelitian bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Sangadji, Sopiah pada (2013), Siengthai, Ngarm (2015) yang memiliki hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini memiliki hasil penelitian bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan menjadi lebih nyaman dalam organisasi.

4.7.4. Pengaruh self efficacy (X_1) terhadap kinerja (Y) karyawan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003. Dengan criteria jika tingkat signifikansi penelitian $<0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika

tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel self efficacy terhadap kinerja pada karyawan di RS.Condong Catur Yogyakarta “**terbukti**”.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang sebelumnya dilakukan oleh Blomquist, Farashah, Thomas (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi self efficacy terhadap kinerja, Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi pada self efficacy yang dimiliki oleh organisasi akan mempunyai keterlibatan yang tinggi juga dengan pekerjaannya, kemudian karyawan yang mempunyai keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya sering enggan untuk meninggalkan organisasinya. Tierney & Farmer (2010) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kenaikan kreatif self-efficacy berhubungan dengan peningkatan kinerja kreatif juga bila karyawan maeningkatkan self efficacy peningkatan kinerja kreatif dapat diperoleh. Galyo *et al* (2012) self efficacy yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan pada siswa hasil lainnya ternyata siswa yang memiliki self efficacy yang rendah menunjukan minat yang rendah terhadap tugas hal ini diukur melalui perolehan ipk yang di dapatkan oleh siswa.

Kemudian penelitian selanjutnya yang memiliki hasil penelitian yang sama yakni penelitian yang dilakukan oleh halper, Vancouver (2016) di konfirmasi bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan self efficacy dapat menumbuhkan ketekunan ketika seseorang menyadari bahwa keadaan kinerjanya menurun, hal ini juga konsisten dengan pandangan teori kontrol *self-regulation*, *self efficacy* tidak berhubungan dengan kegigihan ketika umpan balik

merasa ambigu. Dapat disimpulkan bahwa self efficacy akan menjadi meningkat ketika karyawan menyadari keadaan kinerjanya menurun sehingga dirinya mampu membuat ketekunan dalam bekerjanya kembali namun self efficacy juga dapat menurun ketika umpan balik yang didapatkan terasa ambigu atau tidak semestinya. Wright, O'halloran & Stukas (2016) memiliki hasil penelitian yang menyatakan Pernyataan diri instruksional meningkatkan kinerja lebih baik daripada citra, pemodelan, penetapan tujuan, dan motivasi dan pengetahuan tentang hasil umpan balik yang ditingkatkan. Umpan balik auditori motivasi sebagian besar mempengaruhi peningkatan Self Efficacy. Peningkatan skor perubahan Self Efficacy terkait dengan peningkatan skor perbedaan kinerja pada semua tugas setelah mengontrol usia, jenis kelamin, motivasi berprestasi, dan harga diri. Kesimpulannya Beberapa sumber Self Efficacy mungkin lebih berpengaruh daripada yang lain pada Self Efficacy dan peningkatan kinerja. Self efficacy yang tinggi akan meningkatkan kerja karyawan, Peneliti menyediakan sebagian dukungan untuk sumber Self Efficacy yang diusulkan oleh teori sosial-kognitif Bandura dengan persuasi verbal tetapi bukan pengalaman perwakilan yang memperbaiki Self Efficacy.

Penelitian lain yang memiliki hasil yang sama dan sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Beck, Schmidt (2015) pada dasarnya hasil penelitian ini sama seperti penelitian sebelumnya yakni self efficacy memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat di artikan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat self efficacy yang tinggi maka karyawan akan mampu

untuk meningkatkan kinerjanya karena pekerjaan yang akan dilakukan telah diyakini mampu untuk dikerjakan. Lishinski *et al* (2016) menemukan bahwa perbedaan gender mempengaruhi self efficacy terhadap kinerja, kinerja wanita berbeda dengan kinerja laki-laki sehingga terjadi perbedaan dengan self efficacy yang dimiliki dari gender meskipun hasilnya sama bahwa self efficacy memiliki pengaruh yang positif akan tetapi dalam hal ini perbedaan gender juga memiliki peran yang signifikan dalam peningkatan self efficacy.

4.7.5. Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) karyawan

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan criteria jika tingkat signifikansi penelitian $< 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan di RS.Candong Catur Yogyakarta “**terbukti**”.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit condong catur Yogyakarta sejalan dengan penelitian terdahulu yang sebelumnya dilakukan oleh Ahmed,Shafiq (2014) Temuan menunjukkan bahwa semua dimensi budaya mempengaruhi perspektif dari kinerja organisasi Penelitian ini memiliki hasil penelitian bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Shah (2015) melakukan penelitian dan memiliki hasil penelitian bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Koesmono (2014) melakukan penelitian yang serupa dan memiliki hasil bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Penelitian lain yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Awadh, Saad (2013) Hasilnya budaya organisasi memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja karena mengarah untuk meningkatkan produktivitas. Arifin *et al* (2014) menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun transformasional kepemimpinan secara positif dan signifikan terkait dengan keterlibatan kerja dan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara positif dan signifikan terkait kinerja guru

Sanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ozigbo (2013) budaya dalam organisasi sektor jasa Nigeria dapat diklasifikasikan sebagai “Maskulinitas.” Hal Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak signifikan pada kinerja perusahaan sama halnya dengan teknologi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Jepkorir (2017) mengatakan budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menunjukan pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank di Kenya.

4.7.6. Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan kriteria jika tingkat signifikansi penelitian $<0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

dan jika tingkat signifikansi penelitian $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh dari variabel kepuasan terhadap kinerja pada karyawan di RS.Condong Catur Yogyakarta “**terbukti**”.

Kesimpulan hasil dari pengujian pengaruh kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi yang menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti adanya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data rekapitulasi deskriptif juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja tergolong pada tingkat yang tinggi. Semakin baik kepuasan kerja di RS.Condong Catur maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lis,Yunus (2016) yang menunjukkan bahwa setiap variabel pemberdayaan, selfefficacy dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja hal ini dibuktikan dengan perhitungan penelitian yang dilakukan pada 120 karyawan PT. Surya Madistrindo Cabang Lhokseumawe maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan membuat peningkatan pada kinerja karyawan. Olcer & Florescu (2015) memperoleh hasil penelitian bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Perera & weerakkody (2016) memiliki hasil yang serupa bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian penelitian lain yang memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian yang dilakukan oleh Babalola (2016) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut yang memicu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki, jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan maka akan tercipta kinerja yang semakin baik dan menjadi lebih mampu bersaing dengan yang lain. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Platis, Zimeras. (2014) memperoleh hasil kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif signifikan dengan kinerja sehingga di ambil kesimpulan apabila karyawan puas dengan hasil yang dicapai maka kinerja dapat meningkat. Fu & Deshpande (2013) melakukan penelitian pada karyawan asuransi di China hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan asuransi.

Dari hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif sehingga disimpulkan bahwa apabila karyawan rumah sakit condong catur merasa puas dengan pekerjaannya maka akan mampu untuk meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan lebih maksimal.

4.7.7. Pengaruh tidak langsung self efficacy (X_1) terhadap kinerja(Y) melalui kepuasan kerja (Z).

Berdasarkan hasil uji analisis jalur yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh secara langsung dari self efficacy terhadap

kinerja karyawan lebih besar dari pengaruh secara tidak langsung self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar $0.142 > 0.080$. Sehingga hipotesis ke enam yang berbunyi terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja **Tidak Terbukti**. Dapat di artikan bahwa pengaruh langsung self efficacy terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung self efficacy terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Galyo *et al* (2012) self efficacy yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan pada siswa Kemudian penelitian selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh halper, Vancouver (2016) di konfirmasi bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Wright, O'halloran & Stukas (2016) memiliki hasil penelitian yang menyatakan Self efficacy yang tinggi akan meningkatkan kerja karyawan, Peneliti menyediakan sebagian dukungan untuk sumber Self Efficacy yang diusulkan oleh teori sosial-kognitif Bandura dengan persuasi verbal tetapi bukan pengalaman perwakilan yang memperbaiki Self Efficacy.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa self efficacy mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tetapi pengaruh langsung self efficacy terhadap kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Keterlibatan organisasi dengan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu penanganan self efficacy yang baik

sehingga dapat meminimalisir kemungkinan kerja yang tidak maksimal ataupun kinerja yang buruk.

