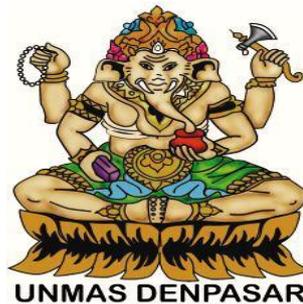


**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DUTA INTIKA KAWASAKI DI KABUPATEN GIANYAR**



Oleh :

NAMA : NI PUTU NONIK WIDIARI
NIM : 1902612011129
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI
DENPASAR
2023**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DUTA INTIKA KAWASAKI DI KABUPATEN GIANYAR**

**Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh
gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasaraswati Denpasar**



Oleh:

**NAMA : NI PUTU NONIK WIDIARI
NIM : 1902612011129
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI
DENPASAR
2023**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DUTA INTIKA KAWASAKI DI KABUPATEN GIANYAR**

Oleh:

**NAMA : NI PUTU NONIK WIDIARI
NIM : 1902612011129
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**



Denpasar, 22 Februari 2023

Mengetahui / Menyetujui

Pembimbing I

Prof. Dr. Drs. Anak Agung Putu Agung, M.Si.
NPK. 195609231986021001

Pembimbing II

Dr. Drs I Nengah Sudja, M.M.
NPK. 195812311982031004

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAHASARASWATI
DENPASAR
2023**

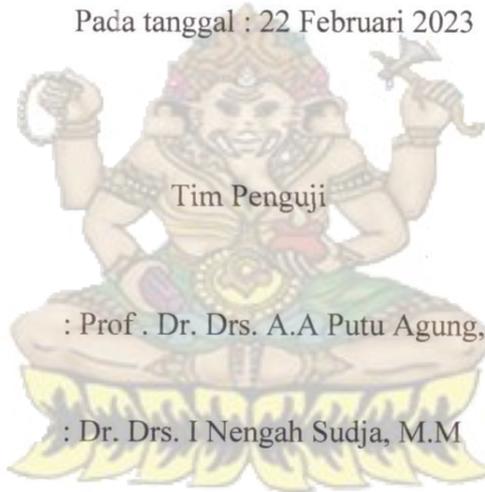
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DUTA INTIKA KAWASAKI DI KABUPATEN GIANYAR**

Oleh:

**NAMA : NI PUTU NONIK WIDIARI
NIM : 1902612011129
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan lulus pada ujian skripsi
Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Pada tanggal : 22 Februari 2023



Tim Penguji

1. Ketua Penguji

Nama Ketua Penguji : Prof . Dr. Drs. A.A Putu Agung, M.Si

Sekretaris Penguji

Nama Sekretaris Penguji : Dr. Drs. I Nengah Sudja, M.M

2. Anggota Penguji

Nama Anggota Penguji : Ni Nyoman Ari Novarini, S.E., M.M

Mengetahui

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Putu Kepramareni, SE., MM
NIP. 197206162005012002

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE., MM
NPK: 828815418

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ni Putu Nonik Widiari

Nim : 1902612011129

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini adalah bukan hasil dari kegiatan plagiat dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.



Denpasar, 22 Februari 2023



Ni Putu Nonik Widiari

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Duta Intika Kawasaki Di Kabupaten Gianyar”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis berterima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Putu Kepramareni, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
2. Ibu Dr. Ni Made Dwi Puspitawati, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.
3. Bapak Prof. Dr. Drs. Anak Agung Putu Agung, M.Si. selaku Pembimbing I atas bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi.
4. Bapak Dr. I Nengah Sudja, M.M. selaku Pembimbing II atas bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, yang telah mendidik serta memberikan pengetahuan teoritis yang berguna sehingga dapat digunakan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak A.A. Gede Purnama, S.E. selaku pimpinan PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar beserta staf yang telah banyak membantu penulis dalam pengumpulan data guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Karyawan PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar yang telah berkenan menjadi responden dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh karyawan di lingkungan Universitas Mahasaraswati Denpasar, yang telah banyak membantu kelancaran penulis dalam mengurus administrasi

selama penulis mengikuti studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasraswati Denpasar.

9. Orang tua dan seluruh keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan baik moral maupun material sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
10. Rekan-rekan mahasiswa dan sahabat-sahabat lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungan, bantuan dan perhatiannya selama penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta pengalaman penulis. Namun demikian skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang berkepentingan.



Denpasar, 22 Februari 2023

Penulis

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. DUTA INTIKA KAWASAKI DI KABUPATEN GIANYAR**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki Di Kabupaten Gianyar. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan dari PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar, kinerja karyawan mengalami penurunan, dimana penurunan kinerja tersebut terlihat dari target penjualan sepanjang periode 2019. Penelitian ini berlokasi di PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar berlokasi di Jln. Bypass Dharma Giri No. 888 Lingkungan Candi Baru Gianyar. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi sebanyak 34 karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: komitmen organisasi, budaya organisasi, *self efficacy*, kinerja karyawan



UNMAS DENPASAR

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment, organizational culture, and self-efficacy on employee performance at PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar. Based on the results of observations and interviews that the author conducted with PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar, employee performance has decreased, as can be seen from the sales target throughout the 2019 period. This research is located at PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar, located on Jln. Bypass Dharma Giri, No. 888 Candi Baru Gianyar. The sample used is the entire population of 34 employees at PT Duta Intika Kawasaki Gianyar. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance; organizational culture has a positive and significant effect on employee performance; and self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *organizational commitment, organizational culture, self-efficacy, employee performance.*



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGUJIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 <i>Goal Setting Theory</i>	14
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.3 Kinerja Karyawan	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.4 Komitmen Organisasi.....	18
2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	18

2.4.2	Indikator Komitmen Organisasi	19
2.5	Budaya Organisasi	19
2.5.1	Pengertian Budaya organisasi	19
2.5.2	Indikator Budaya organisasi.....	20
2.6	<i>Self Efficacy</i>	21
2.6.1	Pengertian <i>Self Efficacy</i>	21
2.6.2	Indikator <i>Self Efficacy</i>	21
2.7	Hubungan Antar Variabel.....	22
2.7.1	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	22
2.7.2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	23
2.7.3	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan	24
2.8	Penelitian Terdahulu	24
BAB III	KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS	31
3.1	Kerangka Berfikir	31
3.2	Hipotesis	35
3.2.1	Komitmen Organisasi berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan	35
3.2.2	Budaya Organisasi berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
3.2.3	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
BAB IV	METODELOGI PENELITIAN	40
4.1	Tempat Penelitian	40
4.2	Objek Penelitian	40
4.3	Identifikasi Variabel	41
4.4	Definisi Oprasional Variabel	41
4.5	Jenis Sumber Data	45
4.5.1	Jenis Data	45
4.5.2	Sumber data.....	45

4.6 Populasi	45
4.6.1 Metode Penentuan Sampel	46
4.7 Metode Pengumpulan Data	46
4.8 Uji Instrumen	48
4.8.1 Uji Validitas	49
4.8.2 Uji Reliabilitas	50
4.9 Teknik Analisis Data	52
4.9.1 Analisis Deskriptif	52
4.9.2 Analisis Inferensial	53
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	59
5.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	59
5.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	59
5.1.2 Visi Dan Misi	59
5.1.3 Struktur Organisasi Dan <i>Job Description</i>	60
5.2 Hasil Analisis	64
5.2.1 Hasil Analisis Deskriptif	64
5.2.2 Uji Asumsi Klasik	72
5.2.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	74
5.3 Pembahasan	79
5.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan.....	79
5.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan	81
5.3.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	82
BAB VI PENUTUP	85
6.1 Simpulan	85
6.2 Keterbatasan Penelitian	85
6.3 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Data Penjualan Bulan Januari – Desember 2019 3
Tabel 4.1	Definisi Operasional Variabel 44
Tabel 4.2	Kriteria Penilaian Jawaban Kuisioner 48
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Instrumen..... 50
Tabel 4.4	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha 51
Tabel 4.5	Hasil Uji Realibilitas Instrument 52
Tabel 4.6	Interprestasi Koifisien Korelasi..... 56
Tabel 5.1	Persentase Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 65
Tabel 5.2	Persentase Karakteristik Responden Menurut Umur 65
Tabel 5.3	Persentase Karakteristik Responden Menurut Pendidikan 66
Tabel 5.4	Persentase Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja 66
Tabel 5.5	Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi 68
Tabel 5.6	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi..... 69
Tabel 5.7	Deskripsi Variabel <i>Self Efficacy</i> 70
Tabel 5.8	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan..... 71
Tabel 5.9	Hasil Uji Normalitas 72
Tabel 5.10	Hasil Spss Uji Multikolinearitas..... 73
Tabel 5.11	Hasil Spss Pengujian Gejala Heteroskedastisitas 74
Tabel 5.12	Rekapitulasi Hasil Analisis 74

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 3.1	Kerangka Berfikir	32
Gambar 3.2	Model Penelitian	35
Gambar 5.1	Struktur Organisasi	60



DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	93
Lampiran 2	Deskripsi Jawaban Responden	97
Lampiran 3	Hasil Spss Uji Instrumen	103
Lampiran 4	Hasil Spss Uji Asumsi Klasik	106
Lampiran 5	Hasil Spss Analisis Regresi Linier Berganda	107



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Diera globalisasi seperti saat ini banyak produsen barang dan jasa dari suatu negara yang bersaing dengan produsen negara lain untuk menarik minat konsumen dalam perdagangan internasional. Meningkatnya mobilitas masyarakat pada saat ini dan didukung dengan kurang representatifnya transportasi umum di Indonesia membuat industri otomotif mobil maupun sepeda motor berkembang dengan pesat (Amrullah, 2016). Hal ini menjadikan masyarakat memiliki keinginan yang tinggi untuk menggunakan kendaraan pribadi baik kendaraan roda dua maupun roda empat.

Persaingan global yang kompetitif menuntut perusahaan otomotif agar mampu meningkatkan daya saing guna menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan tidak hanya produk tetapi juga dibutuhkan sumber daya berkualitas (Amrullah, 2016). Menurut T. Yunus (2018) organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan dan persaingan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi atau perusahaan disemua tingkat (*level*) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan SDM pada posisi yang paling tinggi

berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya (Sibuea,2015).

Menurut Evita (2017) karyawan merupakan aset yang sangat vital bagi perusahaan. Karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Kinerja adalah suatu hal yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi dalam Rosvita, 2017).

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Wibowo dalam Rolos (2018) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Muhammad (2017) kinerja merupakan hal yang harus diperhitungkan jika organisasi atau perusahaan ingin mencapai tujuannya, organisasi yang baik tentu akan mempertimbangkan setiap kemampuan karyawannya untuk mencapai suatu kinerja yang maksimal sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan itu. Kinerja diukur dengan cara yang berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lain, sehingga bisa saja tolak ukur dari kinerja itu berbeda dan memberikan

hasil penilaian kinerja yang berbeda pula. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

PT. Duta Intika Kawasaki merupakan Main Dealer penjualan motor premium Kawasaki di Bali. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan pimpinan perusahaan, kinerja karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar dinilai menurun. Di mana penurunan kinerja dapat dilihat dari tidak tercapainya target penjualan sepanjang periode tahun 2019. Berikut data penjualan yang di peroleh dari divisi penjualan pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar.

Tabel 1.1
Data Penjualan Bulan Januari - Desember 2019

Bulan	Target (Unit)	Pencapaian (Unit)	Persentase
Januari	15	14	93,3%
Februari	20	14	70,0%
Maret	15	10	66,7%
April	20	8	40,0%
Mei	25	15	60,0%
Juni	25	7	28,0%
Juli	15	10	66,7%
Agustus	15	8	53,3%
September	15	16	106,7%
Oktober	20	17	85,0%
November	20	11	55,0%
Desember	25	8	32,0%

Sumber: PT. Duta Intika Kawasaki, 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa penjualan PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar sepanjang tahun 2019 hanya pada bulan September yang

mencapai target yaitu 106,7 %. Sedangkan pencapaian target paling rendah yaitu pada bulan desember yaitu 32%. Penetapan target pada setiap bulannya mengacu pada penjualan ditahun sebelumnya yaitu 2018. Hampir keseluruhan target yang tidak tercapai sepanjang tahun 2019 mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar telah mengalami penurunan.

Menurut Hikmah (2016), kinerja karyawan yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan memiliki komitmen dan *self efficacy* yang tinggi dalam perusahaan. Kinerja yang tinggi berasal dari komitmen dan kepercayaan diri karyawan yang memberikan ikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya di perusahaan.

Selain itu, kinerja karyawan didalam perusahaan juga di pengaruhi oleh Budaya Organisasi. Hal itu sesuai penelitian yang dilakukan Murtiningsih (2018) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi didalam organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak hanya dituntut untuk mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Ketika karyawan bergabung di dalam sebuah organisasi maka diharapkan karyawan tersebut memiliki loyalitas dan kepedulian akan masa depan perusahaan serta selalu siap mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Salah satu usaha mencapai tujuan organisasi adalah dengan adanya karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi (Pristiwati, 2018).

Menurut Robbins dan Judge dalam Wardhani (2015) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan ketika seseorang

karyawan berpihak kepada suatu organisasi tertentu dengan tujuan mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut. Bodroastuti, (2018) menyatakan bahwa komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya.

Komitmen memiliki peran penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik (Sapitri, 2016).

Selain penurunan kinerja yang disebabkan pencapaian atas target kerja yang tidak tercapai. Pimpinan Perusahaan pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar juga menyatakan bahwa komitmen karyawan didalam perusahaan mulai dirasa menurun. Hal ini terlihat dari adanya ketidakprofesionalan karyawan juga ditunjukkan dari caranya yang suka datang terlambat, beberapa karyawan mengakui bahwa dirinya terkadang masih sering terlambat pada saat datang ke kantor. Rendahnya komitmen karyawan juga dapat dilihat dari karyawan yang tidak mau bekerja *overtime* apabila tidak ada keuntungan yang mereka dapatkan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Fajrin (2018) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya meningkatnya komitmen organisasi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian Suharto (2019) yang menyatakan bahwa jika komitmen pada organisasi dapat dioptimalkan, dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Penelitian Hakim (2015) yang menyatakan untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Penelitian Waluya (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi harus dipertimbangkan dalam mengembangkan kinerja karyawan. Peningkatan komitmen dapat dilakukan dengan memperhatikan unsur-unsur yang memperkuat komitmen efektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Kemudian penelitian Metin (2018) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan di tempat kerja dapat mengambil berbagai bentuk dan bisa dibidang berpotensi mempengaruhi efektivitas organisasi dan kinerja karyawan.

