

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Sesuai dengan tuntutan reformasi total yang dirancang oleh rakyat, pemerintah menetapkan terwujudnya *good governance* atau tata pemerintahan yang baik. Untuk dapat mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang berkualitas menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi pemerintah agar karyawan aparatur mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan efisien, efektif dan profesional serta mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, Menurut Hasibuan (2017 : 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

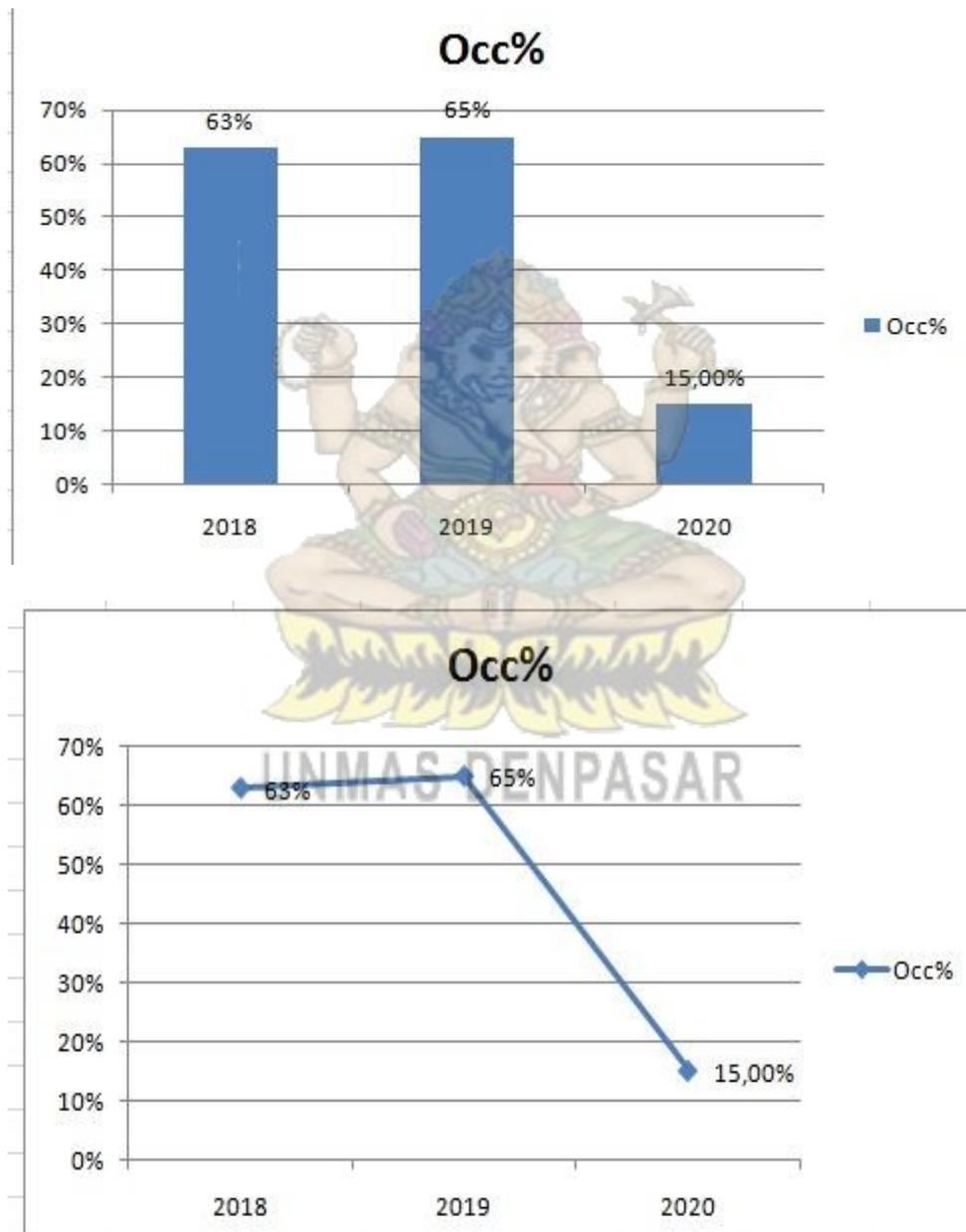
Secara umum faktor yang bisa mempengaruhi tercapainya tujuan dari organisasi adalah adanya peran dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Peran tersebut dapat dilihat dari pencapaian kerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi yang menggerakkan seluruh kegiatan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut Lijan dalam Imran (2015 : 228) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Oleh karena itu

manajemen harus mengarahkan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik baiknya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mathis dan Jackson dalam Imran, 2015 : 228). Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atau terlaksananya tugas tertentu (Simanjuntak dalam Nurandini Lavatura, 2014:78). Jadi, kinerja adalah penilaian terhadap hasil kinerja karyawan.