4.7.8. Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji analisis jalur yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh secara langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar $0.387 > 0.219$. Sehingga hipotesis yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh secara tidak langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja) lebih besar daripada pengaruh secara langsung (budaya organisasi terhadap kinerja karyawan)” **Tidak Terbukti**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarno dan Liana (2013), memiliki hasil penelitian bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil uji mediasi bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada nilai pengaruh tidak langsung. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2018) yang menemukan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Penjabaran tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tetapi pengaruh budaya organisasi

terhadap kinerja karyawan secara langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung di Rumah Sakit Condong Catur.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan rumah sakit condong catur Yogyakarta, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Self efficacy berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit condong catur Yogyakarta.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit condong catur Yogyakarta.
3. Self efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit condong catur Yogyakarta
4. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit condong catur Yogyakarta.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit condong catur Yogyakarta.
6. Terdapat pengaruh langsung yang lebih besar (variabel self efficacy terhadap kinerja karyawan) dari pada pengaruh secara tidak langsung (variabel self efficacy terhadap kinerja melalui kepuasan kerja) di rumah sakit condong catur Yogyakarta.
7. Terdapat pengaruh langsung yang lebih besar (variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan) dari pada pengaruh secara tidak langsung (variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan) di rumah sakit condong catur

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tersebut, berikut ini merupakan saran yang dapat diberikan kepada pihak rumah sakit condong catur Yogyakarta.

1. Diperlukan suatu penangan self efficacy yang baik sehingga dapat meminimalisir kemungkinan kerja yang tidak maksimal ataupun kinerja yang buruk. Hal itu dapat dilakukan dengan memberikan tunjangan maupun fasilitas yang mampu menunjang kinerjanya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan itu sendiri.
2. Akan lebih baik apabila rumah sakit condong catur melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di dalam organisasi, dengan cara memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk mengeluarkan pendapatnya di dalam forum.
3. Perlu disarankan kepada Rumah Sakit Condong Catur untuk lebih meningkatkan self efficacy karyawan sehingga dapat meningkatkan ketrampilan dan keahlian dalam memecahkan masalahnya di masing-masing bidangnya agar karyawan mampu untuk menyelesaikan masalah atau tugas yang diberikan secara mendadak. Serta dapat dilakukannya evaluasi terhadap hasil dari dilakukan tersebut.
4. Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambahkan variabel penelitian yang lain, seperti disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, komitmen organisasional dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Ahmed Mashal & Shafiq Saima (2014) The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector, *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, vol 14. Pp.1-11.
- Alwi, S 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Amah Okechukwu E.(2012), The Role of Self-Efficacy in the Relationship Involving Challenge and Hindrance Stressors and Job Satisfaction, *International Journal of Advances in Management and Economics*, vol 01. Pp.37-44.
- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aswathappa, K. (2003). *Organizational Behaviour*. Bangalore: Publishing House.
- Awadh, A. M., & Saad, A. M. (2013, Maret). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International review of Management and Busuness Research*, 2(1), 168-175.
- Babalola Sunday Samson (2016), The Effect Of Leadership Style, Job Satisfaction And Employee-Supervisor Relationship On Job Performance And Organizational Commitment, *The Journal of Applied Business Research*. Vol 32(3),pp.935-946.
- Bandura, A. (1994). *Self Efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, 77-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (2000). *Self-efficacy: The foundation of agency*. In W. J. Perrig, & A. Grob (Eds.), *Control of human behaviour, mental processes and consciousness* Mahwak, NJ: Erlbaum.
- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Baron & Byrne. (2000). *Social Psychology*. (9th Edition). Massachusetts: A Pearson Education Company.

- Beck James W & Schmidt Aaron M.(2015) Negative Relationships Between Self-Efficacy and Performance. *International Review of Management and Business research*, 2(1), 168-175
- Bernadin, J.H and Russell, J.E. (1998). *Human Resource Management: An Approach*. New York: Mc Graw Hill Companies.
- Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity. *International Review of Business Research Papers* 3(2),pp. 54-68.
- Blomquist, T., Farashah, A,D, Janice T. (2016) Project management self-efficacy as a predictor of projectperformance: Constructing and validating a domain-specific scale, *International Journal of Project Management* vol.34, pp. 1417–1432.
- Borman, W.C. and Motowidlo, S.J. (1993) *Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance*. In: Schmitt, N. and Borman, W.C., Eds., *Personnel Selection in Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, 71- 98.
- Brown, S. D. & Lent, R. W. (2008). *Handbook of counseling psychology* 4th ed. New jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Burke, P. J., & Stets, J. E. (1999). Trust and commitment through self-verification. *Social Psychology Quarterly*, 62(4), pp. 347-366.
- Cappara V.G., barbarranelli C. (2003) Efficacy Beliefs as Determinants of Teachers' Job Satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, Vol. 95,4,pp 821–832
- Chang Su-Chao, Lee Ming-Shing, (2007) "A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction", *The Learning Organization*, Vol. 14 Issue: 2, pp.155-185
- Chang Yuhsuan & Edwards Jodie K (2014), Using Social Career Cognitive Theory: An SEM Analysis Examining the Relationships Among Self-Efficacy, Coping, and Job Satisfaction, *Journal of Career Assessment*, pp.1-13.
- Creswell, JW 2010, *Research Design: Pendekatan Kualitatif, kuantitatif, dan mixed*, 3th edn, cet 1, (A. Fawaid, Penerj), Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Davis, K., & Newstorm, J. W. (1993). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Deshpande, R. & Webster, F. E. (1989). Organizational culture and marketing: Defining the research agenda. *Journal of Marketing*, vol 53,pp. 3-15.

- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Rahatu. Penerj., 10th ed.). Jakarta: PT Indeks
- Dessler.G (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Angelia, Penerj., 14th ed.).
- Dugguh, S. I., & Dennis, A. (2014). Job satisfaction theories: Traceability to employee performance in organizations. *Journal of Business and Management*, vol, 16, pp.11-18.
- Galyon et al (2012)., The relationship of academic self-efficacy to class participation and exam performance, *Social Psychology of Education* vol 15.pp. 158-167.
- Ghozali, I 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, cet.5, Semarang, Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Ghozali, I 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, cet.7, Semarang, Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Gibson, Donnely, Ivancevich. (1998). *Organisasi: Perilaku, Struktur Proses* (Djarkasih. Penerj.). Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly J, H., Jr. 1994. *Organisasi dan Manajemen*. Perilaku, Struktur, Proses. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability. *Academy of Management Review*, vol. 17,pp. 183-211.
- Gomes, FC 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset. Grafindo Persada
- Griffin, R.W., 1987. *Management*, Second Edition, Boston: Houhton Mifflin Press.
- Haddad Shafig I & Taleb Rand Abu (2016), (The impact of self-efficacy on performance (An empirical study onbusiness faculty members in Jordanian universities), *Computers in Human Behavior* vol 55, pp. 877-887.

- Halper Leah & Vancouver Jeffrey B (2016), Self-efficacy's influence on persistence on a physical task: Moderating effect of performance feedback ambiguity, *Journal of Psychology of Sport and Exercise* vol 22, pp. 170-177.
- Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hebb, D. O. (1949). "Human Behavior After Extensive Bilateral Removal from the Frontal Lobes". *Archives of Neurology and Psychiatry*. vol 44 : pp. 421–438.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper and Brothers, New York, p. 47-63.
- Iis Em Yusuf & Yunus Mukhlis (2016) Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 6 (7), pp. 284-299.
- Ivancevich J. Olelans M. and Matterson M (1997), *Organizational Behavior and Management*. Sydney: Irwin.
- Ivancevich, John M, et.al. 2005. *Prilaku dan manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jex et al., (2001). The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: Coping style as an explanatory mechanism, *Journal of Applied Psychology* vol 86, pp. 401
- Kerego, K & Mthupha, D.M. (1997). Job satisfaction as perceived by agricultural extension workers in Swaziland. *South African Journal of Agricultural Extension*, 23(2), 19-24.
- Kreitner R, & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior*, Fifth Edition, International Edition, Mc Graw-Hill companies. Inc.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343).
- Lok Peter, Crawford John, (2004) "The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison", *Journal of Management Development*, Vol. 23, pp. 321-338.
- Luthans, F 2006, *Perilaku Organisasi*, 10th edn, (V. A. Yuwono, et al, Penerj.), Yogyakarta, ANDI.
- Luthans, Fred. (2008.) *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.