Selain komitmen organisasi, budaya organisasi pada perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan (Sibuea, 2015). Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi (Novziransyah, 2017).

Semakin tinggi tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut

akan semakin kuat budaya organisasinya. Hal ini diartikan jika nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas oleh para karyawan, maka para karyawan tersebut akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dan apa yang bisa diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada, dan jika sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat maka para karyawan akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dibandingkan para karyawan dalam organisasi yang memiliki budaya lemah.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan agar karyawan memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu karyawan, peredam konflik, dan motivator karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati (Darsono dalam Pratama, 2016).

Berdasarkan wawancara bersama pimpinan PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar, filosofi yang menjadi budaya organisasi perusahaan diindikasikan belum dipahami dan diterapkan sepenuhnya oleh karyawan. Hal ini terlihat dari kurangnya kesadaran diri karyawan dengan sikap mereka yang cenderung pasif dan kurang inisiatif dalam bekerja. Waktu yang senggang hanya dimanfaatkan

karyawan untuk mengobrol dan menonton video/film. Padahal seharusnya kekosongan waktu kerja ini sebaiknya dimanfaatkan untuk belajar mengembangkan kemampuan atau melakukan hal lain yang bersangkutan dengan pekerjaan.

Selain itu kurangnya kesadaran diri, komunikasi dan kordinasi antar karyawan juga terkadang menjadi kendala. Kurangnya komunikasi dan kordinasi antar karyawan dalam bekerja terkadang membuat pekerjaan menjadi terhambat dan kinerja menjadi tidak maksimal. Dengan budaya organisasi yang belum bisa dipahami tersebut mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Kuswati (2020) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini artinya dengan meningkatnya budaya organisasi maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian Herta (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya menciptakan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi pada diri karyawan yang pada akhirnya akan membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan bekerja sesuai dengan sistem nilai budaya organisasi yang ada.

Penelitian Valentina (2017) yang menyatakan bahwa budaya dapat berdampak besar pada kinerja organisasi dan kepuasan anggotanya. Penelitian Alberto Jufri (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah solusi utama untuk masalah eksternal dan internal yang implementasinya dilakukan secara konsisten oleh kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Serta penelitian Saad (2018) yang menyatakan dengan jelas keberadaan nilai budaya organisasi yang kuat untuk memastikan kinerja yang konsisten.

Selain komitmen dan budaya organisasi, *self efficacy* juga mempengaruhi kinerja karyawan (Hikmah, 2018). *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan dan mencapai beberapa hasil. *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasanya secara tepat waktu.

Self efficacy menurut Alwisol dalam Noviwati (2016) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dalam menjalankan tugasnya berarti mereka memiliki keyakinan dan kepercayaan yang besar terhadap kemampuan yang dimilikinya. Ketika mereka menghadapi suatu tugas yang sulit maupun menghadapi masalah dalam pekerjaannya, mereka akan merasa tertantang untuk menyelesaikannya dan mereka memiliki rasa tanggung jawab yang kuat dalam menyelesaikan tugasnya maupun masalahnya tersebut, sehingga mereka tidak mudah putus asa dalam menghadapinya dan menganggap kegagalan sebagai motivasi mereka untuk dapat bekerja lebih baik.

Sedangkan mereka dengan *self efficacy* yang rendah cenderung merasa ragu-ragu bahkan merasa tidak percaya diri terhadap kemampuan yang dimilikinya. Mereka menganggap suatu persoalan yang rumit sebagai ancaman terhadap diri mereka sendiri. Mereka akan berdiam diri dan menyerah dengan

cepat apabila berhadapan dengan kesulitan. Mereka yang memiliki *self efficacy* yang rendah, mudah terkena stres, dan depresi, hal ini akan berdampak terhadap kinerja mereka pada suatu perusahaan.

PT. Duta Intika Kawasaki Kabupaten Gianyar merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan dan jasa pelayanan kendaraan roda dua. Dimana dalam kesehariannya tentu mengutamakan pelayanan terbaik yang harus ditunjukkan oleh karyawan untuk memuaskan konsumennya. Hal tersebut membuat karyawan yang bekerja di PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar harus bisa menjaga pelayanan dan kepercayaan konsumen. Penurunan kinerja karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar juga terlihat dari rendahnya kepercayaan diri karyawan sehingga kualitas pelayanan yang diberikan masih mendapatkan respon negatif berupa komplain dari pelanggan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan pimpinan, untuk meningkatkan kualitas pelayanan *self efficacy* pada diri karyawan PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar masih perlu ditingkatkan. Efikasi diri yang lemah pada karyawan ditunjukkan dari sikap karyawan yang kurang percaya diri pada saat melaksanakan tugas dan masih bersifat pesimis saat menghadapi tantangan. Beberapa karyawan mengaku bahwa dirinya terkadang belum bisa mengatasi kritik dan komplain sendirian. Mereka lebih memilih untuk meminta bantuan pada karyawan lain atau pimpinan untuk membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Sehingga *self efficacy* yang rendah menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Seharusnya bila terdapat komplain

harus segera dihadapi dan dipecahkan solusinya, bukan justru melempar tanggung jawab kepada karyawan lain.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Salman (2016) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya meningkatnya *self efficacy* maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian Fattah (2017) yang menyatakan bahwa orang yang memiliki efikasi kuat lebih percaya diri akan kemampuannya dalam melakukan suatu perilaku. Keyakinan tentang efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap tujuan dan pencapaian orang tersebut dalam organisasi. Penelitian Ingusci (2019) yang menyatakan bahwa *Self-efficacy* di tempat kerja dapat meningkatkan kapabilitas karyawan dalam bertindak untuk mengatasi kesulitan yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaannya. Penelitian Cetin (2018) yang menyatakan bahwa efikasi diri sebagai sumber daya penting bagi individu di tempat kerja yang mungkin menyediakan lingkungan internal yang memungkinkan untuk terjadinya motivasi intrinsik untuk meningkatkan kinerja. Serta penelitian Carter (2016) yang menyatakan bahwa efikasi diri mempengaruhi perasaan kompetensi dan keyakinan dalam keterampilan yang dirasakan seseorang untuk melakukan tugas yang diperlukan untuk memotivasi kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan paparan di atas, peneliti memilih judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar”. Yang menjadi inti atau pokok latar belakang peneliti memilih judul tersebut adalah, penenliti tertarik dengan kebijakan perusahaan yang memperhatikan karyawan dalam hal

komitmennya terhadap perusahaan, pemahaman filosofi budaya pada perusahaan tersebut dan kepercayaan diri karyawan saat melakukan pekerjaan. Hal tersebut diharapkan mampu mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki di Kabupaten Gianyar?
- 2) Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki di Kabupaten Gianyar?
- 3) Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki di Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

- 1) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki di Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki di Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki di Kabupaten Gianyar .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk mencoba mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah kedalam dunia praktis, serta untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen.

2) Bagi PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pihak pimpinan dalam rangka meningkatkan komitmen, budaya organisasi dan *self efficacy* bagi karyawan karena pencapaian kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pelayanan di PT. Duta Intika Kawasaki pada khususnya.

3) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi serta sebagai dokumen untuk bahan bacaan di perpustakaan bagi mahasiswa yang berkepentingan yang juga menulis masalah yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2017), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2015:01), menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya

manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam guna sumber daya manusia secara efektif dan efisien oleh perusahaan atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia, terdapat sejumlah fungsi operasional yakni sebagai berikut:

1) Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan SDM adalah proses yang secara sistematis mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi, yang sesuai pada saat dibutuhkan.

2) Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen atau penarikan adalah proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan mendorong mereka agar melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan para pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan dan dengan organisasi.

3) Pengembangan SDM

Pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja

organisasi melalui program-program pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Human resources development merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen SDM, yang mencakup tidak saja pelatihan dan pengembangan melainkan juga kegiatan perencanaan dan pengembangan karir individu serta penilaian kinerja.

4) Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan dapat diberikan berupa gaji, insentif, tunjangan atau pelayanan, dan imbalan non finansial.

5) Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja meliputi upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Parmitasari (2017) kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu. Kinerja mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang karyawan selama periode tertentu.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil (Parmitasari, 2017). Kinerja karyawan menggambarkan sampai seberapa jauh tugas pokoknya dilaksanakan sehingga menghasilkan hasil yang ditetapkan secara bersama.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Fadel dalam Sukma Dewi (2018) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- 1) Pemahaman atas tupoksi

Memahami tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan.

2) Inovasi

Menyampaikan ide-ide terkait untuk kemajuan perusahaan.

3) Kecepatan kerja

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur perusahaan.

4) Keakuratan kerja

Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai target

5) Kerjasama

Mampu bekerjasama dengan rekan kerja lainya.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Akbar (2017) Komitmen Organisasi merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak.

Komitmen Organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar tujuan organisasi serta bekerja penuh dedikasi, Novelia, dkk. (2016).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu hubungan antara individu karyawan dalam sebuah organisasi yang memberikan kesetiiaannya yang akan tetap bertahan di dalam organisasi tersebut, berkorban dan bertanggung jawab demi memperlancar tujuan organisasi.

2.4.2 Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator komitmen organisasi mengacu pada Mayer dan Allen sebagaimana dikutip Akbar (2017), yaitu:

- a) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), menyangkut keterkaitan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.
- b) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), menyangkut perasaan pekerjaan atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan.
- c) Komitmen Kontinuan (*Continuace Commitment*), menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.

2.5 Budaya Organisasi

2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Novita Sari (2015) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut

merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku para anggotanya.

2.5.2 Indikator Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016) :

1) Kesadaran diri

Tidak cepat berpuas diri dan selalu belajar untuk mengembangkan kemampuan.

2) Keagresifan

Menetapkan rencana kerja dan berusaha mencapainya dengan penuh semangat.

3) Kepribadian

Menghargai pendapat dan masukan yang diberikan oleh orang lain.

4) Performa

Menuangkan ide kreatif demi meningkatkan kualitas pekerjaan dalam perusahaan.

5) Orientasi tim

Berkomunikasi dan koordinasi dengan teman untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

2.6 *Self efficacy*

2.6.1 *Pengertian Self efficacy*

Kreitner dan Kinicki dalam Novita Sari (2015) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas pada sebuah tingkatan tertentu. *Self efficacy* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas.

Self efficacy merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan *self efficacy* merupakan keyakinan diri seseorang dalam melaksanakan tugas yang diemban pada tingkatan tertentu.

2.6.2 *Indikator Self Efficacy*

Wright dalam Novita Sari (2015) memaparkan bahwa *self efficacy* pada individu terdiri dari tiga indikator, yaitu:

- 1) *Magnitude* (Keyakinan)

Memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mengatasi hambatan.

2) *Generality* (Situasi)

Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif.

3) *Strength* (Kekuatan Diri)

Memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas.

2.7 Hubungan antar Variabel

2.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Menurut Sapitri (2016) Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan - kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus.

Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Latief (2019) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan telaah pustaka yang telah diuraikan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut.

2.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Herta (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya menciptakan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi pada diri karyawan yang pada akhirnya akan membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan bekerja sesuai dengan sistem nilai budaya organisasi yang ada sehingga kinerjanya pada perusahaan menjadi maksimal. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan.

Bila pada waktu permulaan masuk kerja mereka masuk ke organisasi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda – beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan instansinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal.

2.7.3 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Judge dan Bono dalam Putri (2016), *self efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan *self efficacy* rendah. *Self efficacy* mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi masalah yang menghambatnya. Jika *self efficacy* yang dimiliki karyawan tinggi, mereka akan mencurahkan semua perhatian untuk memenuhi tuntutan tugas dan akan berusaha bertahan ketika menemui kesulitan atau hambatan dan berupaya dengan kapabilitas yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang ditetapkan.

Self efficacy yang tinggi juga akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memperjuangkan keinginannya mencapai prestasi kerja. Kepercayaan terhadap kemampuan diri serta keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang akan bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan kinerja yang baik.