Nicholas, etal (2017:8) menyatakan kinerja karyawan adalah proses untuk membangun pemahaman bersama tentang apa yang diinginkan dicapai dengan tingkat organisasi. Kinerja karyawan adalah tentang menyelaraskan tujuan organisasi dengan karyawan tentang tindakan yang disepakati, ketrampilan, persyaratan, kompetensi, rencana pengembangan, dan hasil. Kasmir (2017:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyesuaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian diatas dalam kinerja terkandung arti, bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang di berikan oleh atasannya.

Tabel 1.1
TABEL OKUPANSI PADA HOTEL NIKKO BALI BENOA BEAH,
BADUNG BALI



Iklm Organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan, iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Subawa dan Surya (2017), menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan fenomena yang terjadi pada iklim organisasi adalah kurangnya interaksi yang baik terhadap para karyawan dan relasi yang terjadi sesama rekan kerja juga belum terjalin dengan baik.

Selain Iklim Organisasi, Kompetensi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi dapat didefinisikan pula sebagai sesuatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan Spencer (dalam Sutrisno, 2016), fenomena yang terjadi pada kompetensi adalah kurang cepat dalam memecahkan masalah dan kurang berinovasi dalam bekerja karena selalu menunggu atasan.

Self Efficacy juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut Luthan (2015:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu akan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai, fenomena yang terjadi pada *self efficacy* adalah kurangnya sikap percaya diri dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan menyebabkan karyawan tidak bisa menyelesaikan tugas tepat waktu contohnya membandingkan pekerjaan karyawan ada yang lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dan ada yang lambat karena kurangnya inisiatif dalam diri.

Perusahaan yang menjadi objek dari penelitian saya adalah Hotel Nikko Bali Benoa *Beach*. Hotel Nikko Bali Benoa *Beach* adalah sebuah hotel baru yang dikelola oleh Okura Nikko Hotel Management. Hotel Nikko Bali Benoa *Beach* yang berlokasi di Jalan Pratama No.68x, Tanjung Benoa, Kec. Kuta Selatan , mencapai sekitar 1000 karyawan. Karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk melayani konsumen secara baik. Selain itu perusahaan memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu dipastikan untuk seluruh karyawan Hotel Nikko Bali Benoa *Beach* telah mendapatkan pelatihan tentang pelayanan hotel yang sesuai dengan peraturan.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nikko Bali Benoa *Beach*, Badung Bali”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan permasalahan dari latar belakang tersebut adalah :

1. Apakah ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nikko Bali Benoa *Beach*, Badung Bali ?
2. Apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nikko Bali Benoa *Beach*, Badung Bali ?
3. Apakah ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nikko Bali Benoa *Beach* Badung Bali, ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Nikko Bali Benoa *Beach* Badung Bali, .
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan di Hotel Nikko Bali Benoa *Beach* Badung Bali, .
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan di Hotel Nikko Bali Benoa *Beach* Badung Bali, .

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah ke dalam suatu permasalahan nyata yang terjadi di perusahaan, disamping itu untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi

Universitas Mahasaraswati di Denpasar.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Dapat menjadi referensi bagi perusahaan Hotel Nikko Bali Benoa *Beach*, Badung Bali dalam mengidentifikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Dapat menjadi referensi bagi perusahaan Hotel Nikko Bali Benoa *Beach*, Badung Bali untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar
Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan masalah terkait



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Grand Theory*

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory*

adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Latham, 2003).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham, 2002). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan. Adanya kompetensi pegawai dalam penetapan tujuan anggaran akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan anggaran sehingga nantinya dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka.