- Luthans, Fred. 1998. *Organisasi Behavior*, Eighth Edition, McGraw-Hill Intemasional Book Company, New York.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, RL & Jacson, JH 2006, *Human Resource Management*, 10th edn, (D. Angelica, Penerj), Jakarta, Salemba Empat.
- Mathis, Robert L; Jackson, John..(2004). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mullins, L. J. (1999). *Management Organisational Behavior*. Great Britain: Prentice Hall.
- Myers, D. G. (1996). *Social Psychologi*. USA: McGraw Hill,Inc.
- Ozigbo, Nathaniel C. (2013) 'Impact of Organizational Culture and Technology on Firm Performance in the Service Sector' *Communications of the IIMA*, vol 13, pp. 69-81.
- Platis Ch & Zimeras S (2014) Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services, *International Conference on Strategic Innovative Marketing, Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol 175, pp.480 – 487.
- Qazi Sayeeduzzafar & Kaur Tejbir (2017), Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction among the University Faculty Members – An Empirical Study, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 8, pp.171-178.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., dan Sagala, E., J. (2011). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Robbins, SP & Judge, TA 2015, *Perilaku Organisasi*, 12th edn, (D. Angelica, R. Cahyani, & A. Rosyid, penerj), Jakarta, Salemba Empat.

- Robbins, SP, 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, 5th edn, Hilda, & D Sartika Penerj, Jakarta, Erlangga.
- Robbins, SP, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, SP. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks. Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sabri, P. S., Illyas, M., & Amjad, Z. (2011). Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University. *International Journal of Business and Social Science*, 2(24), 121-128.
- Sangadji., & Sopiah. (2013). The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java). *International Journal of Learning and Development*, 3(3).
- Sarwono, Jonathan. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sarwono, Jonathan. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Schein, Edgar H, (1992), "Organizational Culture and Leadership", Jossey Bass, San Francisco.
- Schein, H. E. (1999). "Empowerment, coercive persuasion and organizational learning: do they connect?", *The Learning Organization*, Vol. 6, pp.163 172
- Schneider, B. (1975). *Organizational climate: An essay*. Personnel Psychology, 28, 447–479.
- Sedarmayanti 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cet ke-2, Bandung, PT Refika Aditama.
- Sekaran, U 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, 4 edn, (K. M. Yon, Penerj), Jakarta, Salemba Empat.
- Sekaran, U & Bougie, R 2017, *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan –Keahlian*, 6th edn, buku ke-1, (K. M. Yon, Penerj), Jakarta, Salemba Empat.

- Sekaran, U & Bougie, R 2017, *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan –Keahlian*, 6th edn, buku ke-2, (K. M. Yon, Penerj), Jakarta, Salemba Empat.
- Shah Smruty (2015), impact of organizational culture on job satisfaction: a study of steel plant, vol 18,pp. 29-40.
- Siengthai Sununta and Ngarm Patarakhuan Pila (2015), The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance, *Evidence-based HRM: a Global* vol 22. Pp 34-47
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi ketiga*. cetakan pertama. Penerbit : YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, Dr. Lijan Poltak. 2007. *Reformasi Pelayanan Publik (Teori, kebijakan dan implementasi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, LP 2012, *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, 4th edn, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sobirin, A 2007, *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna, dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Sobirin, A 2009, *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna, dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Spector, P.E. (1985), Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, vol. 13, pp. 693-713.
- Stryker, Sheldon. 1980. *Symbolic Interactionism, A Structural Version*. California: Benjamin Cummings.
- Sugiyono 2007, *Metode Penelitian Manajemen*, cet.4, Bandung, CV Alfabeta.
- Sugiyono 2017, *Metode Penelitian Manajemen*, cet.4, Bandung, CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunarno dan Liana, L 2013 ‘Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Guru SMA Kesatrian dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67)’, *Prosiding Seminar Nasional*

Multi Disiplin Ilmu&Call for Papers Unisbank (Sendi_U) Kajian Multi Disiplin Ilmu untuk Mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat ISBN: 978-979-3649-81-8

Supriyadi, Faraz J.H., pengaruh efikasi diri dan hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan garda depan pt. aseli dagadu djokdja. Journal UIN.

Verdyani, vera and , prof. djamaludin ancok, ph.d (2009) *pengaruh kepemimpinan diri dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan pt. arun lng lhokseumawe*. unspecified thesis, UGM.

Wang Hui, Hall Nathan C, Rahimi Sonia.(2015), Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions, *journal Teaching and Teacher Education* vol. 47. Pp.120-130.

Wibowo R (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS), skripsi sarjana (tidak dibublikasikan), Yogyakarta: Fakultas Ekonomi.UII

Wirawan 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan Aplikasi dan Penelitian*, 1th edn, Jakarta, Rajawali Pers.

Woolfolk, A.E. (1993). *Educational psychology*, (4 th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice hall, Inc

LAMPIRAN

Lampiran I

Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Yth. Responden Penelitian

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Siti Hajar

Nim : 14311272

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mencari data untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” maka dengan rendah hati saya memohon kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi atau menjawab semua pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji “Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian dan tidak mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibu. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliti dan usaha untuk memajukan organisasi. Atas perhatian Bapak/Ibu saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,

Siti hajar

Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban/tanggapan terhadap pertanyaan/pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan melingkari jawaban pada salah satu jawaban berikut :

1) Nama Responden :(jika berkenan)

2) Bekerja pada bagian :

3) Jenis Kelamin : Pria / Wanita

4) Usia : a. $\leq$ dari 25 tahun

b. 26-35 tahun

c. 36 – 45 tahun

d. 46 – 55 tahun

e. $\geq$ dari 56 tahun

5) Pendidikan : a. Sarjana (S1),

b. Pascasarjana (S2)

c. Doktor (S3)

d. Diploma (I, II, dan III)

e. SMU/SMK

6) Status Pekerjaan : a. Pegawai Tetap

b. Pegawai honorer atau kontral

7) Marital Status : Belum Menikah / Menikah

8) Gaji : $\leq$ Rp 2.000.000,-

Rp 2.000.000 $>$ Rp 4.000.000

Rp 5.000.000 > Rp 7.000.000

Rp 7.000.000 > Rp 9.000.000

$\geq$ Rp 9.000.000

- 9) Masa Kerja : a. $\leq$ 5 tahun
- b. 6 – 15 tahun
- c. 16- 25 tahun
- d. $\geq$ 26 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Lingkari angka pada kolom penilaian terhadap semua pernyataan/pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini dengan memberikan penilaian sesuai dengan pilihan Anda.