2.8 Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian yang dilakukan Fajrin, (2018) dengan judul “*The Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture to Employee Performance through Behaviour Civilization Organizations of Teachers and Employees Madrasah Ibtidaiya Nurussyifa Indonesia*”. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel acak sebanyak 47 sampel. Analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, yang artinya meningkatnya komitmen organisasi akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan Suharto, (2019) dengan judul "*The Impact of Organizational Commitment on Job Performance*". Sampel terdiri dari 350 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian menyatakan bahwa Komitmen pada organisasi dapat dioptimalkan, dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.
- 3) Penelitian yang dilakukan Hakim, (2015) dengan judul "*Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital of District South Konawe Of Southeast Sulawesi*". Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah responden ditargetkan 115 karyawan. Semua variabel diukur menggunakan variabel indikator, dan metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
- 4) Penelitian yang dilakukan Waluya, (2018) dengan judul "*The effect of Organizational Commitment and Job Pressure to Job Performance through the Job Satisfaction in Employees Directorate transformation Technology Communication and Information Indonesia*". Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang melibatkan 83 orang. Analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Komitmen organisasi harus dipertimbangkan dalam mengembangkan

kinerja karyawan. Peningkatan komitmen dapat dilakukan dengan memperhatikan unsur-unsur yang memperkuat komitmen efektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

- 5) Penelitian yang dilakukan Metin (2018) dengan judul "*The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises*". Sampel terdiri dari 329 karyawan yang bekerja di bisnis yang beroperasi di Kamar Dagang dan Industri Konya di Turki. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Komitmen karyawan di tempat kerja dapat mengambil berbagai bentuk dan bisa dibilang berpotensi mempengaruhi efektivitas organisasi dan kinerja karyawan.
- 6) Penelitian yang di lakukan Kuswati (2020) dengan judul "*The Influence of Organizational Culture on Employee*". Populasi penelitian ini adalah 162 karyawan di kantor PDAM Kabupaten Majalengka. Sampel penelitian adalah 115 karyawan, diambil dengan menggunakan rumus Solvin dan teknik *random* sampling. Setelah menganalisis data deskriptif, Pengujian hipotesis dilakukan melalui pendekatan kuantitatif. Hipotesisnya adalah diuji menggunakan teknik korelasi *pearsonproduct-moment* (r) untuk menguji korelasi dan dilanjutkan dengan analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini artinya dengan meningkatnya budaya organisasi maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- 7) Penelitian yang di lakukan Herta (2018), yang berjudul "*The Influence of Organizational Culture on Employees Performance at Cv. Putra Saleh*

Anugrah *in District Samosir*”. Populasi dan sampel penelitian ini semuanya karyawan di Cv. Putra Saleh Anugrah di Kabupaten Samosir dengan jumlah sampel sebanyak 25 karyawan. Metode analisis data yang digunakan korelasi sederhana metode analisis, analisis regresi linier sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya menciptakan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi pada diri karyawan yang pada akhirnya akan membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan bekerja sesuai dengan sistem nilai budaya organisasi yang ada.

- 8) Penelitian yang di lakukan Valentina (2017), dengan judul “*The Influence of Organizational Culture on Company Performance*”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Budaya dapat berdampak besar pada kinerja organisasi dan kepuasan anggotanya.
- 9) Penelitian yang di lakukan Alberto (2018), dengan judul “*The Influence of Leadership, Organizational Culture and Work Climate on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Padang City*”. Sampel yang diambil sebanyak 104 orang. Responden adalah Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Padang. Hasil penelitian menyatakan Budaya organisasi adalah solusi utama untuk masalah eksternal dan internal yang implementasinya dilakukan secara konsisten oleh kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

- 10) Penelitian yang dilakukan Saad (2018) dengan judul "*The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture*". Penelitian ini menggunakan sampel 176 orang. Menggunakan SPSS 16.0 dan menerapkan Tes Alpha Cronbach untuk memastikan bahwa skalanya sesuai dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Budaya organisasi yang kuat untuk memastikan kinerja yang konsisten.
- 11) Penelitian yang dilakukan Salman (2016), dengan judul "*Impact of Self Efficacy on Employee's Job Performance in Health Sector of Pakistan*". Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner administrasi mandiri dari rumah sakit umum Lahore, Pakistan. Sampel yang digunakan sebanyak 340 orang. Dalam hasil studi ini dihasilkan dengan SPSS (Statistik Paket Ilmu Sosial). Deskriptif, reliabilitas, korelasi dan analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesa. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya meningkatnya *Self Efficacy* maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- 12) Penelitian yang dilakukan Fattah (2017), dengan judul "*The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, Self Efficacy, and Job Satisfaction on Job Performance of The Employees*". Sampel yang digunakan berjumlah 120 karyawan dan dipilih dengan teknik *random sampling*. Data dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menyatakan bahwa Orang yang memiliki efikasi kuat lebih percaya diri akan kemampuannya dalam melakukan suatu perilaku. Keyakinan tentang efikasi

diri memiliki pengaruh signifikan terhadap tujuan dan pencapaian orang tersebut dalam organisasi.

- 13) Penelitian yang dilakukan Ingusci (2019), dengan judul "*Self Efficacy and Work Performance : The Role Of Job Crafting In Middle-Age Workerrrs*". Sampel berjumlah 361 karyawan. Data dianalisis menggunakan SPSS (versi 23) dan M-PLUS (versi 8.53). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Self-efficacy* di tempat kerja dapat meningkatkan kapabilitas karyawan dalam bertindak untuk mengatasi kesulitan yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaannya.
- 14) Penelitian yang dilakukan Cetin (2018), dengan judul "*The Effect Of Occupational Self Efficacy on Work Performance Through Intrinsic Work Motivation*". Sampel adalah 76 karyawan dari berbagai organisasi beroperasi di kawasan industri terorganisir di Turki. Data dianalisis dengan *hierarchical linear modeling* (HLM). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Efikasi diri sebagai sumber daya penting bagi individu di tempat kerja yang mungkin menyediakan lingkungan internal yang memungkinkan untuk terjadinya motivasi intrinsik untuk meningkatkan kinerja.
- 15) Penelitian yang dilakukan Carter (2016), dengan judul "*The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study*". Total responden berjumlah 60 orang karyawan. Untuk menganalisis data menggunakan kuadrat terkecil parsial (PLS) analisis regresi. Hasil penelitian menyatakan bahwa Efikasi diri mempengaruhi perasaan kompetensi dan keyakinan dalam keterampilan yang dirasakan

seseorang untuk melakukan tugas yang diperlukan untuk memotivasi kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian di atas, persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan, serta variabel bebas komitmen organisasi, budaya organisasi dan *self efficacy*. Kemudian perbedaannya adalah penelitian dilakukan di tempat berbeda serta dilakukan di tahun yang berbeda.



BAB III

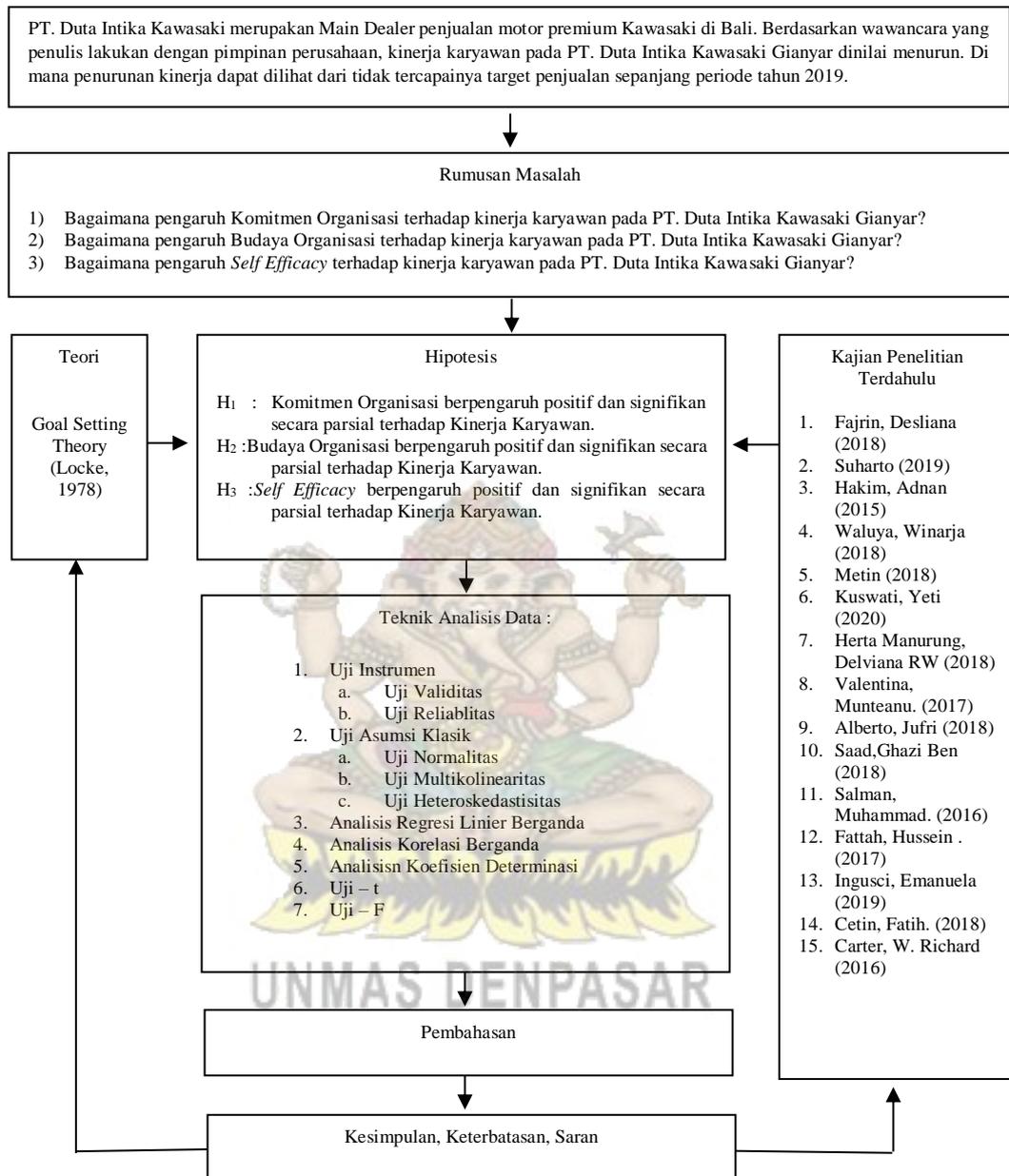
KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Ketatnya persaingan bisnis saat ini menuntut perusahaan untuk memiliki strategi yang baik dalam berbagai aspek untuk tetap mampu bertahan dan memperoleh keuntungan. Keberadaan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor, karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam perusahaan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia mengakibatkan suatu organisasi harus mengalokasikan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya manusia tersebut. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal.

Berdasarkan hasil pada penelitian-penelitian sebelumnya. Penulis menemukan adanya pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut kemudian diangkat kembali oleh penulis untuk dijadikan suatu penelitian. Untuk membantu penulis dalam menganalisis permasalahan yang ada, maka penulis juga menggunakan penelitian yang sudah ada sebelumnya sebagai bahan kajian dan tetap berpedoman kepada teori dasar. Untuk mempermudah pemahaman maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat di gambarkan seperti berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Berfikir



Sumber: Kerangka berpikir, (2020)

Model penelitian merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya model penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan

antar variabel dalam proses analisisnya. Berikut akan dijabarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan

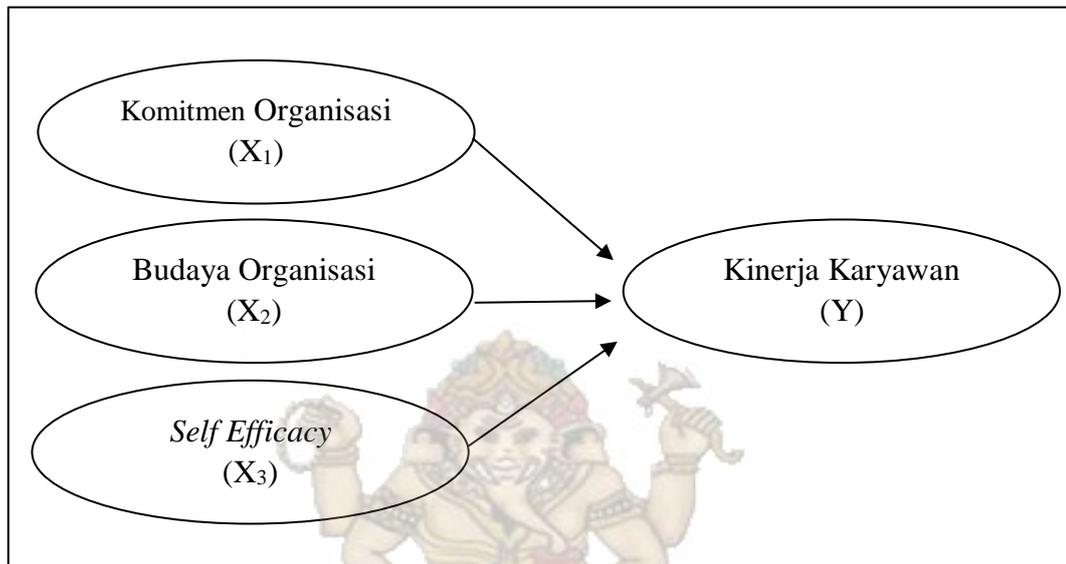
Budaya organisasi merupakan filosofi dasar yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu di dalam organisasi. Oleh karena itu karyawan sangat membutuhkan adanya budaya organisasi yang kuat untuk melandasi setiap tindakan yang akan dilakukan. Budaya lahir dan berkembang melalui visi para pendiri organisasi, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang dipegang oleh sang pendiri. Setelah itu budaya organisasi akan berkembang melalui seleksi karyawan. Bila karyawan mampu memahami, menerapkan dan mengaktualisasikan budaya organisasi dengan baik, maka kinerjanya akan semakin baik.

Self efficacy merupakan kepercayaan diri seseorang saat melaksanakan tugas pada sebuah tingkatan tertentu. Apabila seseorang menemui sebuah hambatan dalam dirinya pada saat melaksanakan tugas, maka *self efficacy* yang baik akan membantunya bertahan dalam menghadapi hambatan tersebut. *Self efficacy* yang rendah ditunjukkan dari ketidakpercayaan diri ketika menghadapi komplain dan kritik dari pelanggan, mereka berperilaku perimis sehingga melempar tanggung jawab kepada karyawan yang lain untuk menyelesaikan masalah persoalan tersebut. Sedangkan bila memiliki *self efficacy* yang tinggi hal tersebut akan menjadi sebaliknya. Karyawan akan bersikap optimis, tidak ragu, dan tidak takut dalam menghadapi persoalan masalah yang ada, sehingga kinerjanya dapat meningkat seiring dengan tingginya *self efficacy*.

Semakin kuat komitmen organisasi, budaya organisasi dan semakin tinggi *self efficacy* maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan agar kualitas pelayanan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja perusahaan secara keseluruhan karena karyawan paling sering berhadapan langsung dengan pelanggan. Penelitian kali ini akan meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Secara skematis bagan alur atau paradigma dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3.2
Model Penelitian

Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki di Kabupaten Gianyar



Sumber : Kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya

Ketereangan :

—————> : Pengaruh secara parsial

3.2 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan penelitian terdahulu dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

3.2.1 Komitmen Organisasi positif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sapitri (2016) Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan.

Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahankesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus.

Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Latief (2019) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Rahmi Amelia (2018) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian yang dilakukan Hikmah Nurul (2018) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan telaah pustaka yang telah diuraikan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.2.2 Budaya Organisasi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan

Valentina (2017) mengatakan bahwa budaya dapat berdampak besar pada kinerja organisasi dan kepuasan anggotanya. Budaya organisasi yang

kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja mereka masuk ke organisasi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda – beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi.

Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan instansinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ahmad (2019) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rosvita vivin (2017) yang menyatakan secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan Novziransyah Nanda (2017) yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan telaah pustaka yang telah diuraikan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.2.3 *Self Efficacy* berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Judge dan Bono dalam Putri (2016), *self efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan *self efficacy* rendah. *Self efficacy* mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menghadapi masalah yang menghambatnya. Jika *self efficacy* yang dimiliki karyawan tinggi, mereka akan mencurahkan semua perhatian untuk memenuhi tuntutan tugas dan akan berusaha bertahan ketika menemui kesulitan atau hambatan dan berupaya dengan kapabilitas yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang ditetapkan.

Self efficacy yang tinggi juga akan memberikan motivasi yang kuat kepada karyawan untuk memperjuangkan keinginannya mencapai prestasi kerja. Kepercayaan terhadap kemampuan diri serta keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang akan bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Saryadi (2018) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sebayang Stevani (2017) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan. Serta penelitian yang dilakukan Fatmasari (2017) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan telaah pustaka yang telah diuraikan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan



BAB IV

METODELOGI PENELITIAN

4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar yang beralamat di Jalan Bypass Dharma Giri No. 888 Lingkungan Candi Baru Gianyar. Alasan di pilihnya tempat ini sebagai lokasi penelitian karena adanya penurunan kinerja karyawan yang menyebabkan tidak tercapainya target penjualan sepanjang tahun 2019. Penurunan kinerja karyawan juga di sebabkan oleh komitmen organisasi yang menurun. Hal ini terlihat terlihat dari karyawan yang sering datang terlambat dan karyawan tidak mau bekerja *overtime*. Kemudian budaya yang menjadi filosofi belum di pahami karyawan, waktu yang senggang hanya di manfaatkan untuk mengobrol atau menonton video/film. Kemudian efikasi diri yang lemah pada diri karyawan ditunjukan dari sikap karyawan yang kurang percaya diri saat melaksanakan tugas dan masih bersifat pesimisi saat menghadapi tantangan.

4.2 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), definisi objek penelitian adalah sebagai berikut. "Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya."

Adapun yang menjadi objek pada penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), *Self Efficacy* (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) di PT. Duta Intika Kawasaki di Kabupaten Gianyar .

4.3 Identifikasi Variabel

- 1) Variabel bebas atau *independent variabel* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2012) dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Komitmen Organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2), *Self Efficacy* (X_3).
- 2) Variabel terikat atau *dependent variabel* adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012) dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

4.4 Definisi Operasional Variabel

Untuk mendefinisikan suatu variabel yang terkait dengan objek penelitian maka dibuat beberapa pengertian batasan operasional yaitu :

1) Komitmen Organisasi (X_1)

Komitmen Organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Indikator Komitmen Organisasi menurut Akbar (2017) yaitu:

- a) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), menyangkut keterkaitan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.
- b) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) menyangkut perasaan pekerjaan atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan.

- c) Komitmen Kontinuan (*Continuace Commitment*), menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.

2) Budaya Organisasi (X₂)

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku para anggotanya. Indikator Budaya Organisasi menurut Edison (2016) yaitu :

- a) Kesadaran diri

Tidak cepat berpuas diri dan selalu belajar untuk mengembangkan kemampuan.

- b) Keagresifan

Menetapkan rencana kerja dan berusaha mencapainya dengan penuh semangat.

- c) Kepribadian

Menghargai pendapat dan masukan yang diberikan oleh orang lain

- d) Performa

Menuangkan ide kreatif demi meningkatkan kualitas pekerjaan dalam perusahaan.

e) Orientasi tim

Berkomunikasi dan koordinasi dengan teman untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

3) *Self Efficacy* (X_3)

Self Efficacy merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Indikator *Self Efficacy* menurut Novita Sari (2015) yaitu:

a) *Magnitude* (Keyakinan)

Memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mengatasi hambatan.

b) *Generality* (Situasi)

Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif.

c) *Strength* (Kekuatan Diri)

Memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Indikator kinerja Sukma Dewi (2018) yaitu:

a) Pemahaman atas tupoksi

Memahami tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan.

b) Inovasi

Menyampaikan ide-ide terkait untuk kemajuan perusahaan.

c) Kecepatan kerja

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur perusahaan.

d) Keakuratan kerja

Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai target

e) Kerjasama

Mampu bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Tabel 4.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Nama Ahli	Indikator
1	Komitmen Organisasi	Akbar (2017)	a. Komitmen Afektif <i>(Affective Commitment)</i> b. Komitmen Normative <i>(Normative Commitment)</i> c. Komitmen Kontinuan <i>(Continuance Commitment)</i>
2	Budaya Organisasi	Edison (2016)	a. Kesadaran Diri b. Keagresifan c. Kepribadian d. Performa e. Orientasi Tim
3	<i>Self Efficacy</i>	Novita Sari (2016)	a. <i>Magnitude</i> (Keyakinan) b. <i>Generality</i> (Situasi) c. <i>Strength</i> (Kekuatan)
4	Kinerja Karyawan	Sukma Dewi (2018)	a. Pemahaman atas Tupoksi b. Inovasi c. Kecepatan Kerja d. Keakuratan Kerja e. Kerjasama

4.5 Jenis dan Sumber Data

4.5.1 Jenis Data

- 1) Menurut Sugiyono (2012) data kuantitatif yaitu data berbentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban responden yang telah diberi bobot atas pertanyaan-pertanyaan kuisisioner yang diberikan dan hasil pengolahan data menggunakan SPSS.
- 2) Menurut Sugiyono (2012) data kualitatif yaitu data dalam bentuk kata, kalimat, skema, dan gambar. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejarah singkat organisasi, struktur organisasi dan uraian tugas.

4.5.2 Sumber Data

- 1) Data primer adalah data yang dikumpulkan, dicatat dan diamati pertama kali oleh peneliti secara langsung mengenai kuisisioner/pertanyaan, data tersebut harus diolah terlebih dahulu oleh peneliti (Sunyoto, 2015:146) yaitu berupa data hasil wawancara dan jawaban kuisisioner.
Data skunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang tidak perlu diolah lagi (Sunyoto, 2015:146) seperti struktur organisasi, sejarah singkat, jumlah karyawan dan sebagainya.

4.6 Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan ukuran populasi adalah banyaknya objek

psikologis yang menjadi anggota sebuah populasi, menyimak pemahaman tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar yang berjumlah 34 orang karyawan.

4.6.1 Metode Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan ukuran sampel adalah banyaknya objek psikologis yang merupakan anggota sampel. Pada umumnya populasi yang besarnya dibawah 100 sebaiknya diambil seluruhnya sebagai sampel, sedangkan jumlah populasi yang lebih besar dari 100 dapat diambil 10%-20% atau 20%-30%. Mengingat jumlah karyawan yang akan diteliti kurang dari 100, maka metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Berdasarkan teori tersebut maka sampel yang digunakan adalah 100% dari populasi yaitu sebanyak 34 orang karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki di Kabupaten Gianyar.

4.7 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi :

- 1) Observasi

Pengumpulan data dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan langsung tidak hanya terbatas pada orang.

- 2) Wawancara (*Interview*)

Dalam hal ini pengumpulan data dilakukan dengan melakukan tanya jawab langsung terhadap responden baik dengan pemimpin dan para

pegawai yang berkepentingan yang ada kaitannya dengan materi penelitian ini.

3) Kuesioner

Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis secara lengkap yang erat kaitannya dengan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan kinerja yang ditujukan kepada pegawai yang telah ditetapkan menjadi sampel penelitian. Hasil data yang diperoleh berbentuk persepsi atau pernyataan sikap, karena jawabannya berbentuk persepsi atau pernyataan sikap, data ini belum bisa diukur. Untuk bisa diukur, data tersebut harus dikuantifikasi dengan cara diberikan skor pada setiap pertanyaan yaitu dengan menggunakan Skala Likert dengan teknik analisis dan standar penilaian dari setiap jawaban kuesioner, yaitu :

Jawaban Sangat Setuju	diberikan skor 5
Jawaban Setuju	diberikan skor 4
Jawaban Kurang Setuju	diberikan skor 3
Jawaban Tidak Setuju	diberikan skor 2
Jawaban Sangat Tidak Setuju	diberikan skor 1

Kemudian jawaban responden diberikan penilaian secara kualitatif menggunakan skala interval dengan menginterpretasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya.

$$\text{Rumus (Interval Kelas)} = \frac{\text{R (Range)}}{\text{K (Jumlah Klasifikasi)}}$$

Keterangan :

$$R = \text{Selisih antara nilai tertinggi dan nilai terendah } 5 - 1 = 4$$

$$K = 5$$

Perhitungan :

$$C (\text{Interval Kelas}) = \frac{4}{5} = 0,80$$

Maka dari hasil ini diketahui batas – batas klasifikasi (kriteria) dengan kategori penilaian seperti pada Tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Kriteria Penilaian Jawaban Kuesioner

Kriteria	Kategori Penelitian
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidaksetuju
2,61 – 3,40	Kurang Setuju
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono (2012)

4) Dokumentasi

Pengumpulan data atau arsip-arsip yang ada di tempat penelitian yang berhubungan dengan tujuan penelitian sehingga menunjang hasil analisis data.

4.8 Uji Instrumen

Selanjutnya untuk meyakinkan bahwa instrumen yang digunakan dapat mewakili seluruh jawaban yang diharapkan oleh peneliti maka dilakukan uji terhadap instrumen yang digunakan sebagai berikut:

4.8.1 Uji Validitas

Valid menurut Sugiyono (2012) berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada dasarnya validitas ini berfungsi untuk mengukur atau menguji apakah tiap-tiap butir instrument telah benar-benar mengungkapkan indikator yang ingin diteliti. Menurut Sugiyono (2012) untuk mencari validitas dapat menggunakan perbandingan antara r_{hasil} dengan r_{tabel} untuk perhitungan yang menggunakan SPSS, r_{hasil} dapat dilihat dari kolom *corrected item total correlation*. Dasar pengambilan keputusan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jika r_{hasil} nilainya positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hasil} nilainya positif, serta $r_{\text{hasil}} \leq r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika r_{hasil} nilainya negatif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka H_0 tetap ditolak.

Sugiyono (2012) berpendapat, bahwa validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor item instrument dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan antar skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya r_{tabel} adalah 0,30 keatas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.

1) Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai R hitung (*Pearson Correlation*) instrumen dengan nilai R tabel. Jika nilai R hitung $> 0,30$

maka item pernyataan adalah valid. Hasil Uji Validitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Standar	Ket.
Komitmen Organisasi (X₁)			
X1.1	0,912	0,30	Valid
X1.2	0,951	0,30	Valid
X1.3	0,942	0,30	Valid
Budaya Organisasi (X₂)			
X2.1	0,893	0,30	Valid
X2.2	0,900	0,30	Valid
X2.3	0,865	0,30	Valid
X2.4	0,753	0,30	Valid
X2.5	0,905	0,30	Valid
<i>Self Efficacy</i> (X₃)			
X3.1	0,886	0,30	Valid
X3.2	0,964	0,30	Valid
X3.3	0,958	0,30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,847	0,30	Valid
Y.2	0,865	0,30	Valid
Y.3	0,888	0,30	Valid
Y.4	0,913	0,30	Valid
Y.5	0,846	0,30	Valid

Sumber: Pengolahan data penelitian, lampiran 3

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.3, menunjukkan bahwa semua instrumen nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

4.8.2 Uji Reliabilitas

Instrument reliabel menurut Sugiyono (2012) adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2012) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh

instrument pengukuran. Pengujian dapat dilakukan secara internal yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (α). Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach*, maka nilai r hitung diwakili oleh nilai *Alpha* instrument dapat dikatakan handal (reliable) bila koefisien *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$.

Menurut Sugiyono (2012), apabila *alpha* dihitung lebih besar dari pada r -tabel dan *alpha* hitung bernilai positif, maka suatu instrumen penelitian dapat disebut reliable. Tingkat reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan *alpha* 0 sampai dengan 10. Apabila skala tersebut dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan seperti tabel berikut:

Tabel 4.4
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Nilai Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,699	Sedang
0,700 – 0,899	Tinggi
0,900 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono (2012)

1) Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji Reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka hasil yang

diperoleh dapat dikatakan handal. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Komitmen Organisasi (X_1)	3	0,927	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	5	0,915	0,60	Reliabel
<i>Self Efficacy</i> (X_3)	3	0,930	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,918	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan data penelitian, lampiran 3

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.5 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

4.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik dengan mempergunakan model berikut :

4.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti. Ada 2 analisis deskriptif yang dipakai dalam penelitian ini antara lain :

- 1) Analisis Deskriptif Karakteristik Responden, yang akan menjabarkan frekuensi dari karakter responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikannya dan masa kerja.

- 2) Analisis Deskriptif Variabel Penelitian, yang akan menjabarkan frekuensi dari jawaban yang didapatkan dari penyebaran kuisioner penelitian.

4.9.2 Analisis inferensial

Teknis analisis data inferensial merupakan statistik yang dipakai untuk melakukan analisis data dengan cara membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Ciri dari analisis data inferensial yaitu digunakannya rumus statistik tertentu, lalu hasil perhitungan yang sudah dilakukan itulah yang nantinya akan menjadi dasar dari pembuatan generalisasi yang berasal dari sumber bagi populasi. Dengan begitu statistik inferensial mempunyai fungsi untuk mengeneralisasikan hasil dari penelitian sampel untuk populasi, sesuai dengan fungsi itulah maka statistik inferensial sangat berguna untuk penelitian sampel.

1) Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas maka dapat dilakukan suatu pengujian yang disebut sebagai uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

Utama (2009) menyatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal. Jika tidak normal, maka prediksi yang dilakukan dengan data

tersebut akan tidak baik, atau dapat memberikan hasil prediksi yang menyimpang. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov*, apabila sig (*2-tailed*) lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan apabila sig (*2-tailed*) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Utama (2009) menyatakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi hal ini dapat dilihat dengan 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. Cara lainnya adalah dengan melihat nilai VIF dan *tolerance*. Agar bebas multikolinearitas, nilai VIF harus lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* harus di atas 0,10 (Ghozali, 2011).

c) Uji Heteroskedastisitas

Utama (2009) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai *varians* yang homogen. Jika

suatu model regresi yang mengandung gejala heteroskedastisitas akan memberikan hasil prediksi yang menyimpang. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada absolut residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis hubungan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan *Self Efficacy* secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan serta untuk mengetahui variabel mana diantara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan *Self Efficacy* yang paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

Rumus (Sugiyono,2012) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = Nilai Konstanta

X₁ = Komitmen Organisasi

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = *Self Efficacy*

b₁,b₂.b₃ = Koefisien regresi

3) Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012) yaitu :

Kreteria untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi adalah :

Tabel 4.6
Interpretasi koifisien korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0.800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012)

4) Analisis Determinasi

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

Rumus (Sugiyono, 2012)

$$D = R^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda:

5) Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara

kebetulan. Rumus yang dapat digunakan untuk dapat melakukan pengujian ini adalah :

$$t = \frac{bi}{sbi}$$

Keterangan :

t = nilai t-hitung

bi = koefisien regresi

sbi = standar deviasi bi

Langkah – langkah uji statistiknya :

a) Membuat formulasi hipotesisnya.

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, berarti secara parsial tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi/Budaya Organisasi/*Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : b_1, b_2, b_3 > 0$, berarti secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi/Budaya Organisasi/*Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

b) Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$).

c) Kriteria pengujian

(1) Jika signifikan $t \geq$ tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

(2) Jika signifikan $t < \text{tingkat kesalahan } 5\% (\alpha = 0,05)$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

d) Pengambilan Keputusan

(1) Bila sig. $t \geq 0,05$ (5%) maka H_0 diterima atau H_a ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi/ Budaya Organisasi/*Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

(2) Bila sig. $t < 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak atau H_a diterima, berarti secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi/ Budaya Organisasi/*Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.



UNMAS DENPASAR

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

5.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Duta Intika merupakan Main Dealer sepeda motor merek Kawasaki di wilayah Bali yang sudah berdiri sejak tahun 2009. PT. Duta Intika pertama kali berdiri di Jln. Teuku Umar Barat – Denpasar memiliki 3 kegiatan utama yaitu melayani penjualan sepeda motor, servis, dan juga pembelian sparepart kendaraan. Dengan mengambil tagline “Bagian Hidupku”, PT. Duta Intika mempresentasikan Kawasaki menjadi bagian gaya hidup pengguna motor di bali.

Setelah sukses menjadi pionir penjualan segmen motor trail dan sport dikelasnya, di bawah kepemimpinan Bapak Joko Prihardian PT. Duta Intika mulai membuka cabang di berbagai wilayah di bali. Dengan keinginan untuk lebih mendekatkan diri dan memudahkan konsumen pada tahun 2011 PT. Duta Intika Kawasaki resmi membuka cabang di Gianyar.

5.1.2 Visi dan Misi

1) Visi :

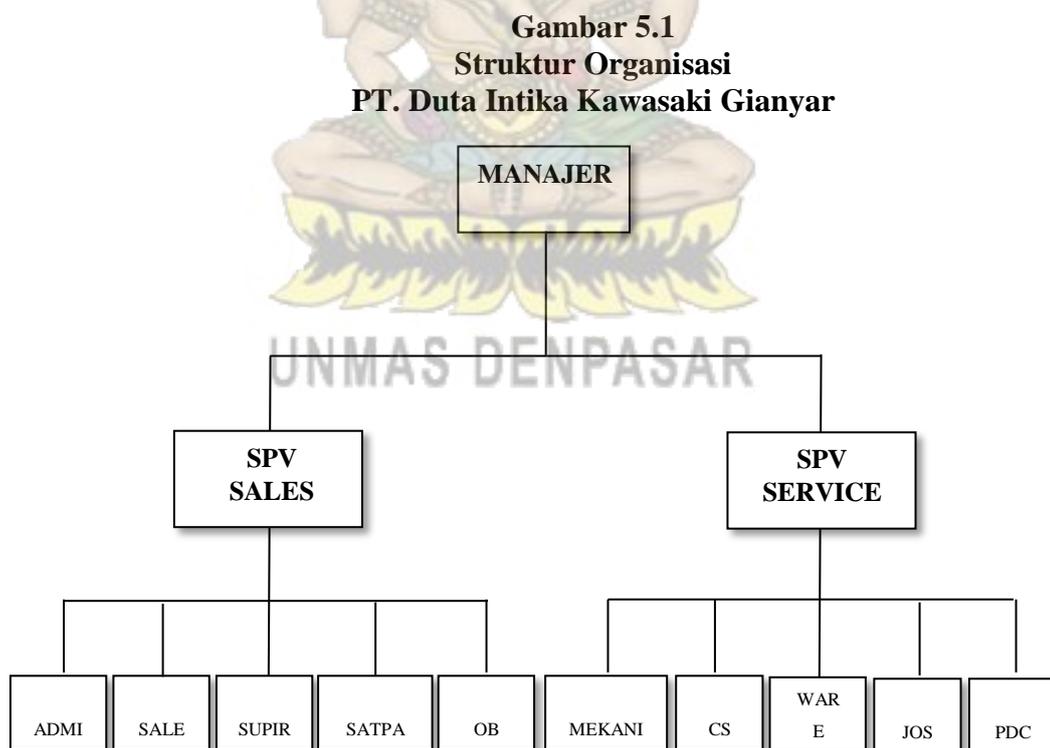
Selalu berusaha memberikan nilai lebih kepada pelanggan KAWASAKI dalam bentuk Kepuasan dan Pelayanan Baik.

2) Misi :

Pembentukan dan perbaikan Sumber Daya Manusia dalam pelayanan pelanggan.

5.1.3 Struktur Organisasi dan *Job Description*

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar menggunakan struktur organisasi yang berbentuk lini atau garis, dimana setiap wewenang dan tanggung jawab berada pada setiap tingkat, yakni dari teratas sampai terendah. Hal ini berarti perintah mengalir secara garis lurus atau pimpinan turun ke bawah sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Adapun struktur organisasi pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar disajikan dalam gambar sebagai berikut:



Sumber : PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar, Tahun 2020

Berdasarkan susunan struktur organisasi diatas, adapun tugas dan tanggungjawab dari masing– masing jabatan di PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar adalah sebagai berikut:

1) Manajer

Manajer mempunyai tugas dan tanggung jawab:

- a) Menyusun rencana kegiatan event dealer.
- b) Merumuskan program penjualan dan bengkel.
- c) Memimpin bawahan dalam mencapai target.
- d) Mengevaluasi pencapaian target penjualan dan bengkel.
- e) Mengembangkan karyawan dengan training atau pelatihan.

2) SPV Sales

SPV Sales mempunyai tugas dan tanggung jawab:

- a) Mengkoordinir tim penjualan agar dapat meningkatkan penjualan dan sesuai dengan target.
- b) Membantu mengatasi permasalahan tim sales.
- c) Memberikan laporan penjualan sales mingguan atau bulanan.
- d) Menentukan pemberian diskon produk kepada tim sales dengan persetujuan dari Manajer terlebih dahulu.
- e) Mensosialisasikan dan memberitahu informasi mengenai program penjualan yang baru kepada tim sales.

3) SPV Bengkel

SPV Bengkel mempunyai tugas dan tanggung jawab:

- a) Mengkoordinir tim bengkel, agar dapat meningkatkan servis

dan penjualan sparepart sesuai dengan target.

- b) Memberikan laporan servis tim bengkel baik itu mingguan atau bulanan.
- c) Menentukan pemberian klaim kepada konsumen jika terjadi sparepart atau kendaraan yang rusak akibat cacat produksi

4) Admin

Admin mempunyai tugas dan tanggung jawab:

- a) Menginput kas kecil, data konsumen, BPKB, stok unit, dan barang promosi.
- b) Membuat tagihan finance, laporan piutang, laporan pajak dan rekonsiliasi bank.
- c) Membuat surat pengiriman unit, buku service faktur komersil dan pajak.

5) Sales

Sales mempunyai tugas dan tanggung jawab:

- a) Menjalankan program penjualan yang telah di buat oleh manajer.
- b) Menghendel konsumen, mencatat data prospek, dan melakukan *call* prospek.
- c) Melakukan kegiatan kanvasing dan Menjaga ivent pameran.
- d) Menghubungi konsumen jika STNK dan BPKB konsumen sudah selesai.
- e) Membuat lapoan database konsumen setiap bulan.

6) *Office Boy* (OB)

OB mempunyai tugas dan tanggung jawab:

- a) Datang lebih pagi untuk membersihkan dan merapikan showroom dan bengkel.
- b) Menyiapkan mesin kopi dan makanan untuk konsumen servis.
- c) Menyetorkan dana operasional ke bank.
- d) Membawa laporan operasional kantor ke cabang pusat.

7) Satpam

Satpam mempunyai tugas dan tanggung jawab:

- a) Menyapa dan membuka pintu untuk konsumen yang datang ke *showroom*.
- b) Merapikan dan mengatur parkir konsumen dan karyawan.
- c) Membuat mutasi harian sebagai pelaporan kegiatan.

8) Supir

Supir mempunyai tugas dan tanggung jawab:

- a) Melakukan pengiriman unit ke rumah konsumen.
- b) Melakukan penjemputan bila ada motor konsumen yang bermasalah.

9) Mekanik

Mekanik mempunyai tugas dan tanggung jawab:

- a) Melakukan servis motor konsumen di bengkel.
- b) Membersihkan *toolkit* dan alat bengkel sehabis di gunakan.

10) *Customer Service (CS)*

CS mempunyai tugas dan tanggung jawab:

- a) Menerima pembayaran servis dan pembelian *sparepart*.
- b) Membuat laporan harian servis, KSG, dan pembelian *sparepart*.

11) *Ware House*

Ware House mempunyai tugas dan tanggung jawab:

- a) Mengecek dan menginput keluar masuknya *sparepart*.
- b) Menyiapkan *sparepart* yang akan dibeli konsumen.

12) *Job Order Seat (JOS)*

JOS mempunyai tugas dan tanggung jawab:

- a) Menerima pendaftaran motor service
- b) Membuat rekapan motor yang selesai di *service*

13) *Pre Delivery Checking (PDC)*

PDC mempunyai tugas dan tanggung jawab:

- a) Menyiapkan dan melakukan pengecekan unit yang akan di kirim ke rumah konsumen.
- b) Membuat laporan ceklis unit yang akan di kirim.

5.2 Hasil Analisis

5.2.1 Hasil Analisis Deskriptif

1) Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden yang digolongkan berdasarkan kategori jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik

responden dimaksud, maka disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

a) Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.1 sebagai berikut :

Tabel 5.1
Persentase Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin
pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar
Tahun 2020

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		N (Responden)	% (persen)
1	Laki-laki	28	82,35
2	Perempuan	6	17,65
Jumlah		34	100

Sumber: PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar, 2020

Berdasarkan Tabel 5.1 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki – laki yaitu 82,35% dan sisanya 17,65% adalah perempuan.

b) Karakteristik Responden Menurut Umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan Umur dapat dilihat pada Tabel 5.2 sebagai berikut:

Tabel 5.2
Persentase Karakteristik Responden Menurut Umur
pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar
Tahun 2020

No	Umur	Jumlah	
		N (Responden)	% (persen)
1	20-30	24	70,59
2	31-40	10	29,41
3	>40	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar, 2020

Berdasarkan Tabel 5.2 menunjukkan bahwa responden terbanyak berada pada umur 20-30 tahun yaitu 70,59%. Sedangkan responden terendah berada pada umur 31-40 tahun yaitu 29,41%.

c) Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5.3 sebagai berikut :

Tabel 5.3
Persentase Karakteristik Responden Menurut Pendidikan
pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar
Tahun 2020

No	Pendidikan	Jumlah	
		N (Responden)	% (persen)
1	SMA/SMK	31	91,18
2	Diploma	-	-
3	Sarjana	3	8,82
Jumlah		34	100

Sumber: PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar, 2020

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah yang berpendidikan SMK/SMK yaitu 91,18%. Sedangkan sisanya adalah yang berpendidikan Sarjana yaitu 8,82%.

d) Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja dapat dilihat pada Tabel 5.4 sebagai berikut :

Tabel 5.4
Persentase Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja
pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar
Tahun 2020

No	Lama Bekerja	Jumlah	
		N (Responden)	% (persen)
1	1-5 th	13	38,24
2	6-10 th	21	61,76
3	>10 th	-	-
Jumlah		34	100

Sumber: PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar, 2020

Berdasarkan Tabel 5.4 menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah dengan masa kerja 6-10 tahun yaitu 61,76%. Sedangkan responden terendah adalah yang bekerja 1-5 tahun yaitu 38,24%

2) Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 34 orang responden. Untuk mengkuantitatifkan variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden. Untuk memudahkan penilaian tersebut digunakan interval panjang kelas, maka digunakan rumus sebagai berikut:

Rumus interval kelas menurut Sugiyono (2012) :

$$C = \frac{R \text{ (Range)}}{K \text{ (Jumlah Klasifikasi)}}$$

Diketahui:

$$R = \text{skor tertinggi-skor terendah} = 5 - 1 = 4$$

$$K = 5$$

Berikut perhitungannya:

$$C = \frac{4}{5} = 0,80$$

Dari nilai interval kelas, maka diperoleh batas-batas klasifikasi dengan kategori sebagai berikut:

- a) Skor 1,00-1,80 dikategorikan sangat tidak baik
- b) Skor 1,81-2,60 dikategorikan tidak baik
- c) Skor 2,61-3,40 dikategorikan kurang baik
- d) Skor 3,41-4,20 dikategorikan baik

- e) Skor 4,21-5,00 dikategorikan sangat baik

Adapun deskripsi data untuk masing-masing variabel dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut:

- a) Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner kepada 34 orang responden dengan 3 macam pernyataan tentang Komitmen Organisasi, maka diperoleh jawaban responden seperti yang disajikan pada Tabel 5.5 berikut ini :

Tabel 5.5
Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban (Responden)					Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori penilaian
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini	2	13	11	8	-	111	3,26	Kurang Baik
2	Saya merasa memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini	3	14	12	5	-	117	3,44	Baik
3	Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini	5	15	11	3	-	124	3,65	Baik
Jumlah Skor							352	10,35	Baik
Rata – Rata Skor								3,45	

Sumber : Pengolahan data penelitian, lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.5 total rata-rata skor untuk variabel Komitmen Organisasi adalah 3,45, yaitu tergolong dalam kategori Baik. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada pernyataan ketiga yaitu “Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini” dan skor jawaban terendah berada pada pernyataan pertama yaitu “Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini”.

b) Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner kepada 34 orang responden dengan 5 macam pernyataan tentang Budaya Organisasi, maka diperoleh jawaban responden seperti yang disajikan pada Tabel 5.6 berikut ini:

Tabel 5.6
Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban (Responden)					Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Saya memanfaatkan waktu luang untuk selalu belajar dan mengembangkan kemampuan	-	19	8	7	-	114	3,35	Kurang Baik
2	Saya menetapkan rencana kerja dan berusaha mencapainya dengan penuh semangat	3	14	13	4	-	118	3,47	Baik
3	Saya selalu menghargai pendapat dan masukan yang diberikan orang lain	3	16	13	2	-	122	3,59	Baik
4	Saya selalu menuangkan ide kreatif demi meningkatkan kualitas pekerjaan dalam perusahaan	3	12	17	2	-	118	3,47	Baik
5	Dalam menjalankan pekerjaan saya akan berkomunikasi dan koordinasi dengan teman untuk mendapatkan hasil yang maksimal.	1	16	12	5	-	115	3,38	Kurang Baik
Jumlah Skor							587	17,26	Baik
Rata – Rata Skor								3,45	

Sumber : Pengolahan data penelitian, lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.6 total rata-rata skor untuk variabel Budaya Organisasi adalah 3,45, yaitu tergolong dalam kategori Baik. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada pernyataan ketiga yaitu “Saya selalu menghargai pendapat dan masukan yang diberikan orang lain” dan skor dengan jawaban terendah berada pada pernyataan pertama yaitu “Saya memanfaatkan waktu luang untuk selalu belajar dan mengembangkan kemampuan”.

c) *Self Efficacy*

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner kepada 34 orang responden dengan 3 macam pernyataan tentang *Self Efficacy*, maka diperoleh jawaban responden seperti yang disajikan pada Tabel 5.7 berikut ini:

Tabel 5.7
Deskripsi Variabel *Self Efficacy*

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban (Responden)					Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Saya memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi	2	13	15	4	-	115	3,38	Kurang Baik
2	Saya mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif	5	15	11	3	-	124	3,65	Baik
3	Saya memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas	4	14	13	3	-	121	3,56	Baik
Jumlah Skor							360	10,59	Baik
Rata – Rata Skor								3,53	

Sumber : Pengolahan data penelitian, lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.7 total rata-rata skor untuk variabel *Self Efficacy* adalah 3,53, yaitu tergolong dalam kategori Baik. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada pernyataan kedua yaitu “Saya mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif” dan skor dengan jawaban terendah berada pada pernyataan pertama yaitu “Saya memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi”.

d) Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner kepada 34 orang responden dengan 5 macam pernyataan tentang Kinerja Karyawan maka diperoleh jawaban responden seperti yang disajikan pada Tabel 5.8 berikut ini:

Tabel 5.8
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah Jawaban (Responden)					Total Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS			
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dalam perusahaan	7	13	10	4	-	125	3,68	Baik
2	Saya akan menyampaikan ide-ide terkait untuk kemajuan perusahaan	4	14	13	3	-	121	3,56	Baik
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur perusahaan	3	14	13	4	-	118	3,47	Baik
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan	2	16	9	7	-	115	3,38	Kurang Baik
5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.	3	13	14	4	-	117	3,44	Baik
Jumlah Skor							596	17,53	Baik
Rata – Rata Skor								3,51	

Sumber : Pengolahan data penelitian, lampiran 2

Berdasarkan Tabel 5.8 total rata-rata skor untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 3,51, yaitu tergolong dalam kategori Baik. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada pernyataan pertama yaitu “Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dalam perusahaan” dan skor jawaban terendah berada pada pernyataan kedua yaitu “Saya dapat

menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan”.

5.2.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian Normalitas dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS version 22 For Windows* diperoleh hasil Uji Normalitas pada Tabel 5.9 berikut ini :

Tabel 5.9
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85924707
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.057
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 4

Dari Tabel 5.9 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Nilai *Tolerance* dan VIF dapat dilihat pada Tabel 5.10 sebagai berikut:

Tabel 5.10
Hasil SPSS Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Komitmen Organisasi	0,208	4,802
Budaya Organisasi	0,203	4,927
<i>Self Efficacy</i>	0,252	3,966

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 4

Pada Tabel 5.10 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi.

Tabel 5.11
Hasil SPSS Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	B	t-hitung	Sig.
Konstan	1.298	2.893	.007
Komitmen Organisasi	-.047	-.614	.544
Budaya Organisasi	.038	.677	.504
<i>Self Efficacy</i>	-.073	-.990	.330

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 4

Dari Tabel 5.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

5.2.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan, digunakan alat bantu analisis yaitu Program *SPSS version 22 For Windows*. Rekapitulasi hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.12
Rekapitulasi Hasil Analisis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.687	.828		-.829	.413
Komitmen Organisasi	.390	.141	.254	2.766	.010
Budaya Organisasi	.518	.103	.467	5.024	.000
<i>Self Efficacy</i>	.494	.136	.303	3.635	.001
R	.973				
Adjusted R Square	.942				
F	179.817				
Sig. F	.000				

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy*

terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.12 , maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -0,687 + 0,390 X_1 + 0,518 X_2 + 0,494 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = -0,687$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy*, atau nilainya konstan, maka besarnya Kinerja Karyawan adalah tetap.

$b_1 = 0,390$, artinya apabila Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Komitmen Organisasi akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan.

$b_2 = 0,518$, artinya apabila Komitmen Organisasi dan *Self Efficacy* dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Budaya Organisasi akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan.

$b_3 = 0,494$, artinya apabila Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya *Self Efficacy* akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap

Kinerja Karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar, begitu sebaliknya.

2) Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5.12
Rekapitulasi Hasil Analisis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.687	.828		-.829	.413
Komitmen Organisasi	.390	.141	.254	2.766	.010
Budaya Organisasi	.518	.103	.467	5.024	.000
<i>Self Efficacy</i>	.494	.136	.303	3.635	.001
R	.973				
Adjusted R Square	.942				
F	179.817				
Sig. F	.000				

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.12 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,973. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,973 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

3) Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/

sumbangan antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

Tabel 5.12
Rekapitulasi Hasil Analisis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.687	.828		-.829	.413
Komitmen Organisasi	.390	.141	.254	2.766	.010
Budaya Organisasi	.518	.103	.467	5.024	.000
<i>Self Efficacy</i>	.494	.136	.303	3.635	.001
R	.973				
Adjusted R Square	.942				
F	179.817				
Sig. F	.000				

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.12 hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,942. Ini berarti besarnya kontribusi antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 94,2% sedangkan sisanya 5,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan Tabel 5.12 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Komitmen Organisasi adalah 2,766 dan signifikansi sebesar

0,010 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan “Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima.

b) Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Budaya Organisasi adalah 5,024 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan “Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima.

c) Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 3

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk *Self Efficacy* adalah 3,635 dan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan “*Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima.

5) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* secara simultan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.12 diperoleh nilai F hitung 179.817 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel komitmen organisasi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,390 dan nilai t-hitung sebesar 2,766 serta nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif terkait dengan deskripsi variabel komitmen organisasi dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,45 yang artinya variabel komitmen organisasi tergolong dalam kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang komitmen

organisasi yang baik adalah jika karyawan akan merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan sebesar 3,51 termasuk dalam kategori baik. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada pernyataan pertama yaitu “Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang kinerja yang tinggi adalah jika karyawan telah memahami tugas dan tanggungjawab ketika bekerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,390 yang bernilai positif memiliki makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaan mereka dan perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung lebih produktif karena mereka merasa lebih terlibat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen yang rendah akan cenderung untuk melakukan pekerjaan kurang efisien kondisi tersebut tentu saja akan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Fajrin (2018) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar. Hasil serupa ditunjukkan oleh Hakim (2018) yang mengungkapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu untuk meningkatkan komitmen karyawan.

5.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,518 dan nilai t hitung sebesar 5,024 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini terbukti.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif terkait dengan deskripsi variabel budaya organisasi dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,45 yang artinya variabel budaya organisasi tergolong dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang budaya organisasi yang baik adalah jika karyawan mampu memanfaatkan waktu luang untuk selalu belajar dan mengembangkan kemampuan. Sedangkan nilai rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan sebesar 3,51 termasuk dalam kategori baik. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada pernyataan pertama yaitu "Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang kinerja yang tinggi adalah jika karyawan telah memahami tugas dan tanggungjawab ketika bekerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,518 yang bernilai positif memiliki makna bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, sikap maupun etika yang menjadi pedoman karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai

pedoman bagi karyawan mulai dari cara bekerja, maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Faktor-faktor ini dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Ketika budaya organisasi yang diterapkan positif, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan akan melihat perusahaan mereka peduli tentang karyawan sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai sehingga kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kuswati (2020) mengungkapkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar. Hal ini juga didukung oleh penelitian Kuswati (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Herta (2018) menyebutkan budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Serta penelitian Valentina (2017) budaya dapat berdampak besar pada kinerja organisasi dan kepuasan anggotanya.

5.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *self efficacy* diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,494 dan nilai t-hitung sebesar 3,635 serta nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis pada penelitian ini terbukti.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif terkait dengan deskripsi variabel *self efficacy* dengan nilai rata-rata skor sebesar 3,53 tergolong dalam kategori baik. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada pernyataan saya mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi responden tentang *self efficacy* yang tinggi adalah jika karyawan mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif. Sedangkan nilai rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan sebesar 3,51 termasuk dalam kategori baik. Dimana skor jawaban tertinggi berada pada pernyataan pertama yaitu “Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang kinerja yang tinggi adalah jika karyawan telah memahami tugas dan tanggungjawab ketika bekerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,494 yang bernilai positif memiliki makna bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai tujuannya dan lebih mampu mengatasi kesulitan atau hambatan dalam pekerjaan. Keterkaitan *self efficacy* dengan kinerja karyawan, dapat dilihat dari rasa percaya diri dan kreatif karyawan yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan Salman (2016) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Intika Kawasaki di Kabupaten Gianyar. Suatu perusahaan

tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Hasil penelitian lain sejalan dengan Fattah (2017).



BAB VI

PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

6.1.1 Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan, ini berarti bahwa semakin baik Komitmen Organisasi maka Kinerja Karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki di Kabupaten Gianyar juga akan meningkat.

6.1.2 Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan, ini berarti semakin baik Budaya Organisasi maka Kinerja Karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki di Kabupaten Gianyar juga akan meningkat.

6.1.3 *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan, ini berarti semakin baik *Self Efficacy* maka Kinerja Karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki di Kabupaten Gianyar juga akan meningkat.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

6.2.1 Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel Komitmen

Organisasi, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* berkontribusi sebesar

94,2% terhadap Loyalitas Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 5,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar.

6.2.2 Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

6.3.1 Berdasarkan rata-rata skor Indikator pada variabel Komitmen Organisasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi (skor) yang paling kecil 3,26 terhadap item pernyataan “Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini”. Maka kedepannya kepada Pimpinan PT. Duta Intika Kawasaki di Kabupaten Gianyar diharapkan untuk dapat memunculkan rasa memiliki dihati tiap karyawan dengan menghormati dan menghargai karyawan saat mereka membawa dan menjalankan nilai-nilai positif mereka, membimbing mereka ke tujuan mereka, dan meningkatkan perkembangan karyawannya dengan ikut pelatihan dan seminar.

6.3.2 Berdasarkan rata-rata Indikator skor pada variabel Budaya Organisasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling

kecil terhadap item pernyataan “Saya memanfaatkan waktu luang untuk selalu belajar dan mengembangkan kemampuan”. Maka kedepannya Pimpinan PT. Duta Intika Kawasaki di Kabupaten Gianyar diharapkan dapat lebih mengawasi karyawannya, apabila ada karyawan yang sedang memiliki waktu senggang saat jam kerja pimpinan dapat memberikan pekerjaan lain atau memberikan modul pelatihan sehingga waktu kerja dapat digunakan untuk mengembangkan kemampuan.