2.1.2 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Menurut Irham Fahmi (2016:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh

suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2. Manfaat Kinerja Karyawan

Teknik yang paling tua digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian. Menurut Revai (2014:55), manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan Umar (2015:74). Nila penilaian ini dilakukan secara benar memungkinkan para karyawan untuk mengetahui seberapa baik mereka bekerja untuk perusahaan.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting yang harus dilakukan manajer atau pimpinan perusahaan. Walaupun demikian pelaksanaan prestasi kerja yang obyektif bukanlah tugas yang mudah dan sederhana. Kegiatan tersebut penting karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka. Suatu penilaian program kerja yang obyektif memberikan kepada perusahaan satu dasar yang rasional untuk menentukan siapa yang harus diberikan promosi atau siapa yang harus menerima kenaikan gaji dan juga dapat digunakan sebagai batu loncatan guna memperbaiki prestasi (Hasibuan, 2012:85).

Bagi perusahaan penilaian kerja memiliki berbagai manfaat antara lain

evaluasi antar individu organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan, system dan dokumentasi (Belarmino,2013:62-63).

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi

2. Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan agar bisa menjadi yang lebih baik dari sebelumnya.

3. Pemeliharaan system

berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub system dengan sub system lainnya. Oleh Karena itu perlu pelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

penilaian kinerja sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Davis dalam (Mulyadi, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan

sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the place, the man on the right job*).

2. Faktor Motivasi Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi/tujuan kerja.

4. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan, pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara meningkatkan dimana peningkatan itu akan dicapai dalam waktu yang singkat ataupun lama (Rivai,2012:66).

Menurut Hasibuan(2011:87), penilaian kinerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuanitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

Penilaian kinerja yang obyektif pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan, bagaimanapun juga penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu factor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efesien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja, maka suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam penilaian terhadap kinerja adalah factor subyektifitas dari si penilai sehingga

penilaian dapat tercapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Martoyo (2011:57), bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui :

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
3. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2017:204) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yaitu:

1. Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Tingkat kehadiran karyawan biasanya dihitung berdasarkan harian, mingguan atau bulanan tergantung dari kebijakan.

2. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seseorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan baik.

4. Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seseorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan pada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

5. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seseorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak lebih kecil dari standar yang diterapkan.

6. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketatnya karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan.

7. Kerjasama

Kerjasama merupakan saling membantu diantara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.

2.1.3 Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015: 85) menyatakan bahwa:

Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada

karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

Menurut Subawa dan Surya (2017), menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan.

2. Manfaat Iklim Organisasi :

- 1) Iklim organisasi memang sangat penting karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja setiap anggota organisasi akan meningkat serta mereka merasa nyaman apabila iklim organisasinya kondusif dan berjalan dengan baik.
- 2) Iklim organisasi penting diciptakan karena untuk mengatasi hubungan keorganisasian. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang berada didalam organisasi. Perilaku karyawan di dalam organisasi bermacam-macam seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moral karyawan serta perilaku konflik

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Stringer terdapat beberapa faktor yang menentukan iklim organisasi antara lain:

1) Lingkungan Eksternal

Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama, demikian juga dengan iklim organisasi pemerintah, sekolah dasar, atau perusahaan industri minyak kelapa sawit di Indonesia, mempunyai iklim umum yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

2) Strategi Organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

3) Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

4) Kekuatan Sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

5) Kepemimpinan Perilaku

Pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong

motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

4. Penilaian Iklim Organisasi

Dikatakan bahwa iklim tidak dapat dilihat bahkan disentuh, tetapi dapat dipastikan bahwa iklim itu ada. Pengertian ini dapat digunakan dalam sebuah organisasi yang terdiri individu-individu, berkumpul dan melakukan aktivitas dalam rangka tercapainya tujuan. Maka keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh semua unsur yang membentuk iklim organisasi tersebut. Beberapa instrumen telah dikembangkan untuk mengukur iklim organisasi dan instrumen tersebut secara khas mengidentifikasi sejumlah unsur.

Iklim organisasi sebagai salah satu sistem sosial dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal meliputi: desain pekerjaan dan aplikasi teknologi, kultur organisasi dan praktek-praktek manajerial, serta karakteristik anggota. Sedangkan lingkungan eksternal meliputi lingkungan sosial dan ekonomi dimana organisasi berada. Paduan lingkungan eksternal dan internal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja, produktivitas dan pertumbuhan organisasi.

Iklim organisasi memiliki ciri-ciri organisasi yang penting, dimana dapat dirumuskan beberapa unsur organisasi, untuk mengukur iklim organisasi yaitu dengan mengukur:

1. Kualitas Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang

atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang di praktikkan oleh pimpinan terhadap karyawannya.

2. Kepercayaan, yaitu kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.
3. Komunikasi, yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.
4. Tanggung Jawab, yaitu sikap yang ada pada pimpinan dan karyawan terhadap kepemilikan perusahaan serta tugas-tugas yang dikerjakan.
5. Imbalan yang Adil, yaitu upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan pengharapan mereka yakni pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan dan standar pengupahan komunitas.
6. Kesempatan, yaitu suatu peluang yang diberikan karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
7. Pengendalian, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar perusahaan atau organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

5. Indikator Iklim Organisasi

Stringer sebagaimana dijelaskan oleh Lagonah (2016:4), mengemukakan ada 5 (lima) indikator iklim organisasi yaitu :

a. Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan individu mengenai peran dalam pembagian tugas yang jelas dalam lingkungan organisasi.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan seseorang bahwa mereka terlibat dalam proses pekerjaan yang sedang berjalan.

c. Penghargaan

Penghargaan merefleksikan perasaan seseorang bahwa mereka terlibat dalam proses pekerjaan yang sedang berjalan.

d. Dukungan

Dukungan merefleksikan peranaan percaya dan saling mendukung di antara kelompok kerja.

e. Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan bangga pegawai memiliki organisasinya.

2.1.4 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi dapat didefinisikan pula sebagai sesuatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan Spencer (dalam Sutrisno, 2016).

Menurut Ataunur dan Ariyanto (2015) juga menyatakan bahwa kompetensi

karyawan yang semakin tinggi akan membuat kinerja karyawan juga semakin tinggi. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan motor penggerak dari suatu kinerja, dan tinggi rendahnya kualitas suatu kinerja, dan baik buruknya kinerja dari pelaksanaan kegiatan tertentu. Apabila kompetensi karyawan yang menyangkut motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Perusahaan akan dapat terus berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang kompeten di bidangnya.

2. Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi dan penggunaannya dalam manajemen sumber daya manusia sangat besar. Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan; Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

3. Faktor yang Mendorong Kompetensi

terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang

kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.

g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

4. Penilaian Tingkat Kompetensi

Karyawan Dengan Metode *Assessment Center* banyak cara yang bisa dilakukan untuk mengukur tingkat kompetensi karyawan, salah satu cara mengukur tingkat kompetensi karyawan tersebut bisa dilakukan dengan metode *assessment center*. Metode ini sendiri secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu prosedur yang digunakan untuk mengukur tingkat pengetahuan, kemampuan dan juga keterampilan seorang karyawan.

Metode *assessment center* sendiri dianggap sebagai metode yang memiliki validitas yang tinggi jika dibandingkan dengan metode-metode tradisional lainnya, seperti psikotes, tes pengetahuan kerja, wawancara, senioritas dan metode lainnya.

Cara mengukur tingkat kompetensi karyawan sendiri terbagi dalam dua perangkat pengukuran, yakni alat utama dan alat pembantu :

1. Alat Utama

Alat utama untuk mengukur kompetensi karyawan dengan metode *assessment center* ini terbagi dalam beberapa fase tes, dimana masing-masing fase ini memiliki fungsi dan tujuan berbeda, Beberapa tes tersebut adalah :

1. Tes psikometri

Tes psikometri merupakan sebuah tes yang digunakan sebagai alat ukur potensi domain kognitif seorang karyawan yang disusun berdasarkan metode konstruksi tes yang dilakukan secara statistik dan telah dilakukan uji validasi

dan uji reliabilitas serta memiliki norma pengukuran yang baku. Secara umum, tes psikometri sendiri bertugas untuk mengukur tiga besaran area domain kognitif, yakni area penalaran angka, area penalaran verbal dan area penalaran abstraksi

2. *Exercise* atau simulasi

Simulasi atau *exercise* merupakan cara mengukur tingkat kompetensi karyawan yang sangat penting dilakukan dalam pengukuran kompetensi menggunakan *Assessment Center*. Dengan simulasi ini, para peserta akan mampu menampilkan perilaku-perilaku yang dapat diobservasi, kemudian dicatat dan dikategorikan menurut model kompetensi yang akan digunakan sebagai standar kriteria.