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

R = Ragu-ragu (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Contoh :

Past experiences (pengalaman masa lalu)						
No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	ST
1	Saya dapat mengidentifikasi bagaimana latar belakang budaya Akademis saya telah mempengaruhi cara saya berpikir	1	2	3	4	5

A. Bagian 1 self efficacy

Petunjuk pengisian : Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat,
pada alternatif jawaban

Past experiences (pengalaman masa lalu)						
No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	ST
1	Latar belakan pendidikan akademis saya mempengaruhi cara berfikir saat ini	1	2	3	4	5
2	pengalaman hidup saya di masa lalu memengaruhi cara saya berpikir saat ini	1	2	3	4	5
3	Pengalaman hidup saya di masa lalu membantu saya mengelola berbagai masalah tidak terduga yang terjadi saat ini	1	2	3	4	5
Vicarious experience (pengalaman berganti)						
4	Saat melihat karyawan lain yang sukses, saya terpacu untuk bisa melakukan hal yang sama	1	2	3	4	5
5	Bagi saya kegagalan yang terjadi pada rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja saya	1	2	3	4	5
6	Saya percaya jika beberapa rekan kerja memiliki keahlian yang lebih baik dari saya	1	2	3	4	5
Verbal persuasion (persuasi verbal)						
7	Saya memiliki kemampuan mendorong rekan kerja saya untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerja mereka	1	2	3	4	5
8	Saya mampu membantu memberi pemahaman yang sulit dipahami oleh rekan kerja saya.	1	2	3	4	5
9	Saya berusaha memotivasi rekan kerja yang mulai kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya.	1	2	3	4	5
Emotional cues						
10	Saya merasa kinerja saya cenderung menurun saat saya merasa cemas, tertekan atau putus asa	1	2	3	4	5
11	Saya memiliki kemampuan kerja yang baik sehingga saya dapat tetap tenang saat menghadapi berbagai kesulitan kerja yang muncul	1	2	3	4	5
12	ketika merasa marah atau khawatir, ekspresi tersebut dapat dengan jelas terlihat/tergambar di wajah saya	1	2	3	4	5

B. Bagian II Budaya Organisasi

Petunjuk pengisian : Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban

Consistency						
1	Saya senantiasa berbagi dan berdiskusi dengan sesama rekan kerja agar selalu loyal dengan organisasi	1	2	3	4	5
2	Saya dan rekan kerja saya selalu mencapai kesepakatan dengan damai saat memiliki perbedaan pendapat	1	2	3	4	5
3	Saya merasa berbagai fungsi dan unit dalam organisasi mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama	1	2	3	4	5

C. Bagian III Kepuasan Kerja

Petunjuk pengisian : Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban

Gaji						
No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	ST
1	Saya Diberikan gaji yang sesuai dan sepadan dengan pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5
2	Kenaikan gaji yang saya terima diberikan secara berkala	1	2	3	4	5
3	Saya Memiliki kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji	1	2	3	4	5
Promosi						
4	Saya memiliki kesempatan untuk di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi	1	2	3	4	5
5	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) yang terjadi dalam organisasi	1	2	3	4	5
6	Saya senang dengan penilaian promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	1	2	3	4	5
Supervisi						
7	Dalam pekerjaan saya sekarang ini, saya merasa puas dengan cara atasan saya menangani bawahannya	1	2	3	4	5
8	Atasan langsung saya bersikap sangat adil	1	2	3	4	5
9	Atasan langsung saya memberikan pujian atas kinerja yang baik dari bawahan dan memusatkan perhatian pada karyawan	1	2	3	4	5
Tunjangan Tambahan						
10	Saya menerima tunjangan tambahan dari organisasi (ex, thr, lemburan etc)	1	2	3	4	5
11	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan saat ini	1	2	3	4	5

12	Tunjangan yang saya terima sekarang cukup baik	1	2	3	4	5
Penghargaan						
13	Dalam bekerja saya selalu berusaha menjadi yang terbaik	1	2	3	4	5
14	Saya merasakan pekerjaan saya diapresiasi dengan baik	1	2	3	4	5
15	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian selama bekerja	1	2	3	4	5
Prosedur dan aturan kerja						
16	Aturan kerja dalam perusahaan membuat saya menjadi lebih disiplin	1	2	3	4	5
17	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan	1	2	3	4	5
18	Prosedur pelaksanaan kerja yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan	1	2	3	4	5
Rekan kerja						
19	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang cukup baik	1	2	3	4	5
20	Rekan kerja di organisasi bersikap ramah dan bersahabat	1	2	3	4	5
21	Rekan kerja selalu memberikan motivasi	1	2	3	4	5
Pekerjaan itu sendiri / jenis kerja						
22	Pekerjaan saya saat ini sangat menarik	1	2	3	4	5
23	Saya merasa pekerjaan saya berarti, tidak hanya bagi diri saya sendiri	1	2	3	4	5
24	Saya merasa telah mencapai keberhasilan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab saya	1	2	3	4	5
Komunikasi						
25	Saya merasakan komunikasi yang tercipta dalam organisasi ini cukup baik	1	2	3	4	5
26	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	1	2	3	4	5
27	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang menghormati hak-hak individual	1	2	3	4	5

D. Kinerja

Petunjuk pengisian : Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban

Kualitas						
No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	ST
1	Saya selalu memperhatikan ketelitian dalam melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5
2	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan	1	2	3	4	5

3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan	1	2	3	4	5
Kuantitas						
4	Saya memiliki kemampuan memenuhi target kerja yang ditentukan	1	2	3	4	5
5	Saya mampu memenuhi tanggung jawab yang diberikan	1	2	3	4	5
6	Saya mampu memenuhi tanggung jawab sesuai prosedur kerja	1	2	3	4	5
Ketepatan waktu						
7	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan saya sebelum batas waktu yang ditentukan selesai	1	2	3	4	5
8	Saya mampu memanfaatkan dan menggunakan waktu istirahat saya dengan baik.	1	2	3	4	5
9	Saya mampu menyelesaikan setiap tugas tepat pada waktunya.	1	2	3	4	5
10	Saya selalu tepat waktu ketika jam masuk kantor	1	2	3	4	5
11	Saya selalu tepat waktu ketika jam pulang kantor	1	2	3	4	5
Efektivitas Biaya						
12	Saya mampu bekerja secara efektif dan efisien	1	2	3	4	5
13	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	1	2	3	4	5
14	Saya selalu meminimalisir kesalahan saat melakukan setiap pekerjaan saya	1	2	3	4	5
Hubungan Antar Perseorangan						
15	Saya mampu menghargai hasil kerja sesama rekan kerja	1	2	3	4	5
16	Saya memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan baik	1	2	3	4	5
17	Saya selalu menghargai dan mendukung hasil kerja sesama rekan kerja saya	1	2	3	4	5

Lampiran 2
Tabulasi Data Mentah

1. Variabel Self Efficacy (X₁)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Jumlah
1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	45
2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	44
3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	50
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	45
5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	51
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	52
8	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	45
9	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	44
10	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	51
11	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	50
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	48
13	4	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	5	47
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
15	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	45
16	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	51
17	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	45
18	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	53
19	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	46
20	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	53
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
22	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	53
23	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	44
24	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	51
25	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	51
26	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51
27	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	47
28	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
29	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	54
30	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	50

31	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	53
32	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	49
33	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	53
34	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	54
35	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	45
36	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	51
37	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	55
38	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	45
39	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	44
40	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	47
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	51
43	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	47
44	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	47
45	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	45
46	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
47	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	46
48	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
50	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	52
51	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	54
52	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	53
53	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	45
54	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	54
55	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	45
56	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	45
57	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	54
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
59	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	54
60	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	45
61	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
62	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	44
63	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	45
64	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	53
65	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
66	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
67	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	53
68	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	54
69	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	56

70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
71	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	45
72	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
73	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
74	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	54
75	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	56
76	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51
77	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	49
78	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	49
79	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	50
80	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	49
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
82	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51
83	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
84	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	55
85	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	51
86	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	52
87	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	54
88	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	51
89	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	53
90	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	52
91	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	45
92	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	46
93	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	52
94	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
95	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45
96	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
97	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	51
98	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	53
99	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	44
100	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	43
juml ah	401	412	408	408	408	418	408	417	412	408	404	418	
rata- rata	4.0 1	4.1	4.0 8	4.1	4.1	4.2	4.1	4.2	4.1	4.08	4.04	4.18	

2. Variabel Budaya Organisasi (X²)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	JUMLAH	RATA-RATA
1	3	3	4	10	3.33
2	3	4	3	10	3.33
3	4	5	5	14	4.67
4	4	3	3	10	3.33
5	3	3	3	9	3.00
6	4	5	5	14	4.67
7	3	4	4	11	3.67
8	3	4	4	11	3.67
9	4	3	4	11	3.67
10	4	5	5	14	4.67
11	5	4	4	13	4.33
12	3	4	4	11	3.67
13	3	4	4	11	3.67
14	3	4	4	11	3.67
15	4	4	4	12	4.00
16	3	4	4	11	3.67
17	4	3	3	10	3.33
18	3	4	5	12	4.00
19	4	3	4	11	3.67
20	4	4	4	12	4.00
21	4	4	4	12	4.00
22	5	4	4	13	4.33
23	4	3	3	10	3.33
24	4	3	5	12	4.00
25	4	4	4	12	4.00
26	3	3	3	9	3.00
27	3	3	4	10	3.33
28	4	4	4	12	4.00
29	4	5	5	14	4.67
30	4	5	5	14	4.67
31	4	5	4	13	4.33
32	5	5	4	14	4.67
33	4	5	4	13	4.33

34	5	4	5	14	4.67
35	3	4	4	11	3.67
36	4	4	4	12	4.00
37	5	4	4	13	4.33
38	5	4	5	14	4.67
39	4	4	4	12	4.00
40	3	4	5	12	4.00
41	3	4	3	10	3.33
42	3	4	4	11	3.67
43	4	4	4	12	4.00
44	3	4	5	12	4.00
45	3	4	4	11	3.67
46	4	4	4	12	4.00
47	4	4	4	12	4.00
48	4	3	4	11	3.67
49	4	4	3	11	3.67
50	4	5	5	14	4.67
51	4	5	4	13	4.33
52	4	4	4	12	4.00
53	4	5	4	13	4.33
54	4	4	4	12	4.00
55	3	4	4	11	3.67
56	4	4	4	12	4.00
57	3	4	5	12	4.00
58	4	4	4	12	4.00
59	4	3	4	11	3.67
60	4	4	4	12	4.00
61	4	4	4	12	4.00
62	4	3	3	10	3.33
63	4	4	4	12	4.00
64	4	3	3	10	3.33
65	4	4	4	12	4.00
66	4	4	4	12	4.00
67	4	4	4	12	4.00
68	4	5	5	14	4.67
69	4	4	4	12	4.00
70	4	4	4	12	4.00

71	4	4	4	12	4.00
72	4	4	4	12	4.00
73	4	4	4	12	4.00
74	3	4	4	11	3.67
75	4	4	4	12	4.00
76	5	4	5	14	4.67
77	4	4	4	12	4.00
78	3	4	5	12	4.00
79	4	5	5	14	4.67
80	4	4	4	12	4.00
81	4	4	4	12	4.00
82	5	4	4	13	4.33
83	4	4	5	13	4.33
84	4	3	3	10	3.33
85	4	5	5	14	4.67
86	4	4	4	12	4.00
87	4	4	5	13	4.33
88	4	4	4	12	4.00
89	3	4	5	12	4.00
90	4	4	4	12	4.00
91	3	3	4	10	3.33
92	3	4	5	12	4.00
93	4	4	4	12	4.00
94	4	4	4	12	4.00
95	4	4	4	12	4.00
96	4	4	4	12	4.00
97	4	4	4	12	4.00
98	4	5	4	13	4.33
99	3	3	4	10	3.33
100	4	4	4	12	4.00

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

NO	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12
1	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4
2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3
5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
6	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
7	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4
8	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	4
9	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4
10	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
11	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5
12	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3
13	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5
14	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
16	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4
17	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
18	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
22	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
23	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
24	5	3	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3
25	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
26	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
27	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
28	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
29	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
30	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4
31	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
34	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
35	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4

36	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
37	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
38	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4
39	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4
40	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
41	5	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3
42	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
43	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
44	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3
45	4	3	3	4	5	3	4	5	4	3	4	4
46	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4
47	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
48	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
49	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
50	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
51	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
52	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
53	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4
54	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
55	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5
56	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
57	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4
58	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
59	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
60	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
61	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
62	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
63	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
65	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
66	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
67	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
68	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
69	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
70	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
71	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
72	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
73	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5
74	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3

75	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
76	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3
77	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4
78	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
79	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3
80	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
81	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
82	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4
83	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
84	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3
85	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
86	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
87	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3
88	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
89	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4
90	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4
91	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
92	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
93	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4
94	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
95	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
96	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
97	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	5
98	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
99	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
100	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
jumla h	367	365	378	381	386	378	377	379	394	386	379	378

Z1.1 3	Z1.1 4	Z1.1 5	Z1.1 6	Z1.1 7	Z1.1 8	Z1.1 9	Z1.2 0	Z1.2 1	Z1.2 2	Z1.2 3	Z1.2 4
3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5

3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5
5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3
3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
3	4	5	3	5	4	5	3	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4
4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4
3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4
3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4
5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5
4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
4	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5

4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4
4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5
3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4
4	5	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
393	393	380	385	396	382	389	377	389	381	385	394

Z1.25	Z1.26	Z1.27	JUMLAH
4	3	3	98
3	4	3	96
4	5	4	120
3	4	4	98
3	4	3	95
4	4	4	112
4	3	4	102
4	3	4	98
4	5	5	109
5	5	4	113
4	4	3	111
4	4	4	104
4	4	4	104
4	5	4	109
4	5	5	109
5	5	5	102
5	5	4	100

3	4	5	115
4	4	4	106
5	4	5	112
4	4	4	103
5	4	5	118
3	4	5	108
4	5	4	114
4	4	4	104
5	4	5	104
3	4	4	101
4	4	4	102
5	5	4	104
4	4	4	116
4	4	4	102
4	4	4	107
4	5	4	118
4	4	4	104
3	4	4	102
4	5	5	115
5	5	5	120
4	4	4	111
4	4	3	106
4	5	4	105
4	4	4	103
4	4	4	99
3	4	4	100
4	5	4	101
4	4	4	100
4	4	4	108
4	4	4	100
3	4	4	104
4	5	4	103
5	4	5	122
3	4	5	99
3	4	4	94
4	4	4	102
4	4	4	102
3	4	4	103
4	3	4	99

5	5	5	120
4	4	4	101
4	4	4	100
4	4	4	101
4	4	4	100
3	4	4	97
4	3	3	96
4	4	4	103
4	4	4	99
4	4	4	101
4	4	4	103
4	5	4	101
4	4	4	99
4	4	4	102
4	4	4	100
4	4	4	96
4	3	4	101
3	4	4	97
4	4	4	104
4	5	4	109
4	3	4	99
4	5	3	97
5	5	5	120
5	4	4	104
3	4	4	96
4	4	5	103
4	4	4	102
4	4	4	107
4	5	5	113
4	4	4	119
4	3	3	106
4	5	4	99
5	4	4	109
3	3	4	98
5	4	4	102
4	5	4	99
3	3	4	94
4	3	4	99
4	4	4	102

4	4	4	100
3	4	3	96
3	4	3	93
3	4	4	97
4	4	4	104
394	412	406	

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y1. 1	Y1. 2	Y1. 3	Y1. 4	Y1. 5	Y1. 6	Y1. 7	Y1. 8	Y1. 9	Y1.1 0	Y1.1 1	Y1.1 2
1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4
5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
6	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
7	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4
8	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
9	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
11	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4
12	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
13	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
15	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4
16	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
18	5	4	5	3	4	5	5	5	4	3	5	5
19	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
20	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
22	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
23	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
24	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5
25	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
26	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4

27	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
29	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
30	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
31	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
32	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
33	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
34	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
35	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4
36	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
37	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
38	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
40	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4
41	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
42	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
51	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
52	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
53	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
57	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
59	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
65	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
68	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3
69	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4
79	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
80	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
84	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
85	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
88	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
89	3	4	5	3	4	5	5	4	3	3	5	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
92	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
95	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
99	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
100	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
jumla h	392	394	403	382	398	411	413	402	402	408	402	406

Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y1.16	Y1.17	JUMLAH
4	4	4	4	4	63
4	4	5	4	4	65
5	5	4	4	4	77
3	4	3	4	3	59
4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	73
5	3	3	4	4	64
5	3	3	4	4	62
3	3	4	4	4	64
5	4	4	5	4	74
5	3	4	4	5	70
4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	64
4	4	5	4	5	70
4	4	4	5	5	70
4	5	4	4	5	68
4	4	4	4	4	65
4	5	3	4	5	74
4	4	4	4	4	66
5	5	5	4	5	80
4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	66
4	5	5	5	5	77
4	5	4	4	5	73
4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	65
4	5	5	5	4	72
4	4	4	4	4	73
4	4	4	4	4	72
4	5	4	4	4	71
4	4	4	4	4	71
4	4	4	4	4	73
5	4	4	4	4	73
4	4	4	4	4	65

5	5	5	5	5	76
3	4	4	4	4	72
4	5	4	4	4	73
4	5	3	3	5	65
4	3	3	4	5	65
5	5	4	4	4	66
4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	5	67
4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	5	69
4	4	4	4	4	66
4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	67
3	5	4	5	5	74
4	4	4	4	4	72
4	4	5	4	5	73
4	4	4	4	5	66
4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	67
5	5	5	4	5	75
5	5	5	4	5	73
3	3	4	4	4	65
3	4	4	4	4	63
4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	66
4	4	3	4	3	64
4	5	5	3	4	71
5	4	4	4	4	71
4	4	4	5	5	69
4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	66
4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	69
4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	65

5	4	5	5	5	72
4	5	4	5	4	77
4	4	4	4	4	68
3	3	4	4	5	64
5	5	5	5	5	82
5	5	5	5	4	75
4	4	4	4	4	68
3	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	73
4	4	4	4	4	66
5	4	5	4	5	78
4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	72
4	4	4	4	4	73
3	4	4	5	5	69
4	4	4	4	4	68
3	4	4	3	4	63
4	3	3	4	5	65
4	4	4	4	4	68
4	4	4	3	3	61
4	4	4	4	4	65
3	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	68
5	4	5	5	4	74
3	4	4	3	4	61
5	5	4	5	5	72
406	412	407	409	423	

Lampiran 3

Hasil uji validitas x1

Correlations													
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1.12	jumlah
x1.1 Pearson Correlation	1	.308**	.255*	.241*	.195	.203*	.126	.103	.059	.037	.190	-.114	.421**
Sig. (2-tailed)		.002	.010	.016	.052	.042	.211	.308	.557	.715	.058	.258	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x1.2 Pearson Correlation	.308**	1	.503**	.174	.193	.299**	.111	.122	.092	.093	.200*	-.007	.480**
Sig. (2-tailed)	.002		.000	.084	.054	.003	.272	.227	.364	.358	.046	.949	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x1.3 Pearson Correlation	.255*	.503**	1	.239*	.131	.337**	.219*	.219*	.069	.187	.091	-.055	.499**
Sig. (2-tailed)	.010	.000		.017	.192	.001	.029	.028	.496	.062	.365	.585	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x1.4 Pearson Correlation	.241*	.174	.239*	1	.282**	.304**	.124	-.044	.224*	.013	-.065	.081	.439**
Sig. (2-tailed)	.016	.084	.017		.004	.002	.221	.667	.025	.900	.519	.423	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x1.5 Pearson Correlation	.195	.193	.131	.282**	1	.477**	.246*	.197*	.234*	.209*	.514**	.193	.660**
Sig. (2-tailed)	.052	.054	.192	.004		.000	.014	.049	.019	.037	.000	.055	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x1.6 Pearson Correlation	.203*	.299**	.337**	.304**	.477**	1	.266**	.155	.214*	.263**	.256*	.055	.641**
Sig. (2-tailed)	.042	.003	.001	.002	.000		.008	.123	.032	.008	.010	.589	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x1.7 Pearson Correlation	.126	.111	.219*	.124	.246*	.266**	1	.225*	.266**	.388**	.288**	.320*	.581**
Sig. (2-tailed)	.211	.272	.029	.221	.014	.008		.024	.007	.000	.004	.001	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x1.8 Pearson Correlation	.103	.122	.219*	-.044	.197*	.155	.225*	1	.132	.196	.246*	.187	.429**
Sig. (2-tailed)	.308	.227	.028	.667	.049	.123	.024		.191	.050	.014	.063	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x1.9 Pearson Correlation	.059	.092	.069	.224*	.234*	.214*	.266**	.132	1	.075	.337**	.126	.477**
Sig. (2-tailed)	.557	.364	.496	.025	.019	.032	.007	.191		.458	.001	.211	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x1.10 Pearson Correlation	.037	.093	.187	.013	.209*	.263**	.388**	.196	.075	1	.360**	.316**	.487**
Sig. (2-tailed)	.715	.358	.062	.900	.037	.008	.000	.050	.458		.000	.001	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x1.11 Pearson Correlation	.190	.200*	.091	-.065	.514**	.256*	.288**	.246*	.337**	.360**	1	.375**	.621**
Sig. (2-tailed)	.058	.046	.365	.519	.000	.010	.004	.014	.001	.000		.000	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
x1.12 Pearson Correlation	-.114	-.007	-.055	.081	.193	.055	.320**	.187	.126	.316**	.375**	1	.394**
Sig. (2-tailed)	.258	.949	.585	.423	.055	.589	.001	.063	.211	.001	.000		.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
jumlah Pearson Correlation	.421**	.480**	.499**	.439**	.660**	.641**	.581**	.429**	.477**	.487**	.621**	.394**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Variabel budaya organisasi

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	SUM
X2.1	Pearson Correlation	1	.212 [*]	.063	.591 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.034	.531	.000
	N	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.212 [*]	1	.509 ^{**}	.808 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.034		.000	.000
	N	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.063	.509 ^{**}	1	.738 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.531	.000		.000
	N	100	100	100	100
SUM	Pearson Correlation	.591 ^{**}	.808 ^{**}	.738 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

.562	.025	.854
100	100	100

.562	.025	.854
100	100	100

8	.115	.293
0	100	100

Z10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.343** .000 100	.090 .372 100	.152 .132 100	.282** .005 100	.136 .177 100	.189 .060 100	.292** .003 100	.002 .988 100	.059 .562 100	1 100	.132 .189 100	-.087 .392 100	.362** .000 100	.114 .259 100
Z11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.132 .189 100	.210* .036 100	.069 .494 100	.257** .010 100	.180 .074 100	.113 .264 100	.286** .004 100	.212* .035 100	.224* .025 100	.132 .189 100	1 100	.222* .027 100	.072 .477 100	.255* .011 100
Z12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.189 .059 100	.156 .121 100	.317** .001 100	.133 .187 100	.170 .288 100	.170 .090 100	.191 .058 100	.063 .533 100	.019 .854 100	-.087 .392 100	.222* .027 100	1 100	.106 .296 100	.128 .204 100
Z13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.202* .044 100	.176 .081 100	.250* .012 100	.168 .095 100	-.029 .776 100	.281** .005 100	.070 .486 100	.100 .321 100	.047 .645 100	.362** .000 100	.072 .477 100	.106 .296 100	1 100	.139 .168 100
Z14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.037 .714 100	.076 .453 100	-.017 .867 100	.214* .033 100	.194 .053 100	-.099 .328 100	.011 .915 100	.362** .000 100	.405** .000 100	.114 .259 100	.255* .011 100	.128 .204 100	.139 .168 100	.1 100
Z15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.247** .013 100	.309** .002 100	.282** .005 100	.382** .000 100	.178 .077 100	.133 .186 100	.326** .001 100	.300** .002 100	.340** .001 100	.153 .128 100	.272** .006 100	.256* .010 100	.115 .254 100	.199* .048 100
Z16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.227** .023 100	.022 .826 100	.179 .075 100	.171 .090 100	.107 .288 100	.186 .037 100	.209* .037 100	.182 .069 100	.224* .025 100	.336** .001 100	.129 .200 100	-.009 .932 100	.213* .033 100	.172 .087 100
Z17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.088 .387 100	.100 .324 100	.062 .539 100	.136 .178 100	.114 .259 100	.055 .586 100	.105 .297 100	.178 .076 100	.278** .005 100	.170 .091 100	.103 .306 100	-.157 .119 100	.135 .179 100	.343** .000 100
Z18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.028 .781 100	.243* .015 100	.135 .181 100	.194 .053 100	.073 .473 100	.119 .236 100	.143 .157 100	.119 .237 100	.086 .396 100	.074 .461 100	.091 .367 100	.001 .990 100	.285** .004 100	.115 .255 100
Z19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.042 .680 100	.133 .188 100	.054 .596 100	.087 .388 100	.103 .309 100	.078 .443 100	.223* .026 100	.049 .631 100	.100 .323 100	.045 .660 100	.250* .012 100	.111 .273 100	.173 .084 100	.101 .319 100
.114 .259 100	.153 .128 100	.336** .001 100	.170 .091 100	.074 .461 100	.045 .660 100	-.007 .947 100	.113 .261 100	.287** .004 100	.107 .289 100	.066 .514 100	.206* .040 100	.137 .175 100	.093 .355 100	.421** .000 100	
.255* .011 100	.272** .006 100	.129 .200 100	.103 .306 100	.091 .367 100	.250* .012 100	-.024 .813 100	.083 .411 100	.087 .389 100	.151 .132 100	.223* .026 100	.237* .018 100	.069 .493 100	.008 .937 100	.446** .000 100	
.128 .204 100	.256* .010 100	-.009 .932 100	-.157 .119 100	.001 .990 100	.111 .273 100	.060 .553 100	-.014 .890 100	.119 .239 100	.075 .458 100	.176 .080 100	.107 .289 100	-.040 .691 100	.044 .664 100	.297** .003 100	
.139 .168 100	.115 .254 100	.213* .033 100	.135 .179 100	.285** .004 100	.173 .084 100	.179 .075 100	.044 .665 100	.156 .121 100	.028 .779 100	.086 .396 100	.143 .156 100	.249* .013 100	.158 .116 100	.416** .000 100	
1 100	.199* .048 100	.172 .087 100	.343** .000 100	.115 .255 100	.101 .319 100	.012 .904 100	.209* .037 100	-.105 .301 100	.083 .413 100	.018 .858 100	.134 .182 100	.264** .008 100	.115 .255 100	.387** .000 100	
.199* .048 100	1 100	.330** .001 100	.146 .148 100	.204* .042 100	.123 .222 100	.175 .081 100	.341** .001 100	.333** .001 100	.233* .019 100	.351** .000 100	.238* .017 100	.012 .903 100	.356** .000 100	.628** .000 100	
.172 .087 100	.330** .001 100	1 100	.280** .005 100	-.009 .928 100	-.113 .261 100	.173 .086 100	.145 .149 100	.349** .000 100	.245* .014 100	.128 .205 100	.208* .038 100	.143 .157 100	.198* .049 100	.471** .000 100	
.343** .000 100	.146 .148 100	.280** .005 100	1 100	.322** .001 100	.103 .306 100	.031 .757 100	.080 .430 100	.212* .035 100	.350** .000 100	.051 .613 100	.103 .309 100	.430** .000 100	.289** .004 100	.430** .000 100	
.115 .255 100	.204* .042 100	.009 .928 100	.322** .001 100	1 100	-.032 .749 100	.161 .110 100	.249* .012 100	.186 .065 100	.158 .117 100	.196 .051 100	.215* .032 100	.131 .192 100	.252* .011 100	.397** .000 100	
.101 .319 100	.123 .222 100	-.113 .261 100	.103 .306 100	-.032 .749 100	1 100	.184 .067 100	.101 .319 100	.065 .523 100	.252* .011 100	.079 .436 100	.137 .174 100	.107 .291 100	.132 .189 100	.313** .002 100	

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations														
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14
Y.1	1													
Pearson Correlation		.025	.211 [*]	.217 [*]	.147	.111	.226 [*]	.283 ^{**}	.088	.026	.170	.288 ^{**}	.218 [*]	.376 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.807	.035	.030	.145	.274	.024	.003	.382	.801	.090	.004	.030	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.2		1												
Pearson Correlation			.318 ^{**}	.168	.206 [*]	.197 [*]	.186	.321 ^{**}	.366 ^{**}	.285 ^{**}	.231 [*]	.360 ^{**}	.234 [*]	.079
Sig. (2-tailed)			.001	.094	.040	.050	.063	.001	.000	.004	.021	.000	.019	.432
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.3			1											
Pearson Correlation				.119	.298 ^{**}	.220 [*]	.178	.209 [*]	.209 [*]	.129	.103	.261 ^{**}	.165	.276 ^{**}
Sig. (2-tailed)				.239	.003	.028	.077	.037	.037	.201	.306	.009	.102	.005
N			100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.4				1										
Pearson Correlation					.212 [*]	.063	.087	.319 ^{**}	.353 ^{**}	.347 ^{**}	.251 [*]	.225 [*]	.036	.146
Sig. (2-tailed)					.034	.531	.387	.001	.000	.000	.012	.024	.724	.149
N				100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.5					1									
Pearson Correlation						.509 ^{**}	.119	.236 [*]	.269 ^{**}	.299 ^{**}	.068	.186	.296 ^{**}	.146
Sig. (2-tailed)						.000	.237	.018	.007	.003	.500	.064	.003	.149
N					100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.6						1								
Pearson Correlation							.278 ^{**}	.328 ^{**}	.160	.200 [*]	.160	.341 ^{**}	.076	.092
Sig. (2-tailed)							.005	.001	.111	.046	.111	.001	.451	.361
N						100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y.7							1							
Pearson Correlation								.460 ^{**}	.186	.113	.421 ^{**}	.265 ^{**}	.084	.379 ^{**}
Sig. (2-tailed)								.000	.064	.262	.000	.008	.403	.000
N							100	100	100	100	100	100	100	100
Y.8								1						
Pearson Correlation									.320 ^{**}	.204 [*]	.249 [*]	.423 ^{**}	.065	.432 ^{**}
Sig. (2-tailed)									.001	.042	.013	.000	.519	.000
N								100	100	100	100	100	100	100
Y.9									1					
Pearson Correlation										.309 ^{**}	.213 [*]	.268 ^{**}	.274 ^{**}	.101
Sig. (2-tailed)										.002	.033	.007	.006	.316
N									100	100	100	100	100	100

Y.15	Y.16	Y.17	JUMLAH
.162	.087	.082	.417 ^{**}
.107	.388	.419	.000
100	100	100	100
.272 ^{**}	.198 [*]	.165	.510 ^{**}
.006	.049	.100	.000
100	100	100	100
.070	.293 ^{**}	.203 [*]	.489 ^{**}
.488	.003	.043	.000
100	100	100	100
.124	.153	-.143	.432 ^{**}
.219	.128	.156	.000
100	100	100	100
.117	.256 [*]	.198 [*]	.539 ^{**}
.246	.010	.048	.000
100	100	100	100
.009	.250 [*]	.381 ^{**}	.512 ^{**}
.932	.012	.000	.000
100	100	100	100
.266 ^{**}	.332 ^{**}	.298 ^{**}	.549 ^{**}
.008	.001	.003	.000
100	100	100	100
.353 ^{**}	.302 ^{**}	.215 [*]	.654 ^{**}
.000	.002	.032	.000
100	100	100	100
.353 ^{**}	-.008	.060	.526 ^{**}
.000	.937	.554	.000
100	100	100	100

**

**

.328**	.099	.082	.521**
.001	.329	.418	.000
100	100	100	100
.273**	.125	.021	.471**
.006	.215	.836	.000
100	100	100	100
.199*	.215*	.195	.615**
.048	.032	.052	.000
100	100	100	100
.293**	.278**	.212*	.479**
.003	.005	.034	.000
100	100	100	100
.416**	.224*	.209*	.557**
.000	.025	.037	.000
100	100	100	100
1	.315**	.277**	.541**
	.001	.005	.000
100	100	100	100
.315**	1	.334**	.494**
.001		.001	.000
100	100	100	100
.277**	.334**	1	.425**
.005	.001		.000
100	100	100	100
.541**	.494**	.425**	1
.000	.000	.000	
100	100	100	100

Lampiran 7

Hasil Uji Reliabilitas

1. Self Efficacy

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	12

2. Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	4

3. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	27

4. Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	17

Lampiran 8
Hasil Analisis Kuantitatif

1. Analisis Self efficacy (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	64.465	9.273		6.952	.000
X1	.278	.191	.142	1.459	.148
X2	2.173	.545	.387	3.986	.000

a. Dependent Variable: Z

2. Analisis Self efficacy (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.321	4.728		5.779	.000
X1	.294	.097	.227	3.021	.003
X2	2.261	.278	.611	8.132	.000

a. Dependent Variable: Y

3. Analisis Regresi Berganda Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.805	5.708		5.222	.000
Z	.374	.055	.568	6.828	.000

a. Dependent Variable: kinerja.

Model Summary^b

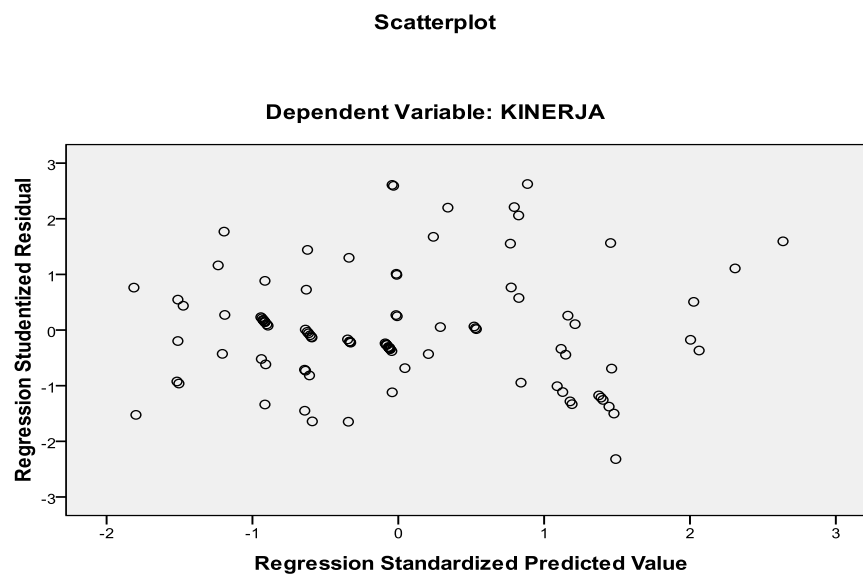
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.322	.315	3.695

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja

Lampiran 9

Hasil Uji Asumsi Klasik

2. Uji Heterokedastisitas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.580	3.319		-.476	.635
X1	-.013	.056	-.025	-.229	.819
X2	.222	.172	.150	1.291	.200
Z	.017	.030	.065	.572	.569

a. Dependent Variable: ABS_RES1

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.661	5.368		2.731	.008		
X1	.239	.091	.185	2.622	.010	.847	1.180
X2	1.834	.278	.496	6.592	.000	.744	1.344
Z	.196	.048	.298	4.090	.000	.790	1.265

a. Dependent Variable: Y

3.

Lampiran 10

Analisis Deskriptif

Jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	perempuan	73	73
2	Laki-laki	27	27
Total :		100	100

Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25	13	13
2	26-35	42	42
3	36-45	34	34
4	≥ 46	11	11
Total :		100	100

Pendidikan

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA / SMK	3	3%
2	DIPLOMA	30	30%
3	S1	67	67%
Total :		100	100

Masa kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Kurang dari 5 tahun	28	28%
2	5-15 tahun	64	64%
3	16-25 tahun	8	8%
Total :		100	100

Penghasilan

No	Penghasilan	Frekuensi	Presetase (%)
1	$\leq 2.000.000$	27	27
2	2.000.000 - 4.000.000	47	47
3	$\geq 4.000.000$	26	26
Total		100	100

Status Perkawinan

No	Status perkawinan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Menikah	72	72
2	Belum menikah	28	28
Total		100	100

Lampiran 11

Surat Izin Penyusunan Skripsi

 <p>UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS EKONOMI PRODI. MANAJEMEN SEMESTER GANJIL 2017/2018</p>	
No. :	325
Nama :	SITI HAJAR
No. Mhs. :	14311272
Peminatan :	Maj. Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi :	Pengaruh work family conflict dan work overload terhadap kinerja karyawan dengan faktor keefektifan komunikasi sebagai variabel intervening
Mulai Menyusun :	Semester Ganjil 2017/2018
Tanggal :	20 September 2017 s/d 20 Maret 2018
Pembimbing :	TTIK NURBAYATI, Dra., M.Si.
Tanda Tangan Pembimbing	
	

KETERANGAN	
1. Ganti Judul :	
Pengaruh self efficacy dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan ketidapan kerja sebagai variabel intervening	
2. Pemaparan :	
1. Tgl.	s/d
2. Tgl.	s/d
3. Tgl.	s/d
4. Tgl.	s/d
Kartu Konsultasi setiap bimbingan agar dibawa dan melaporkan kemajuan bimbingan dengan menyerahkan foto copy kartu bimbingan antara tanggal 28 s/d 31 setiap bulannya ke petugas di loket Akademik/Pengajaran.	

Lampiran 12

Surat Keterangan Penelitian



RUMAH SAKIT CONDONG CATUR (RSCC)

Jl. Manggis No. 6 Gempol, Condong Catur Sleman - Yogyakarta 55283
Telp. (0274) 887494, 4463083 Fax. (0274) 4463084 E-mail : rsc_yogya@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 075/F/Dir/RSCC/X/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **dr. Kusno WR, MPH**
Jabatan : Direktur RS. Condong Catur
Alamat : RSCC – Jl. Manggis No. 6 Gempol, Depok, Sleman, Yogyakarta

Menerangkan bahwa nama di bawah ini :

Nama : Siti Hajar
NIM : 14311272
Instansi : Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan Studi Penelitian di Rumah Sakit Condong Catur di unit Humas dan Marketing dengan judul *“Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur”* dengan jangka waktu terhitung sejak tanggal 17 Oktober 2018 s/d 29 Oktober 2018.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 30 Oktober 2018



Lampiran 13

Surat Keterangan Plagiarisme



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA DIREKTORAT PERPUSTAKAAN

Kampus Terpadu UII Jl. Kaliurang Km. 14,5, Yogyakarta 55584, INDONESIA
Telp: (0274) 898 444 Psw. 2301 - 2324; Fax: (0274) 898 444 Psw. 2091
<http://library.uui.ac.id>; e-mail: perpustakaan@uui.ac.id

SURAT KETERANGAN CEK PLAGIASI

No. 1055526787 / Perpustakaan/Div.PP/XI/2018

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Ismanto**
NIK : **861002112**
Jabatan : **Kepala Divisi Pelayanan Pemakai Direktorat Perpustakaan**

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Siti Hajar**
Nomor Mahasiswa : **14311272**
Fakultas / Prodi : **Ekonomi/Manajemen**
Judul Karya Ilmiah : **Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Rumah Sakit Condong Catur.**

Berdasarkan cek plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin karya ilmiah yang bersangkutan di atas terdapat kesamaan kata sebanyak **19 (Sembilan Belas) %**.

Demikian surat keterangan dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 12 Desember 2018
Kepala Divisi Pelayanan Pemakai
Direktorat Perpustakaan



Lampiran 14
Biodata Penulis



Nama	: Siti Hajar
Tempat, Tanggal Lahir	: Batuah , 06 April, 1996
Jenis Kelamin	: Perempuan
NIM	: 14311272
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Indonesia
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Alamat	: jl. Ampah Sibung Km 20, Barito Timur Kalimantan Tengah.
Pendidikan	: 1.2001-2002 : Ihyaul Arifin 2.2002-2008 : SDN 1 Batuh 3.2008-2011 : SMPN 1 Raren Batuah 4.2011-2014 : SMAN 1 Dusun Tengan
Email	: SitiHajar22@gmail.com