6.3.3 Berdasarkan rata-rata skor Indikator pada variabel *Self Efficacy* dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Saya memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi”. Maka untuk dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas, selain dengan mendengarkan dan memberikan solusi atas kendala yang ada dilapangan pimpinan juga harus secara rutin dan berkala memberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan karyawan sehingga semakin percaya diri dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Andi Farid Noor. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Guru Sekolah Menengah Atas Di Makasar. *HJABE Vol. 2 No 2*. Universitas Hasanuddin.
- Akbar, mirul. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 47 No.2*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Alberto, Jufri. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. *Kemajuan dalam Riset Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, volume 64. Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia.
- Amrullah. 2016. Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, Volume 13, (2). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mulawarman, Indonesia.
- Bodroastuti, Tri. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Semarang*.
- Carter, W. Richard. 2016. Pengaruh keterlibatan karyawan dan *self-efficacy* pada kinerja pekerjaan: studi lapangan longitudinal. *Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia*, DOI: 10.1080/09585192. a longitudinal field study. AIM Business School, Australian Institute of Management, Sydney, Australia;
- Cetin, Fatih. 2018. *The Effect of Occupational Self Efficacy On Work Performance Through Intrinsic Work Motivation*. *EjurnalManagement*. Departement of Psychology, Istanbul Sabahattin Zaim Universiti, Istanbul, Turkey.
- Edison Emron , Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Evita, Siti Noni. 2017. Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Dan Management By Objectives. *Pekbis Jurnal, Vol.9, No.1*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Padjadjaran.
- Fajrin, Desliana. 2018. *The Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture to Employee Performance through Behaviour Civilization Organizations of Teachers and Employees Madrasah*

Ibtidaiya Nurussyifa Indonesia. International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS) VOL: 4 ISSUE: 3. Department of Management Krisnadwipayana University Jakarta.

Fatmasari, (2017). Pengaruh Talent Management Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol.03. No.02. Stimik Dipanegara Makassar.

Fattah, Hussein . 2017. *The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, Self-Efficacy, and Job Satisfaction on Job Performance of The Employees.* *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis* Volume 3 Number 2. University of Muhammadiyah Palembang, South Sumatera, Indonesia.

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hakim, Adnan 2018. *Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi.* *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)* || Volume || 4 || Issue || 5 || Pages || PP.33-41 ||. Faculty of Economics and Business Haluoleo University (UHO).

Herta Manurung, Delviana RW. 2018. *The Influence of Organizational Culture on Employees Performance at Cv. Putra Saleh Anugrah in District Samosir.* *International Journal of Advanced Engineering Research and Science (IJAERS)*. Vol-5. Issue-4. Sisingamangaraja University of Tapanuli, Indonesia.

Hikmah, Nurul. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, *Self Efficacy* dan OCB terhadap Kinerja Karyawan pada Tetap Susan Spa & Resort Bandungan. *E-jurnal Undip*. Hal 1-8.

Ingusci, Emanuela. 2019. *Self Efficacy and Work Performance : The Role Of Job Crafting In Middle-Age Workerrrs.* *International Journal of Business and Society*, Vol. 20 No 2. Department of History, Society and Human Studies, University of Salento, Lecce.

Kuswati, Yeti. 2020. *The Influence of Organizational Culture on Employee Performance.* *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* Volume 3, No 1. Majalengka University, Indonesia.

Latief, Abdul. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik* 9 (1). Universitas Samudera Indonesia.

- Locke, E.A. (1978), "The Ubiquity of The Technique of Goal Setting in Theories of and Approaches to Employee Motivation", *Academy of Management Review*, July, 594-601
- Metin. 2018. *The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises. Journal of Economic and Social Development (JESD)* Vol. 5, No. 1, March 2018. Nevsehir Hacı Bektas Veli University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, (TURKEY).
- Muhammad, Ezra Zhafran Giani. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 53 No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Murtiningsih, Linna Fitri. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan *Self Efficacy* melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Volume 1 No. 2*. Universitas Wijaya Putra Surabaya.
- Novelia, dkk. 2016. Pengaruh Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 38 No.2. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Noviawati, Dian Rizki. 2016. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol 4 No 3
- Novita Sari, Diyan. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNY, Yogyakarta.
- Novziransyah, Nanda. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumantik* Volume 2 Nomor 1. Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara (Uisu).
- Parmitasari, Rika Dwi Ayu. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*, Vol . 4 No. 1. Jurusan Manajemen, UIN Alauddin Makassar.
- Pratama, S. C., Shalman Al-Farizy, S. H., & Darsono, S. H. (2016). Perjanjian Kerjasama Antara Pengusaha Besi Dengan Investor Studi Kasus tentang

Sengketa pada Perusahaan Dhemes di Sukoharjo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Pristiwati, Martiyani. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 61 No. 4. Universitas Brawijaya Malang.
- Putri, Putu Eka Viska. 2016. Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5 No 11.
- Rahmi, Amelia. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. PLN Banda Aceh. *Jurnal Iman*, Vol. 6, No. 1. 1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
- Rolos, Jeky K R. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605* Vol. 6 No. 4. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik, Universitas Sam Ratulangi.
- Rosvita, Vivin. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*. Vol. 2 No.1. Istikes Muhammadiyah Kudus.
- Saad, Ghazi Ben. 2018. *The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture*. *Jurnal Internasional Problems and Perspectives in Management*, Volume 16, Issue 3. Saudi Arabian public sector.
- Salman, Muhammad. 2016. *Impact of Self-Efficacy on Employee's Job Performance in Health Sector of Pakistan*. *American Journal of Business and Society* Vol. 1. No. 3. , University of the Punjab, Lahore, Pakistan.
- Sapitri, Ranty. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*. Vol. 3 No. 2. Universitas Riau.
- Saryadi. (2018). Penguatan Kinerja Pegawai di tinjau dari aspek *Self Efficacy*, Motivasi, dan Komitmen Kerja. *E-Jurnal FMIPA UNIMUS*.
- Sibuea, Agnesi C.M. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Distrib Usi Jawa Barat Dan Banten. *e-jurnal of Management Universitas Telkom*, Vol.2, No.3.

- Stevani, Sebayang. (2017). Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management: Vol.4, No.1*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Telkom.
- Sugiyono. 2012. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Suharto, 2019. The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*. Volume VII Issue 2. Faculty Economic of Universitas, Muhammadiyah Metro, Jl. Kihajar Dewantara 116 Kota Metro, Lampung, Indonesia.
- Sunyoto, 2015. Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- T. Yunus, Nabila Mutiasari. 2018. Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Makassar Kartini. Hasanuddin *Journal Of Applied Business And Entrepreneurship* Vol. 1 No. 2. Unhas Makassar.
- Utama, Suyana. (2009). *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kualitatif*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
- Valentina, Munteanu. 2017. *The Influence of Organizational Culture on Company Performance*. "Ovidius" *University Annals, Economic Sciences Series* Volume XVII, Issue 2. "Andrei Saguna" University of Constanta.
- Waluya, Winarja. 2018. *The effect of Organizational Commitment and Job Pressure to Job Performance through the Job Satisfaction in Employees Directorate transformation Technology Communication and Information Indonesia*. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)* VOL: 4, ISSUE: 2. Directorate transformation Technology Communication and Information I.
- Wardhani, Winda Kusuma. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 2 No. 1. Universitas Brawijaya Malang

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar

Kepada Yth.:
Bapak dan Ibu para Karyawan
PT. Duta Intika Kawasaki
di-
Gianyar.

Dengan hormat,

Bersama ini, saya Ni Putu nonik Widiari mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar sedang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar”, maka saya mohon bantuan Bapak dan Ibu selaku karyawan di perusahaan ini untuk berkenan mengisi daftar pernyataan atau kuesioner terlampir dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Alternatif yang Bapak dan Ibu pilih harus sesuai dengan keyakinan, kesukaan, kecenderungan bertindak, dan kejadian yang Bapak dan Ibu alami, bukan apa yang sebaiknya atau seharusnya.
 2. Pengisian daftar pertanyaan ini bukanlah suatu ujian, tidak ada hubungan dengan dan tidak mempengaruhi jabatan yang Bapak dan Ibu pegang saat ini.
 3. Bapak dan Ibu tidak perlu ragu-ragu menjawab karena kerahasiaan jawaban tetap saya jaga.
- Atas kerjasama dan dukungannya saya ucapkan terimakasih.

Gianyar, 25 Januari 2023

Peneliti

Ni Putu Nonik Widiari

NIM : 1902612011129

1. Identitas Responden

Nama :(boleh dikosongkan)

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Departemen/bagian :

Pendidikan terakhir : SMP SMA Diploma Sarjana

Umur :tahun

Lama Bekerja :tahun

2. Petunjuk Pengisian

- a. Jawablah pernyataan berikut ini dengan sejujurnya, baik pernyataan menyangkut Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, *Self Efficacy*, dan Kinerja Karyawan.
- b. Cara menjawab pernyataan adalah pada setiap nomor pertanyaan berilah tanda (√) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda pada setiap pertanyaan, **contoh:**

No	Daftar Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin selalu menyetujui usulan-usulan kegiatan yang dikemukakan oleh karyawannya	√				
2	Pemimpin selalu memberikan motivasi karyawannya		√			
3	Komunikasi antara karyawan dengan pimpinan berjalan dengan baik			√		

Jika saudara ingin membatalkan jawaban saudara, dan menggantinya dengan jawaban yang lain, maka gunakan tanda (=) untuk membatalkan jawaban yang telah saudara pilih sebelumnya.

Keterangan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

3. Daftar Pernyataan

Berilah tanda (√) pada kolom dengan jawaban alternatif sebagai berikut :

a. Komitmen organisasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan ini					
2	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini					
3	Saya merasa rugi jika meninggalkan perusahaan ini					

b. Budaya organisasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memanfaatkan waktu luang untuk selalu belajar dan mengembangkan kemampuan					
2	Saya menetapkan rencana kerja dan berusaha mencapainya dengan penuh semangat					
3	Saya selalu menghargai pendapat dan masukan yang diberikan orang lain					
4	Saya selalu menuangkan ide kreatif demi meningkatkan kualitas pekerjaan dalam perusahaan					
5	Dalam menjalankan pekerjaan saya akan berkomunikasi dan koordinasi dengan teman untuk mendapatkan hasil yang maksimal.					

c. Self Efficacy

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi					
2	Saya mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif					
3	Saya memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas					

d. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dalam perusahaan					
2	Saya akan menyampaikan ide-ide terkait untuk kemajuan perusahaan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur perusahaan					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.					

Lampiran 2 : Deskripsi Jawaban Responden

Hasil Rekap Jawaban Responden

No. Resp	Komitmen Organisasi (X1)			Budaya Organisasi (X2)					Self Efficacy (X3)			Kinerja karyawan (Y)					
	1	2	3	1	2	3	4	5	1	2	3	1	2	3	4	5	
1	S	SS	SS	S	S	S	S	S	S	SS	SS	S	S	SS	SS	S	
2	KS	S	S	KS	S	KS	KS	S	KS	KS	KS	S	KS	KS	KS	S	
3	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	
4	TS	KS	KS	TS	KS	KS	KS	KS	TS	KS	KS	KS	KS	TS	TS	TS	
5	TS	KS	KS	TS	KS	TS	KS	KS	TS	KS	KS	TS	KS	KS	KS	KS	
6	S	S	S	S	S	S	SS	S	SS	SS	SS	SS	SS	S	S	S	
7	TS	KS	KS	KS	KS	KS	TS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	TS	TS	KS	
8	S	S	S	S	S	S	SS	S	S	S	S	SS	SS	S	S	S	
9	KS	S	S	S	KS	S	S	KS	KS	S	S	KS	KS	S	S	S	
10	S	KS	KS	S	S	S	S	S	S	S	S	KS	S	S	S	S	
11	S	S	S	S	SS	S	SS	SS	S	S	S	SS	S	S	S	S	
12	TS	TS	KS	KS	KS	KS	TS	KS	TS	TS	TS	KS	TS	TS	TS	TS	
13	KS	KS	S	S	KS	S	KS	KS	KS	S	KS	S	S	KS	S	KS	
14	S	S	S	S	KS	S	KS	KS	KS	S	S	S	S	KS	KS	KS	
15	TS	TS	TS	TS	TS	KS	KS	TS	KS	KS	KS	KS	KS	TS	TS	TS	
16	S	S	S	S	S	S	KS	S	S	S	KS	S	S	S	S	KS	
17	S	SS	SS	S	S	S	S	S	SS	S	S	S	SS	S	S	SS	
18	S	S	S	KS	S	KS	KS	S	S	S	S	S	S	KS	KS	KS	
19	KS	KS	KS	S	S	S	KS	S	S	S	S	S	S	S	S	KS	
20	S	S	S	S	S	S	KS	S	KS	S	S	S	S	S	S	S	
21	KS	KS	S	KS	KS	KS	S	KS	KS	KS	KS	S	KS	KS	KS	S	
22	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	
23	KS	KS	S	S	S	S	S	S	KS	S	S	S	KS	S	S	KS	
24	KS	TS	TS	TS	TS	KS	KS	TS	KS	KS	KS	KS	TS	KS	TS	KS	
25	SS	SS	SS	S	S	SS	S	S	S	SS	SS	SS	SS	S	S	SS	
26	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
27	TS	KS	KS	TS	KS	KS	KS	TS	KS	KS	KS	TS	KS	KS	TS	KS	
28	TS	TS	TS	KS	TS	KS	KS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	KS	KS	KS	
29	TS	TS	KS	TS	TS	TS	KS	TS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	TS	TS	
30	S	S	SS	S	SS	S	S	S	S	SS	SS	SS	S	SS	SS	S	
31	S	S	S	S	S	SS	S	S	S	SS	S	SS	S	S	S	SS	
32	KS	S	S	S	KS	S	S	KS	S	S	S	S	S	S	S	S	
33	SS	S	SS	S	SS	SS	S	S	S	S	S	SS	S	SS	S	S	
34	KS	KS	KS	TS	KS	KS	KS	KS	KS	TS	TS	TS	KS	KS	KS	KS	
TOTAL	SS	2	3	5	0	3	3	3	1	2	5	4	7	4	3	2	3
	S	13	14	15	19	14	16	12	16	13	15	14	13	14	14	16	13
	KS	11	12	11	8	13	13	17	12	15	11	13	10	13	13	9	14
	TS	8	5	3	7	4	2	2	5	4	3	3	4	3	4	7	4
	STS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Lampiran 2 : Deskripsi Jawaban Responden (Lanjutan)