3. *Self preference* atau *inventory*

Self preference atau *inventory* merupakan alat ukur yang bertujuan untuk memunculkan preferensi pribadi seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang biasa dia hadapi, situasi sosial tertentu, tingkatan motivasi kerja, cara kerja dan sikap dalam menghadapi pekerjaan secara alamiah. Bentuk langsung dari tes ini berupa sekumpulan pernyataan yang harus dipilih oleh asesi dan secara umum hasil dari alat tes ini sendiri lebih bersifat sebagai pendukung hasil penelitian lainnya

4. Wawancara

Wawancara merupakan metode lama yang kerap digunakan dalam berbagai metode pengukuran kompetensi Mengukur Kompetensi.

5. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Dr. Emron Edision (2016,p.143) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

1. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.

2. Keahlian

Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi.

3. Sikap

Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius menangani setiap keluhan-keluhan tamu.

2.1.5 *Self Ficacy*

1. *Pengertian Self Efficacy*

Menurut Gist (1992) seperti dikutip Chamariyah (2015:23) *self-efficacy* merupakan konsep pemotivasi yang penting. *Self-efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self-efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*). Keduanya berpengaruh secara positif pada *self-efficacy* (Bandura, 1986 dalam Chamariyah, 2015:23). Lebih lanjut Lee dan Bobke (1994, dalam

Chamariyah, 2015:23) menyebutkan bahwa suasana hati dapat mempengaruhi *self- efficacy*, suasana hati yang gembira akan menyebabkan *self-efficacy* yang lebih tinggi.

Menurut King (dalam Sulistyowati, 2016) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan berbagai hasil positif. Merideth (dalam Triana, 2017) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian seseorang akan kemampuan pribadinya untuk memulai dan berhasil melakukan tugas yang ditetapkan pada tingkat yang ditunjuk, dalam upaya yang lebih besar, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan.

2. Manfaat Self Efficacy

1. Lebih giat, bersemangat, dan tekun dalam usaha yang dilakukannya untuk menguasai tantangan (Bandura, 1986)
2. Memiliki kecenderungan memilih tugas yang lebih sukar dan mengandung tantangan (Pervin & John, 1997).
3. Memiliki suasana hati lebih baik yang ditunjukkan dengan rendahnya tingkat kecemasan atau depresi ketika mengerjakan tugas (Pervin & John 1997).
4. Dapat menentukan usaha dan ketekunan, terutama dalam menghadapi hambatan dan pengalaman yang kurang menyenangkan (Compeau & Higgins, 1995)
5. Tidak merasa ragu dan takut bila dihadapkan pada tantangan baru yang sulit dalam pekerjaannya
6. Lebih berkomitmen pada pekerjaan

7. Lebih cepat pulih (bangkit) dari kegagalan dan kekecewaan
8. Tidak mudah menyerah dan putus asa dalam menghadapi suatu masalah

3. Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, sebagai berikut :

Menurut Bandura (dalam *Jess Feist & Feist*, 2015:213-215) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu :

a. Pengalaman Menguasai Sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *Self Efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

b. Modeling Sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

c. Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga

dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

d. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stress yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

4. Penilaian *Self Efficacy*

Terdapat 4 (empat) indikator untuk menilai *self efficacy* yaitu:

(1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- (a) Tugas yang menantang
 - (b) Pelatihan
 - (c) Kepemimpinan yang mendukung
- (2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu :

- (a) Kesuksesan rekan kerja
 - (b) Kesuksesan perusahaan
- (3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan.

Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- (a) Hubungan atasan dengan pegawai
- (b) Peran pemimpin
- (4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

- (a) Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan.
- (b) Keinginan sukses mencapai tujuan.

5. Indikator *Self Efficacy*

Indikator *self-efficacy* mengacu pada 3 dimensi *self-efficacy* yaitu dimensi level, dimensi *generality*, dan dimensi *streght*. Brown dkk (dalam Yunianti Elis, 2016) merumuskan beberapa indikator *self-efficacy* yaitu :

- Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang

menetapkan tugas (target) apa yang harus di selesaikan.

- Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
- Yakin bahawa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya yang di miliki.
- Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik.

2.1.6 Hasil Penelitian Sebelumnya :

1. Penelitian ini dilakukan oleh Yessica Gaby Maria (2017). objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan X di Bandung dalam penelitian ini, objek yang digunakan merupakan keseluruhan populasi di perusahaan X yang berjumlah sebanyak 35 orang karyawan. teknik analisis yang digunakan adalah teknik deskriptif dan verifikatif hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Masduki Asbari, Agus Purwanto, Priyono

Budi Santoso (2020). objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah dalam penelitian ini, populasi dan sampel adalah 395 karyawan dengan teknik analisis simple random sampling dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional member efek positif dan signifikan terhadap iklim organisasi dan juga disimpulkan bahwa pada variable kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi juga memberikan efek positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja inovatif secara persial dan simultan.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Imran Ukkas dan Dirham Latif (2017). objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Palopo dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 113 karyawan dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif yang disebut dengan persamaan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Palopo.

4. Penelitian ini dilakukan oleh Ilman Ataunur, Eny Ariyanto (2016). objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. Metode penelitian

yang digunakan adalah survey dengan desain penelitian asosiatif, hipotesis penelitian telah diuji dengan menggunakan regresi linier berganda. Dari hasil penelitian terbukti kompetensi memberikan kontribusi pengaruh positif yang signifikan kuat terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 73,6% .

5. Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar (2019). objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. metode/desain metode yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan asosiatif untuk melihat hubungan atau pengaruh variabel yang satu dengan variabel lainnya. Dari hasil penelitian secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I khusus medan, nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,790 atau 79% sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian

6. Penelitian ini dilakukan oleh Egis Yani Pramularso (2018). objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 30 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup. Analisis data menggunakan uji normalitas, uji linieritas, analisis regresi sederhana, dan uji koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.

7. Penelitian ini dilakukan oleh Dian Rizki Noviawati (2016). objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* (studi pada karyawan divisi *finance* dan *human resources* PT. Coca-Cola *distribution*). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan divisi *finance* dan *human resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model Partial Least Square* dengan bantuan *software smart* PLS versi 3.0 teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara . Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

8. Penelitian ini dilakukan oleh Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017). objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuisisioner dengan 45 pernyataan), serta hasil penelitian lainnya yang relevan dengan obyek yang diteliti, dalam hal ini data primer dari PT. Finnet Indonesia Metode penelitian yang digunakan adalah studi deskriptif kuantitatif unit analisisnya adalah 167 orang karyawan yang bekerja di PT Finnet Indonesia. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara persial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.

9. Penelitian ini dilakukan oleh I Gusti Lanang Agung Adnyana, Ni Made

Purnami (2016). objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh pendidikan kewirausahaan, *self efficacy* dan *locus of control* pada niat berwirausaha. Sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. Penelitian menggunakan teknik purposive sampling dan Pengumpulan data dengan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan dari hasil analisis ditemukan bahwa pendidikan kewirausahaan, *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan pada niat berwirausaha mahasiswa.

10. Penelitian ini dilakukan oleh Dila Agestian Cita LW (2016). objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, dengan jumlah sampel 101 dan penyebaran kuesioner menggunakan skala likert dengan interval data (1-5) untuk mendapat data. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis korelasi, pengujian hipotesis, analisis regresi, dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini adalah efikasi diri karyawan pada PT Sandy Globlindo (SND) memiliki efikasi diri dengan tingkat baik atau tinggi, kinerja karyawan pada PT Sandy Globlindo (SND) memiliki tingkat baik atau tinggi, dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT Sandy Globlindo (SND) dengan nilai korelasi sebesar 0,746.

Perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan hasil penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, obyek penelitian, dan

waktu penelitian. Sedangkan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menganalisis variabel Iklim Organisasi, Kompetensi, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