Hasil Rekap Total Skor Masing – Masing Variabel

No Resp	X1	X2	X3	Y
1	14	20	14	22
2	11	17	9	17
3	9	15	9	15
4	8	14	8	12
5	8	13	8	14
6	12	21	15	22
7	8	14	9	13
8	12	21	12	22
9	11	18	11	18
10	10	20	12	19
11	12	23	12	21
12	7	14	6	11
13	10	17	10	18
14	12	17	11	17
15	6	12	9	12
16	12	19	11	19
17	14	20	13	22
18	12	17	12	17
19	9	19	12	19
20	12	19	11	20
21	10	16	9	17
22	9	15	9	15
23	10	20	11	18
24	7	12	9	13
25	15	21	14	23
26	12	20	12	20
27	8	13	9	13
28	6	13	6	13
29	7	11	9	13
30	13	21	14	23
31	12	21	13	22
32	11	18	12	20
33	14	22	12	22
34	9	14	7	14

Lampiran 2 : Deskripsi Jawaban Responden (Lanjutan)

Hasil Rekap Skor Jawaban Responden Variabel X₁

No. Resp	Komitmen Organisasi (X ₁)			Total Skor	Rata - Rata Skor	Kategori Penilaian
	1	2	3			
1	4	5	5	14	4.67	Sangat Baik
2	3	4	4	11	3.67	Baik
3	3	3	3	9	3.00	Kurang Baik
4	2	3	3	8	2.67	Kurang Baik
5	2	3	3	8	2.67	Kurang Baik
6	4	4	4	12	4.00	Baik
7	2	3	3	8	2.67	Kurang Baik
8	4	4	4	12	4.00	Baik
9	3	4	4	11	3.67	Baik
10	4	3	3	10	3.33	Kurang Baik
11	4	4	4	12	4.00	Baik
12	2	2	3	7	2.33	Tidak Baik
13	3	3	4	10	3.33	Kurang Baik
14	4	4	4	12	4.00	Baik
15	2	2	2	6	2.00	Tidak Baik
16	4	4	4	12	4.00	Baik
17	4	5	5	14	4.67	Sangat Baik
18	4	4	4	12	4.00	Baik
19	3	3	3	9	3.00	Kurang Baik
20	4	4	4	12	4.00	Baik
21	3	3	4	10	3.33	Kurang Baik
22	3	3	3	9	3.00	Kurang Baik
23	3	3	4	10	3.33	Kurang Baik
24	3	2	2	7	2.33	Tidak Baik
25	5	5	5	15	5.00	Sangat Baik
26	4	4	4	12	4.00	Baik
27	2	3	3	8	2.67	Kurang Baik
28	2	2	2	6	2.00	Tidak Baik
29	2	2	3	7	2.33	Tidak Baik
30	4	4	5	13	4.33	Sangat Baik
31	4	4	4	12	4.00	Baik
32	3	4	4	11	3.67	Baik
33	5	4	5	14	4.67	Sangat Baik
34	3	3	3	9	3.00	Kurang Baik
Total	111	117	124	352	117.33	Baik
Rata - Rata	3.26	3.44	3.65	10.35	3.45	
Kategori	KB	B	B			

Lampiran 2 : Deskripsi Jawaban Responden (Lanjutan)

Hasil Rekap Skor Jawaban Responden Variabel X₂

No. Resp	Budaya Organisasi (X ₂)					Total Skor	Rata - Rata Skor	Kategori Penilaian
	1	2	3	4	5			
1	4	4	4	4	4	20	4.00	Baik
2	3	4	3	3	4	17	3.40	Kurang Baik
3	3	3	3	3	3	15	3.00	Kurang Baik
4	2	3	3	3	3	14	2.80	Kurang Baik
5	2	3	2	3	3	13	2.60	Tidak Baik
6	4	4	4	5	4	21	4.20	Baik
7	3	3	3	2	3	14	2.80	Kurang Baik
8	4	4	4	5	4	21	4.20	Baik
9	4	3	4	4	3	18	3.60	Baik
10	4	4	4	4	4	20	4.00	Baik
11	4	5	4	5	5	23	4.60	Sangat Baik
12	3	3	3	2	3	14	2.80	Kurang Baik
13	4	3	4	3	3	17	3.40	Kurang Baik
14	4	3	4	3	3	17	3.40	Kurang Baik
15	2	2	3	3	2	12	2.40	Tidak Baik
16	4	4	4	3	4	19	3.80	Baik
17	4	4	4	4	4	20	4.00	Baik
18	3	4	3	3	4	17	3.40	Kurang Baik
19	4	4	4	3	4	19	3.80	Baik
20	4	4	4	3	4	19	3.80	Baik
21	3	3	3	4	3	16	3.20	Kurang Baik
22	3	3	3	3	3	15	3.00	Kurang Baik
23	4	4	4	4	4	20	4.00	Baik
24	2	2	3	3	2	12	2.40	Tidak Baik
25	4	4	5	4	4	21	4.20	Baik
26	4	4	4	4	4	20	4.00	Baik
27	2	3	3	3	2	13	2.60	Tidak Baik
28	3	2	3	3	2	13	2.60	Tidak Baik
29	2	2	2	3	2	11	2.20	Tidak Baik
30	4	5	4	4	4	21	4.20	Baik
31	4	4	5	4	4	21	4.20	Baik
32	4	3	4	4	3	18	3.60	Baik
33	4	5	5	4	4	22	4.40	Sangat Baik
34	2	3	3	3	3	14	2.80	Kurang Baik
Total	114	118	122	118	115	587	117.40	Baik
Rata - Rata	3.35	3.47	3.59	3.47	3.38	17.26	3.45	
Kategori	KB	B	B	B	KB			

Lampiran 2 : Deskripsi Jawaban Responden (Lanjutan)

Hasil Rekap Skor Jawaban Responden Variabel X₃

No. Resp	Self Efficacy (X ₃)			Total Skor	Rata - Rata Skor	Kategori Penilaian
	1	2	3			
1	4	5	5	14	4.67	Sangat Baik
2	3	3	3	9	3.00	Kurang Baik
3	3	3	3	9	3.00	Kurang Baik
4	2	3	3	8	2.67	Kurang Baik
5	2	3	3	8	2.67	Kurang Baik
6	5	5	5	15	5.00	Sangat Baik
7	3	3	3	9	3.00	Kurang Baik
8	4	4	4	12	4.00	Baik
9	3	4	4	11	3.67	Baik
10	4	4	4	12	4.00	Baik
11	4	4	4	12	4.00	Baik
12	2	2	2	6	2.00	Tidak Baik
13	3	4	3	10	3.33	Kurang Baik
14	3	4	4	11	3.67	Baik
15	3	3	3	9	3.00	Kurang Baik
16	4	4	3	11	3.67	Baik
17	5	4	4	13	4.33	Sangat Baik
18	4	4	4	12	4.00	Baik
19	4	4	4	12	4.00	Baik
20	3	4	4	11	3.67	Baik
21	3	3	3	9	3.00	Kurang Baik
22	3	3	3	9	3.00	Kurang Baik
23	3	4	4	11	3.67	Baik
24	3	3	3	9	3.00	Kurang Baik
25	4	5	5	14	4.67	Sangat Baik
26	4	4	4	12	4.00	Baik
27	3	3	3	9	3.00	Kurang Baik
28	2	2	2	6	2.00	Tidak Baik
29	3	3	3	9	3.00	Kurang Baik
30	4	5	5	14	4.67	Sangat Baik
31	4	5	4	13	4.33	Sangat Baik
32	4	4	4	12	4.00	Baik
33	4	4	4	12	4.00	Baik
34	3	2	2	7	2.33	Tidak Baik
Total	115	124	121	360	120.00	Baik
Rata - Rata	3.38	3.65	3.56	10.59	3.53	
Kategori	KB	B	B			

Lampiran 2 : Deskripsi Jawaban Responden (Lanjutan)

Hasil Rekap Skor Jawaban Responden Variabel Y

No. Resp	Kinerja karyawan (Y)					Total Skor	Rata - Rata Skor	Kategori Penilaian
	1	2	3	4	5			
1	4	4	5	5	4	22	4.40	Sangat Baik
2	4	3	3	3	4	17	3.40	Kurang Baik
3	3	3	3	3	3	15	3.00	Kurang Baik
4	3	3	2	2	2	12	2.40	Tidak Baik
5	2	3	3	3	3	14	2.80	Kurang Baik
6	5	5	4	4	4	22	4.40	Sangat Baik
7	3	3	2	2	3	13	2.60	Tidak Baik
8	5	5	4	4	4	22	4.40	Sangat Baik
9	3	3	4	4	4	18	3.60	Baik
10	3	4	4	4	4	19	3.80	Baik
11	5	4	4	4	4	21	4.20	Baik
12	3	2	2	2	2	11	2.20	Tidak Baik
13	4	4	3	4	3	18	3.60	Baik
14	4	4	3	3	3	17	3.40	Kurang Baik
15	3	3	2	2	2	12	2.40	Tidak Baik
16	4	4	4	4	3	19	3.80	Baik
17	4	5	4	4	5	22	4.40	Sangat Baik
18	4	4	3	3	3	17	3.40	Kurang Baik
19	4	4	4	4	3	19	3.80	Baik
20	4	4	4	4	4	20	4.00	Baik
21	4	3	3	3	4	17	3.40	Kurang Baik
22	3	3	3	3	3	15	3.00	Kurang Baik
23	4	3	4	4	3	18	3.60	Baik
24	3	2	3	2	3	13	2.60	Tidak Baik
25	5	5	4	4	5	23	4.60	Sangat Baik
26	4	4	4	4	4	20	4.00	Baik
27	2	3	3	2	3	13	2.60	Tidak Baik
28	2	2	3	3	3	13	2.60	Tidak Baik
29	3	3	3	2	2	13	2.60	Tidak Baik
30	5	4	5	5	4	23	4.60	Sangat Baik
31	5	4	4	4	5	22	4.40	Sangat Baik
32	4	4	4	4	4	20	4.00	Baik
33	5	4	5	4	4	22	4.40	Sangat Baik
34	2	3	3	3	3	14	2.80	Kurang Baik
Total	125	121	118	115	117	596	119.20	Baik
Rata - Rata	3.68	3.56	3.47	3.38	3.44	17.53	3.51	
Kategori	B	B	B	KB	B			

Lampiran 3 : Hasil SPSS Uji Instrumen

1. Hasil SPSS Uji Validitas Variabel X₁

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.786**	.762**	.912**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.786**	1	.885**	.951**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.762**	.885**	1	.942**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34
X1	Pearson Correlation	.912**	.951**	.942**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

2. Hasil SPSS Uji Validitas Variabel X₂

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.694**	.850**	.566**	.738**	.893**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.694**	1	.671**	.563**	.937**	.900**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.850**	.671**	1	.577**	.646**	.865**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.566**	.563**	.577**	1	.566**	.753**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.738**	.937**	.646**	.566**	1	.905**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
X2	Pearson Correlation	.893**	.900**	.865**	.753**	.905**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

3. Hasil SPSS Uji Validitas Variabel X₃

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.760**	.743**	.886**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34
X3.2	Pearson Correlation	.760**	1	.941**	.964**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34
X3.3	Pearson Correlation	.743**	.941**	1	.958**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34
X3	Pearson Correlation	.886**	.964**	.958**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

4. Hasil SPSS Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.746**	.629**	.658**	.618**	.847**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y.2	Pearson Correlation	.746**	1	.627**	.693**	.653**	.855**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y.3	Pearson Correlation	.629**	.627**	1	.905**	.711**	.888**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y.4	Pearson Correlation	.658**	.693**	.905**	1	.715**	.913**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y.5	Pearson Correlation	.618**	.653**	.711**	.715**	1	.846**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
y	Pearson Correlation	.847**	.855**	.888**	.913**	.846**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

5. Hasil SPSS Uji Reliabilitas Variabel X₁**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	3

6. Hasil SPSS Uji Reliabilitas Variabel X₂**Reliability Statistics**

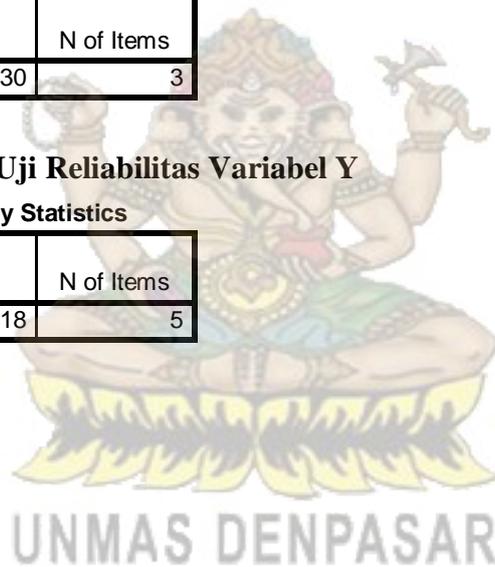
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	6

7. Hasil SPSS Uji Reliabilitas Variabel X₃**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	3

8. Hasil SPSS Uji Reliabilitas Variabel Y**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	5



Lampiran 4 :Hasil SPSS Uji Asumsi Klasik

1. Hasil SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85924707
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.057
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

2. Hasil SPSS Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.687	.828		-.829	.413		
Komitmen Karyawan	.390	.141	.254	2.766	.010	.208	4.802
Budaya Organisasi	.518	.103	.467	5.024	.000	.203	4.927
Self Efficacy	.494	.136	.303	3.635	.001	.252	3.966

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Hasil SPSS Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.298	.449		2.893	.007
Komitmen Karyawan	-.047	.076	-.231	-.614	.544
Budaya Organisasi	.038	.056	.258	.677	.504
Self Efficacy	-.073	.074	-.339	-.990	.330

- a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 5 :Hasil SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self Efficacy, Komitmen Karyawan, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.942	.90119

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Komitmen Karyawan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.107	3	146.036	179.817	.000 ^b
	Residual	24.364	30	.812		
	Total	462.471	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Komitmen Karyawan, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.687	.828		-.829	.413
	Komitmen Karyawan	.390	.141	.254	2.766	.010
	Budaya Organisasi	.518	.103	.467	5.024	.000
	Self Efficacy	.494	.136	.303	3.635	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan