

**BUDAYA ORGANISASI, *SELF EFFICACY* DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAPTA PRIMA
PERKASA**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS STIA
DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : Ifan Borhani
Nim : 20111032
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Meyti Hanna Ester Kalangi, S.Sos, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN BARUNAWATI
SURABAYA
2024**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Ifan Borhani

NIM : 20111032

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Prima Perkasa

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manejemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,



Ifan Borhani
NIM 20111032

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**BUDAYA ORGANISASI, *SELF EFFICACY* DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAPTA PRIMA
PERKASA**

DISUSUN OLEH :

**NAMA : IFAN BORHANI
NIM : 20111030**

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,
Hari/Tanggal : Sabtu, 20 Juli 2024

PENGUJI

**KETUA : JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM
NIDN : 0708067104**



**SEKRETARIS : NUR WIDYAWATI, S.Si, SE, M.SM
NIDN : 0704069201**



Mengetahui,
**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**



**Dr. GUGUS WIJONARKO, MM
NIDN : 0708116501**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**BUDAYA ORGANISASI, *SELF EFFICACY* DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAPTA PRIMA
PERKASA**

DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : IFAN BORHANI
NIM : 20111032**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

**Menyetujui,
DEWAN PEMBIMBING**

**PEMBIMBING : MEYTI HANNA ESTER KALANGI, S.Sos, MM
NIDN : 0717057703**



**Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI**



**JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM
NIDN: 0708067104**

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

KETUA



**Dr. GUGUS WIJANARKO, MM
NIDN: 070811650**

ABSTRAK

IFAN BORHANI, 20111032

BUDAYA ORGANISASI, *SELF EFFICACY* DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAPTA PRIMA PERKASA

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2024

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Self Efficacy, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Dalam menghadapi persaingan bisnis dibutuhkan suatu perencanaan yang sistematis dan efektif untuk mencapai tujuannya, demikian pula yang dilakukan oleh PT. Sapta Prima Perkasa dalam menjalankan bisnisnya. Penelitian ini bertujuan melihat dampak Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi. Populasinya adalah PT. Sapta Prima Perkasa sampel berjumlah 35 karyawan PT. Sapta Prima Perkasa dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Metode penelitian menggunakan kuesioner, observasi dan studi pustaka. Dengan teknik analisa data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis uji-t dan uji-f. Hasil Budaya organisasi didapatkan Sig. 0,032 < 0,05, menunjukkan Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan, *Self Efficacy* didapatkan Sig. 0,003 < 0,05, menunjukkan *Self Efficacy* mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan Kompetensi didapatkan Sig. 0,000 < 0,05, menunjukkan Kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil uji-F didapatkan Sig. 0,00 < 0,05, menunjukkan Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan secara bersamaan. Untuk itu PT. Sapta Prima Perkasa diharapkan dapat mempertahankan budaya organisasi dengan baik serta efikasi diri dan kompetensi terhadap individu maupun dalam tim.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan Hidayah-Nya kepada kita semua. Tidak lupa sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Alhamdulillahirobbil'alaamiin, dengan segala limpahan petunjuk dan bimbingan serta berbagai kenikmatan yang telah diberikan oleh Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Budaya Organisasi, Self Efficacy dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Prima Perkasa”**.

Selama proses penulisan hingga terselesaikannya skripsi ini, penulis banyak mendapat motivasi dan dukungan dari beberapa pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Gugus Wijanarko, MM selaku Ketua STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
2. Ibu Juli Prastyorini, S.Sos, MM selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis.
3. Ibu Meyti Hanna Ester Kalangi, S.Sos, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan koreksi, saran, kritik, dan motivasi serta ilmu pengetahuan yang telah membantu selama melakukan penulisan dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan tepat waktu.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya, atas ilmu yang bermanfaat diberikan kepada penulis selama duduk di bangku kuliah.
5. Kedua orang tua saya Ayah dan Ibu tercinta serta Kakak saya yang senantiasa mendoakan serta mendukung selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca yang sangat penulis harapkan. Dengan begitu penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Surabaya, 20 Juli 2024

Penulis,

Ifan Borhani

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	2
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	ivi
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang Masalah.....	2
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Budaya Organisasi	12
2.3 Self Efficacy.....	16
2.4 Kompetensi	22
2.5 Kinerja Karyawan	26
2.6 Hubungan Antar Variabel	28
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian.....	37
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	40
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5 Teknik Analisis Data.....	42

3.6 Uji Kualitas Data.....	42
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.8 Uji Hipotesis	44
3.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.3 Hasil Kualitas Data	57
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	60
4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64
4.8 Hasil Uji Hipotesis	65
4.9 Pembahasan.....	67
BAB V PENUTUP	65
5.1 Kesimpulan	65
5.3 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	i

DAFTAR TABEL

Tabel 2.7 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	49
Tabel 4.4 Skala Interval.....	50
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Budaya Organisasi.....	51
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Self Efficacy	53
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kompetensi.....	54
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kinerja.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas Self Efficacy Terhadap Kinerja.....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas Kompetensi Terhadap Kinerja.....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	64
Tabel 4.18 Hasil Uji F	64
Tabel 4.19 Hasil Uji t.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	36
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....	46
Gambar 4.2 Struktur Perusahaan.....	47
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar 4.4 hasil Uji Heteroskedastisitas.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Formulir Permohonan Penulisan Skripsi.....	iv
Lampiran 2	Lembar Bimbingan Skripsi.....	v
Lampiran 3	Surat Pernyataan Publikasi Karya Ilmiah.....	vi
Lampiran 4	Kuesioner.....	vii
Lampiran 5	Output Data SPSS Versi 27 Tahun 2024.....	xi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya diketahui bahwa tujuan didirikannya suatu perusahaan untuk membuka lapangan pekerjaan dan menjaga kelangsungan perkembangan usaha. Suatu perusahaan, baik perusahaan jasa, dagang maupun manufaktur. Perusahaan yang mampu menghadapi persaingan dengan perusahaan lain merupakan perusahaan yang sehat, sedangkan perusahaan yang kesulitan menghadapi persaingan merupakan Perusahaan yang memiliki kondisi kurang sehat. Perusahaan harus membuat perencanaan yang sistematis dan efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan ini harus mencakup berbagai kegiatan operasional yang saling berkaitan dan berdampak satu sama lain. Rencana strategis menetapkan strategi untuk aktivitas dan operasi di masa depan, biasanya selama lima tahun. Strategi umum dapat diubah menjadi tujuan jangka Panjang dan jangka pendek. Pemerintah perlu memiliki karyawan yang produktif, efektif, efisien, dan profesional di era globalisasi saat ini karena persaingan yang semakin kompetitif. Di Indonesia, banyak bisnis yang menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan atau kegagalan bisnis. Oleh karena itu, Perusahaan harus mengharapkan kinerja karyawan yang kompetitif.

Apabila kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat, beberapa indikator antara lain bisa dilihat dari perilaku dalam hal : ketelitian dan kecepatan menyelesaikan pekerjaan, dan kedisiplinan. Kondisi ini apabila dibiarkan akan mengganggu efektivitas tugas organisasi maupun kinerja perusahaan. Sangat penting untuk menggunakan system yang tepat untuk menilai bagaimana karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan untuk meningkatkan kinerja mereka. Bagaimana budaya suatu organisasi dipengaruhi oleh bagaimana

karyawan berperilaku dan menyelesaikan tugas mereka, sehingga karyawan memiliki cara yang sama untuk berpikir dan bertindak. Perilaku karyawan yang sejalan dan searah dengan budaya organisasi akan dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja bagi pegawai, sehingga kepuasan kerja tersebut dapat menjadikan kinerja pegawai lebih berkualitas sesuai yang di harapkan oleh organisasi. Karyawan yang telah memahami norma-norma tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan itu akan diwujudkan menjadi perilaku sehari-hari pegawai dalam bekerja, sehingga budaya organisasi akan berdampak terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai-nilai yang jauh lebih besar dari dirinya sendiri meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada, suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi dengan satu sama lain.

Menurut Budaya organisasi dapat diartikan sebagai persepsi yang terbentuk dalam suatu organisasi yang menentukan bagaimana anggota organisasi tersebut dalam memberikan reaksi terhadap lingkungan di sekitarnya (Krisnandi dkk, 2019, hlm. 43). Agar suatu budaya organisasi tidak mengalami perubahan naik turun, maka diperlukan adanya *Self Efficacy* yang memiliki pengertian yaitu interaksi antara lingkungan eksternal, kemampuan personal, mekanisme penyesuaian diri, dan pendidikan serta pengalaman (Niu 2020). Seorang individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk membuatnya berusaha lebih giat lagi dan seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi mereka akan mampu mengubah kejadian-kejadian disekitarnya. Sedangkan sebaliknya, orang yang memiliki *Self Efficacy* yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu dalam mengerjakan segala sesuat yang berada di sekitarnya.

Menurut Syahputra dan Tanjung (2020:284) kompetensi adalah salah satu faktor penentu untuk peningkatan efisiensi kemampuan para karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi didalam organisasi atau perusahaan tersebut. Rendahnya kompetensi disebabkan karena pengetahuan yang kurang, pekerjaan yang lebih sulit akan membutuhkan lebih banyak karyawan. Oleh karena itu, sangat satu karyawan membutuhkan kompetensi yang memadai untuk menangani pelayanan atau layanan yang diterima Masyarakat. Dengan meningkatnya pengetahuan, karyawan akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien jika pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan meningkat. Pengetahuan dan keterampilan ini akan membantu bisnis menghasilkan lebih banyak uang dan meningkatkan kesetiaan pelanggan.

PT. Sapta Prima Perkasa merupakan perusahaan EMKL yang berfokus pada *forwarder*, Menurut Niantoro Sutrisno dan Dodit Saputra (2019), *Freight Forwarder* merupakan badan usaha yang bertujuan untuk memberikan jasa pelayanan atau pengurusan atas seluruh kegiatan yang diperlukan bagi terlaksananya pengiriman, pengangkutan dan penerimaan barang dengan menggunakan multimoda transportasi baik melalui darat, laut dan udara. Perusahaan ini mengurus pengeluaran dan dokumen barang dalam kontainer dari kapal di pelabuhan dan diteruskan ke penyimpanan yaitu gudang, baru perusahaan mendistribusikan barang ke *consignee* setelah seluruh dokumen selesai. Kegiatan tersebut, dilakukan oleh tim operasional perusahaan. Dokumen-dokumen impor pada PT. Sapta Prima Perkasa antara lain *Purchase Order (PO)*, *Packing List (P/L)*, *Bill Of Lading (B/L)*, *Invoice*, *Insurance*, *Certificate Of Origin (COO)*, Pemberitahuan Impor Barang (PIB), E-Billing, O-15, Bukti Pengajuan Pembayaran (BPN), Surat Pemberitahuan Pengeluaran Barang (SPPB). Dalam praktiknya PT. Sapta Prima Perkasa sebagai pelaku usaha jasa *forwarder* yang melakukan sendiri kegiatan operasionalnya serta menjalin kerja sama dengan pihak ketiga yang memiliki sara dan prasarana

lebih lengkap, seperti layanan jasa pengiriman barang via darat mengguakan armada mobil atau truk antar kota hingga antar pulau (*Trucking*).

Kegiatan operasional PT. Sapta Prima Perkasa dipertanggung jawabkan kepada manajemen operasi di perusahaan tersebut. Manajemen operasi merupakan disiplin ilmu yang diterapkan pada seluruh dunia usaha baik yang menghasilkan barang maupun jasa manajemen operasional ialah sebuah serangkaian kegiatan yang menghasilkan sebuah nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah suatu input menjadi output. Jadi, manajemen operasional yaitu pengelolaan penggunaan semua faktor produksi yang ada menjadi berbagai macam produk barang atau jasa.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahuidan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Prima Perkasa”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah duraikan maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sapta Prima Perkasa ?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sapta Prima Perkasa ?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sapta Prima Perkasa ?

4. Apakah Budaya Organisasi, *SelfEfficacy* dan Kompetensi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Prima Perkasa ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, serta karena keterbatasan kemampuan peneliti didalam hal waktu, tenaga dan biaya maka penulis memberikan batasan dimana akan dilakukan penelitian dengan permasalahan mengenai Budaya Organisasi, *SelfEfficacy* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Prima Perkasa.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Sapta Prima Perkasa.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Sapta Prima Perkasa.
3. Mengetahui dan menganalisis Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Sapta Prima Perkasa.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Sapta Prima Perkasa.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yaitu manfaat teoristis/akademis maupun manfaat praktis, berikut manfaat yang akan diperoleh :

1. Manfaat Teoristis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pemahaman tentang Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sapta Prima Perkasa.

2. Manfaat Praktis

Bagi PT. Sapta Prima Perkasa : hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang positif bagi perusahaan PT. Sapta Prima Perkasa dalam meningkatkan Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi demi terciptanya Kinerja Karyawan yang berdampak besar bagi perkembangan perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai isi skripsi ini, pembahasan dibagi secara komprehensif dan sistematis, antara lain :

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bab yang berisikan secara singkat latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan pada penelitian ini

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan Teori, berisikan tentang landasan teori yang menjadi acuan pemikiran dalam pembahasan masalah yang akan diteliti dalam skripsi ini dan sebagai dasar penelitian yang dikutip dari beberapa literatur. Selain itu, pada bab ini juga berisi tentang penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian penulis, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode Penelitian berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi yang meliputi antara lain: jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan data serta teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data dan pembahasan akan dibahas mengenai gambaran umum objek penelitian, struktur organisasi, analisis data, uji data serta pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir, berisikan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran sebagai masukan bagi perusahaan, akademisi dan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2019), 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. Menurut Dessler (2020), manajemen sumberdaya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

1. Komponen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa komponen. Komponen tersebut merupakan bagian pendukung yang melangsungkan kegiatan suatu perusahaan. Komponen ini nantinya akan bekerja sama agar dapat mencapai hasil yang menjadi tujuan dari perusahaan. Maka dari itu tiap komponen memiliki peran penting masing-masing.

Menurut Hasibuan (2019), komponen tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin yang akan dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu

tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut. Tujuan utama dari seorang pengusaha adalah mendapatkan keuntungan dan menanggung resiko yang akan terjadi dalam kegiatan usahanya.

- b. Karyawan adalah penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati. Karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas dua bagian yaitu karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).
- c. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan, sedangkan kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan apa yang diperintahkan.

2. Peranan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah masalah sebagai berikut (Hasibuan, 2019:14).

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job deskription, job, spesification, job requirement, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

- e. Memperkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

3. Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia meliputi (Hasibuan, 2019:21) :

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.
- c. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan,

diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

- e. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2.2 Budaya Organisasi

Sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya. Menurut Schein (2022) Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, dibentuk, serta berkembang dalam suatu kelompok. Dari pengertian di atas yang dikemukakan bahwa budaya organisasi ini berperan yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi guna mencapai tujuan dengan demikian, keberadaan seseorang sebagai anggota suatu organisasi akan diterima oleh berbagai pihak dalam organisasi apabila yang bersangkutan mau dan mampu melakukan penyesuaian dalam tindakan dan perilakunya dapat mencerminkan penerimaan terhadap budaya organisasi. Faktor utamanya termasuk kemauan, kemampuan, dan keadilan seseorang untuk menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, serta tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan iklim internal organisasi. Budaya organisasi juga dianggap dapat meningkatkan hubungan dan suasana kerja, serta hasil kinerja karyawan. Tempat dimana budaya perusahaan yang baik menghasilkan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja.

1. Fungsi Utama Budaya Organisasi

Suatu acuan baku diperlukan untuk Perusahaan agar karyawannya diberdayakan sepenuhnya. Untuk meningkatkan kinerja Perusahaan secara

keseluruhan, aturan baku ini dapat diimplementasikan dalam budaya perusahaan. Menurut Robbins (dalam Krisnandi dkk, 2019, hlm. 44) berikut adalah fungsi yang dijalankan oleh budaya di dalam organisasi :

- a. Menciptakan tapal batas yang secara jelas membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Membentuk suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
- c. Memudahkan pembentukan komitmen terhadap kepentingan bersama.
- d. Memantapkan suatu sistem sosial.
- e. Memaknai, membimbing, membentuk, serta mengendalikan sikap dan perilaku anggota organisasi. Selain itu, budaya juga dapat berfungsi sebagai perekat sosial yang turut mempersatukan organisasi tersebut dengan menciptakan berbagai standar yang tepat bagi anggota organisasi .

2. Komitmen Budaya Organisasi

Komitmen budaya organisasi merupakan suatu sikap yang sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk selalu menjadi bagian dari organisasi tertentu, keinginan untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi, dan keyakinan dan kesadaran untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional merupakan sikap yang menggambarkan loyalitas individu terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk menunjukkan perhatian individu terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi (Luthans dan Doh, 2020). Di samping itu, Mathis, Jackson, Meglich, dan Valentine (2021) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, Di samping itu, Mathis, Jackson, Meglich, dan Valentine (2021) mengemukakan bahwa komitmen budaya organisasi adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk selalu bersama organisasi atau bahkan meninggalkan perusahaan pada akhirnya yang tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Utamaningsih (2019:142) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen budaya organisasi yaitu:

- a. Faktor individu, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan jumlah pengalaman kerja yang dimiliki seseorang.
- b. Karakteristik pekerjaan, seperti lingkup pekerjaan, tantangan, konflik peran, dan tingkat.
- c. Faktor struktur : unuran organisasi, santralisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingakt pengadilan yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja : tingkat komitmen karyawan pada organisasi dipengaruhi oleh pengalaman kerja mereka sebelumnya.

4. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Ernawan (2019:81) budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik yaitu:

- a. Peraturan perilaku yang harus dipatuhi dapat digunakan dalam hubungan antara anggota organisasi, komunikasi, istilah, dan upacara.
- b. Norma-norma berupa aturan-aturan tidak tertulis yang menentukan bagaimana cara kerja.
- c. Nilai-nilai yang dominan. Mengandung konsepsi yang jelas atau keyakinan tentang hal-hal yang diinginkan atau diharapkan oleh anggota organisasi, seperti konsep nilai tentang berkualitas, efesiensitinggi, absensi tinggi, absensi rendah, dan sebagainya.
- d. Ide idetentang kebijaksanaan organisasi yang berkaitan dengan bagaimana organisasi memerlukan anggota dan pihak yang berkepentingan.
- e. Peraturan yang memberikan pedoman untuk melaksanakan tanggung jawab organisasi.
- f. Iklim organisasi mencakup perilaku anggota, lingkungan fisik organisasi, dan hubungan organisasi dengan luar organisasi

5. Upaya Mempertahankan Budaya Organisasi

Hal yang tatkala penting dalam memelihara budaya organisasi adalah mempertahankan. Menurut Wahjono (2020:37-39) upaya mempertahankan budaya organisasi yang baik selain dilakukan oleh pendiri dan eksekusif penerus budaya organisasi yang baik. Maka usaha-usaha sosialisasi dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Seleksi karyawan baru.
- b. Tindakan manajemen baru.
- c. Penempatan kerja.
- d. Penguasaan kerja.
- e. Mengukur dan memberi penghargaan.
- f. Ketaatan pada nilai-nilai penting .
- g. Hikmat terhadap sejarah organisasi.
- h. model perandawam (konsisten)

6. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Upadhyay & Kumar, 2020) terdapat tujuh indikator budaya organisasi, yaitu :

1. Kerja tim dan konflik

Dalam organisasi bekerja dalam tim adalah sebuah keharusan, dimana dalam satu tim akan terdapat perbedaan yang dapat menimbulkan suatu konflik antar individu dalam kelompok.

2. Iklim dan moral

Iklim dan moral dalam organisasi meliputi bagaimana organisasi memotivasi untuk melakukan yang terbaik, bagaimana atmosfer bekerja dalam organisasi atau bagaimana berperilaku adil dalam organisasi.

3. Alur informasi

Alur informasi meliputi pemberian informasi mengenai alasan perubahan secara jelas dan organisasi memastikan informasi dapat dipahami.

4. Keterlibatan

Keterlibatan dalam organisasi membuat karyawan merasa dihargai dalam suatu organisasi tersebut, dan akan membuat karyawan aktif memberi inovasi untuk berkembangnya sebuah organisasi.

5. Supervisi

Atasan atau supervisi yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman. Misalnya memberikan pujian jika tugas terselesaikan dengan baik ataupun menegur dengan baik dan memberikan kritik baik.

6. Pertemuan

Pertemuan meliputi keputusan dalam rapat direalisasikan, diskusi yang dilaksanakan dalam pertemuan berjalan tetap di jalur, dan waktu dipergunakan dengan baik.

7. Keputusan berbasis data

Keputusan berbasis data merupakan segala keputusan yang diambil oleh organisasi berdasarkan analisis data yang tepat.

2.3 *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan kemampuan seseorang yang memiliki keyakinan dalam melakukan tugas dan mencapai tujuan hingga berhasil dalam situasi tertentu. Menurut Mardatila (2022), *selfefficacy* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang dalam kapasitas mereka untuk melakukan suatu tindakan, menghasilkan hasil, mengatur diri mereka sendiri, memenuhi tujuan mereka, dan mengambil tindakan yang tepat untuk mengembangkan keterampilan. Menurut Adesola & Yongmin (2018), *self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu dalam kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan yang diinginkan tindakan atau untuk melakukan dengan tepat dalam situasi tertentu yang dalam pengaturan pendidikan menunjuk keyakinan mampu berhasil mengatasi yang terkait dengan kinerja tugas. Hal tersebut sejalan dengan teori Bandura, dimana *selfefficacy* merupakan kemampuan akan kepercayaan pada dirinya sendiri untuk mengorganisasikan dan melaksanakan

tindakan yang dianggap penting dan perlu untuk dilakukan guna mendapatkan suatu hasil yang diinginkan.

Self Efficacy dapat disimpulkan bahwa keyakinan pada diri seseorang akan kemampuan pada dirinya sendiri untuk melakukan sesuatu yang maksimal dengan hasil yang diinginkan.

1. Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Pengalaman Keberhasilan: Keberhasilan yang sering diperoleh akan meningkatkan efikasi diri, sedangkan kegagalan yang sering diperoleh akan menurunkan efikasi diri. Jika keberhasilan yang diperoleh seseorang lebih banyak disebabkan oleh faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan mempengaruhi peningkatan efikasi diri. Sebaliknya, jika keberhasilan yang diperoleh seseorang disebabkan oleh faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan mempengaruhi peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman Orang Lain

Pengalaman Orang Lain: Pengalaman keberhasilan orang lain yang sebanding dengan diri mereka dalam melakukan tugas yang sama biasanya menyebabkan seseorang menjadi lebih baik dalam melakukan tugas yang sama. Model sosial biasanya membantu orang yang tidak tahu seberapa baik mereka dapat melakukannya.

3. Persuasi Sosial

Untuk meyakinkan seseorang untuk melakukan suatu tugas, orang yang berpengaruh biasanya menggunakan informasi tentang kemampuan mereka yang disampaikan secara verbal.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional

Kegagalan sering dikaitkan dengan kecemasan dan stres yang muncul saat melakukan tugas. Seseorang biasanya tidak memiliki keluhan atau gangguan kesehatan lainnya dan mengharapkan keberhasilan saat situasi tenang. Tingkat stres dan kecemasan yang rendah biasanya menunjukkan efikasi diri, sedangkan tingkat stres dan kecemasan yang tinggi menunjukkan efikasi diri yang rendah.

Tinggi rendahnya *Self Efficacy* seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Ada beberapa yang mempengaruhi Efikasi Diri, antara lain:

1. Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*value*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self-regulation process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

2. Jenis kelamin

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997) dalam Yuzi (2019) yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3. Sifat dan tugas yang dihadapi

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Insentif eksternal

Faktor lain yang mempengaruhi *self efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah *competent contingent incentive*, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperbolehkan derajat control yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

6. Informasi tentang kemampuan diri Individu akan memiliki *self efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi *negative* mengenai dirinya.

3. Fungsi *self Efficacy*

Self Efficacy yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberikan fungsi pada aktivasi individu. Bandura (1994:4-7) dalam Yuzi (2019) menjelaskan tentang pengaruh dan fungsi tersebut, yaitu:

1. Fungsi Kognitif

Bandura menyebutkan bahwa pengaruh efisiensi diri pada proses kognitif seorang sangat bervariasi. Pertama, efisiensi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efisiensi diri, semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan yang memperkuat adalah komitmen individu terhadap rencana dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Individu dengan efisiensi diri yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi, mengatur rencana dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efisiensi diri yang kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan.

2. Fungsi Motivasi

Efikasi diri memainkan peranan penting dalam pengaturan motivasi diri sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya sendiri dan menurunkan tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikiran-pemikiran tentang masa depan sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan

mengenai apa yang dapat dirinya lakukan. Individu juga akan mengantisipasi hasil dari tindakan-tindakan yang prospektif, menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan merencanakan bagian dari tindakan-tindakan untuk merealisasikan masa depan yang berharga. Efikasi diri mendukung motivasi dalam berbagai cara dan menentukan tujuan-tujuan yang diciptakan individu bagi dirinya sendiri dengan seberapa besar ketahanan individu terhadap kegagalan. Ketika menghadapi kegagalan, individu yang mempunyai keraguan diri terhadap kemampuan dirinya akan lebih cepat dalam mengurangi usaha-usaha yang dilakukan atau menyerah. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dirinya akan melakukan usaha yang lebih besar ketika individu tersebut gagal dalam menghadapi tantangan. Kegigihan atau ketekunan yang kuat mendukung bagi pencapaian suatu performansi yang optimal. Efikasi diri akan berpengaruh terhadap aktifitas yang dipilih, keras atau tidaknya dan tekun atau tidaknya individu dalam usaha mengatasi masalah yang dihadapinya.

3. Fungsi Afeksi

Efikasi diri akan mempunyai kemampuan *coping* individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan menekan, dan juga akan mempengaruhi tingkat motivasi individu tersebut. Efikasi diri memegang peran penting dalam kecemasan, yaitu untuk mengontrol stress yang terjadi. Penjelasan tersebut sesuai dengan pernyataan Bandura bahwa efikasi diri mengatur perilaku untuk menghindari suatu kecemasan. Semakin kuat efikasi diri, individu semakin berani menghadapi tindakan yang menekan dan mengancam. Individu yang yakin pada dirinya sendiri dapat menggunakan *control* pada situasi yang mengancam. Sedangkan bagi individu yang tidak dapat mengatur situasi yang mengancam akan mengalami kecemasan yang tinggi. Individu yang memikirkan ketidakmampuan *coping* dalam dirinya dan memandang banyaknya

aspek dari lingkungan sekeliling sebagai situasi ancaman yang penuh bahaya, akhirnya akan membuat individu membesar-besarkan ancaman yang mungkin terjadi dan khawatir terhadap hal-hal yang sangat jarang terjadi. Melalui pikiran-pikiran tersebut, individu menekan dirinya sendiri dan meremehkan kemampuannya dirinya sendiri.

4. Fungsi Selektif

Fungsi Selektif akan mempengaruhi pemikiran aktivitas atau tujuan akan diambil oleh individu. Individu menghindari aktivitas dan situasi yang individu percayai telah melampaui batas kemampuan coping dalam dirinya, namun individu tersebut telah siap melakukan aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai mampu untuk diatasi. Perilaku yang individu buat ini akan mempengaruhi kemampuan, minat-minat dan jaringan sosial yang mempengaruhi kehidupan, dan akhirnya akan mempengaruhi arah perkembangan personal. Hal ini karena pengaruh sosial berperan dalam pemilihan lingkungan, berlanjut untuk meningkatkan kompetensi, nilai-nilai dan minat tersebut dalam waktu yang lama setelah faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan keyakinan telah memberikan pengaruh awal.

4. Indikator *Self Efficacy*

Seorang karyawan tentu memiliki *Self Efficacy* yang berbeda-beda. Indikator yang menyebabkan perbedaan *Self Efficacy* Bandura (1994) dalam Yuzy (2019) diantaranya yaitu :

- a. Cara penyelesaian masalah
- b. Keyakinan
- c. Ancaman
- d. Tidak pantang menyerah
- e. Percaya akan kemampuan diri sendiri
- f. Tidak ragu
- g. Situasi baru

2.4 Kompetensi

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jua dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Lima jenis karakteristik kompetensi, menurut Spencer dan Spencer, dianggap sebagai landasan dasar karakteristik seseorang:

- 1) Motif adalah sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan tertentu.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri adalah keyakinan seseorang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi.
- 4) Pengetahuan adalah pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu.

Menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2019:8), motif terdiri dari dua komponen:

- 1) Orientasi pada pencapaian tugas; dan
- 2) Dampak dan pengaruh.

Kedua faktor ini menunjukkan keinginan untuk mendekati, meyakinkan, mempengaruhi, atau membuat terkesan orang lain untuk mendukung agenda atau menjadi terpengaruh.

Sifat termasuk: inisiatif; bekerja sama dengan tim; dan membangun kebersamaan, yang merupakan keinginan untuk membangun orang lain. Esensi dari keterampilan ini terletak pada keinginan serius untuk mengembangkan orang lain. Ini memiliki dampak di luar peran formal, seperti dengan mengirim orang ke program pelatihan rutin untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan perusahaan atau dengan cara lain adalah dengan membantu kolega, klien, dan bahkan atasan mengembangkan diri mereka sendiri. Kemauan sungguh-sungguh untuk bekerja secara kooperatif dengan orang lain, menjadi bagian dari sebuah tim, dan bekerja sama untuk mencapai.

Kompetensi dikategorikan menurut pekerjaan atau profesi. Setidaknya ada lima kelompok kompetensi: 1. Bantuan dan layanan manusia (kemampuan melayani) 2. Pengaruh dan pengaruh (kemampuan memimpin) Spencer dan Spencer menggambarkan kompetensi pekerja sebagai karakter sikap dan perilaku atau kemampuan pekerja yang relatif stabil ketika menghadapi situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, dan kemampuan pengetahuan kontekstual.

Armaniah (2019), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik, Di bawah ini adalah dimensi perilaku kerja yang lebih komprehensif dari variabel tersebut. Dimensi pertama mencakup kompetensi intelektual: karakter, sikap, perilaku, dan kemauan dan kemampuan intelektual pekerja (termasuk pengetahuan, keterampilan, pengetahuan profesional, dan pemahaman kontekstual) yang relatif stabil ketika menghadapi berbagai masalah di tempat kerja, yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi untuk. Kompetensi Sosial: Sikap, perilaku, atau kemauan, dan kemampuan untuk membangun hubungan sosial.

Fauzi (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang

diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Pemikiran strategis, manajemen hubungan, dan kepemimpinan perubahan adalah keterampilan yang diperlukan untuk eksekutif puncak untuk memenuhi model kompetensi. Pemikiran strategis adalah cara untuk menemukan tanggapan strategis terbaik dengan memahami tren di lingkungan yang cepat berubah, peluang pasar, ancaman, dan kekuatan dan kelemahan organisasi. Kepemimpinan perubahan, juga dikenal sebagai "kepemimpinan perubahan", adalah cara untuk berkomunikasi tentang bagaimana organisasi dapat mengubah karyawan menjadi stakeholders, meningkatkan motivasi dan komitmen, bertindak sebagai sponsor dan inovasi, mendorong kewirausahaan, dan mengatur sumber daya perusahaan sebaik mungkin untuk menerapkan perubahan yang berkelanjutan. Untuk membangun hubungan dan jaringan dengan pihak-pihak lain di berbagai negara, manajemen hubungan membantu keberhasilan organisasi.

Manajer harus memiliki kompetensi berikut:

1. Keluwesan (fleksibilitas) untuk mengubah struktur dan proses manajemen jika diperlukan untuk melaksanakan strategi perubahan perusahaan dengan lebih efisien dalam melaksanakan tugas organisasi;
2. Pelaksanaan perubahan (pelaksanaan perubahan),
3. Implementasi perubahan untuk memberi tahu sesama karyawan dan keterampilan tentang kebutuhan perubahan organisasi *changemanagement* seperti komunikasi, bantuan untuk pelatihan dan proses kelompok, yang dibutuhkan untuk melaksanakan perubahan di dalam kelompok-kelompok kerja masing-masing karyawan,
4. Inovasi kewiraswastaan (entrepreneurial innovation) untuk menjadi pemimpin dalam pembuatan produk, layanan, dan proses produksi baru;
5. Saling pengertian antar pribadi (interpersonal understanding); dan
6. Saling pengertian antar pribadi untuk memahami dan menghargai masukan dari berbagai jenis dan sifat manusia.
7. Memberi wewenang: Memberi wewenang kepada orang lain berbagi informasi, meminta pendapat dari sesama karyawan, mengupayakan

pengembangan karyawan, mendelegasikan tanggung jawab yang berarti, memberikan umpan balik pelatihan, mengungkapkan harapan-harapan perbaikan dari bawahan (tanpa memandang perbedaan), dan memberi imbalan atas peningkatan kinerja semua ini akan membuat karyawan merasa lebih mampu dan termotivasi untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar,

8. Bantuan kelompok (fasilitasi tim), bantuan kelompok untuk manajemen karyawan dari berbagai latar belakang yang berbeda untuk bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan dan kejelasan peran, memberikan kesempatan setiap orang untuk berpartisipasi atau mengatasi perselisihan,
9. Mudah dipindahkan (portabilitas). Seorang manajer harus mudah dipindahkan di mana pun mereka berada di dunia, sehingga mereka dapat cepat menyesuaikan diri dan berhasil di tempat kerja baru.

Kualitas kompetensi yang diperlukan oleh karyawan:

1. Keluwesan, menganggap perubahan lebih sebagai tantangan daripada ancaman;
2. Selalu mencari informasi, menjadi termotivasi, dan belajar. Bangga yang tulus terhadap kesempatan untuk mempelajari keterampilan-keterampilan teknis maupun interpersonal, melihat proses belajar sebagai kesempatan pengembangan diri dan memperkaya pekerjaan dan bukan menganggapnya sebagai tambahan pekerjaan.
3. Motivasi untuk berprestasi, yaitu keinginan untuk berprestasi dan menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan dengan kinerja orang lain dan dibandingkan dengan kinerja sebelumnya.
4. Motivasi untuk bekerja di bawah tekanan.
5. Kombinasi dari keluwesan, motivasi untuk berprestasi, dan daya tahan terhadap perusahaan, yang membuat seseorang dapat bekerja dalam keadaan di mana kebutuhan akan perbaikan terus meningkat.
6. Bersedia bekerja sama.

7. Bekerja sama dengan rekan kerja dari berbagai latar belakang, bersikap positif terhadap orang lain, berempati, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.
8. Panduan untuk layanan pelanggan. dorongan yang tulus untuk membantu orang lain, memahami kebutuhan pelanggan, dan mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah dalam organisasi untuk mengatasi masalah pelanggan

2. Indikator Kemampuan

Rahmat (2019) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.5 Kinerja Karyawan

Kusumasari (2020) kinerja karyawan merupakan orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik mempunyai tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko, memiliki tujuan yang realistis, berjuang dalam merealisasi tujuannya dengan menyusun rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik yang konkrit, dan merealisasikan rencananya. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pengukuran harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, Kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja oleh pegawai di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Rohiyah (2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya.
3. Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya.
4. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
5. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
6. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
7. Budaya organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
8. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.
9. Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
10. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
11. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

2. Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Hasibun (2019:56), kinerja pegawai dapat dikaitkan baik atau dapat di nilai dari beberapa hal yaitu:

1. Kesetiaan, kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam berorganisasi. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan menaati.
2. Prestasi kerja, pada umumnya presentasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan.
3. Disiplin, sejauh mana karyawan dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kreatifitas, merupakan kemampuan karyawan dalam mengembangkan sifat kreatifnya dan potensinya.
5. Kerja sama, kerja sama dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan pegawainya.
6. Kecakapan, dapat di ukur dari tingkat pendidikan karyawan yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
7. Tanggung jawab, kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik baiknya dan tepat waktu setrta berani mengambil resiko dalam pekerjaannya.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Mega Rismayadi (2019) adalah sebagai berikut :

1. Pencapaian target yang dilakukan.
2. Pencapaian yang disesuaikan dengan kemampuan.
3. Kemampuan karyawan dalam menggunakan waktu kerja dengan efektif.
4. Kecepatan melakukan pekerjaan.
5. Keterampilan dalam mengelola konflik.
6. Profesionalisme dalam melakukan pekerjaan.

2.6 Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Atik Herawati, M. Shihab dan Wardah Wardah (2024) dalam penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, SelfEfficacy dan Kompetensi terhadap OrganizationalCitizenshipBehavior (OCB) dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Indoprima Gemilang Surabaya, menyatakan bahwa Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Penelitian ini sejalan dengan Siti Hajar (2019) dalam penelitian Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta, menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Yesi Prihantini (2023) Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal, menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Islam Harapan Anda Tegal. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Azis Nur Sasongko (2019) dalam penelitian Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan Di PT PLN Kota Surakarta), yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Irnin Milad dyan Airyq, Aida VitayalaSjafriHubeis dan Anggraini Sukmawati (2023) dalam penelitian Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, menyatakan bahwa variabel Kompetensi,

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Werni Sarumaha (2023) dalam penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.6 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Meyti Hanna Ester Kalangi, Hwihanus, Slamet Riyadi (2023)	Faktor-Faktor Kepemimpinan dan Aspek- Aspek Karyawan Yang Mempengaruhi Kinerja di Perusahaan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	<i>Servant Leadership</i> (X ₁) Komitmen organisasi (X ₂) Disiplin kerja (X ₃) Komunikasi (X ₄) Faktor Kemampuan/ <i>skill</i> (X ₅) dan Kinerja Karyawan (Y) Metode Penelitian : Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan variabel <i>Servant Leadership</i> (X ₁) Komitmen organisasi (X ₂) Disiplin kerja (X ₃) Komunikasi (X ₄) Faktor Kemampuan/ <i>skill</i> (X ₅) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	Arya Diva Crisviyan, ADC dan Meyti Hanna Ester Kalangi, MHE (2023)	Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)	Disiplin (X_1), Stres Kerja (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) Metode Penelitian : Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan, variabel stress kerja Berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan, dan Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud).
3.	Maulidia Silfia, Juli Prastyorini, Soedarmanto	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi	Budaya Organisasi (X_1) Motivasi (X_2)	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	dan Nur Widyawati (2024)	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia	dan Kinerja Karyawan (Y) Metode Penelitian : Analisis Regresi Berganda	motivasi (X ₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan.
4.	Buyung Satria, Permana, Marbawi, Ibrahim Qamarius (2021)	Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG	Kompetensi (X ₁) Budaya Organisasi (X ₂) dan Kinerja Karyawan (Y) Metode Penelitian : Analisis Regresi Liner Berganda	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT PAG, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT PAG.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti (2022)	Pengaruh <i>Empowerment</i> , <i>Self Efficacy</i> , dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Empowerment</i> (X_1), <i>Self</i> <i>Efficacy</i> (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) Metode Penelitian : Analisis Regresi Linear Berganda	<i>Empowerment</i> terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan, <i>self</i> <i>efficacy</i> terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan.
6.	Hendri Dunan (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja	Budaya Organisasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Kompetensi berpengaruh positif

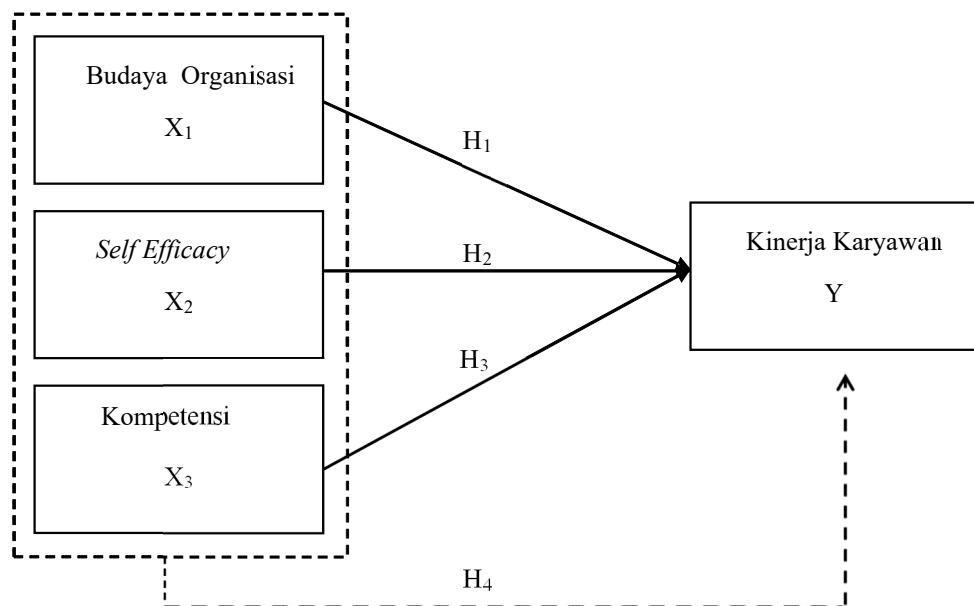
		Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero)	Kinerja Karyawan (Y) Metode Penelitian : Analisis Regresi Linear Berganda	terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Muhammad Zaky (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur di Indonesia	Budaya Organisasi (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) Metode Penelitian : Analisis Regresi Linear Berganda	Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi yang positif dan kinerja karyawan dalam industri manufaktur di Indonesia.
8.	Akhmad Darmawan, Yosita Anggelina, Sunardi (2022)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Motivasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), Pengembangan Karir (X_3), <i>Self Efficacy</i> (X_4) dan Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi dan <i>self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan

		KAI DAOP V Purwokerto.	Model Penelitian : Analisis Regresi Linear Berganda	terhadap kinerja karyawan.
--	--	---------------------------	---	----------------------------

Sumber : Data diolah peneliti, 2024


2.8 Kerangka Berpikir


Sugiyono (2021), kerangka model konseptual atau kerangka berfikir digunakan apabila dalam suatu penelitian menggunakan dua variabel atau lebih. Kerangka berfikir atau kerangka model konseptual yang dihasilkan dapat berupa kerangka berfikir hubungan maupun perbandingan. Melalui kerangka model konseptual ini, peneliti akan melakukan penelitian berdasarkan teori yang ada dan bukti empiris Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Berikut kerangka model konseptual dalam penelitian ini .



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

 : Pengaruh Parsial

 : Pengaruh Simultan

2.9 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang berisi prediksi mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian. Hipotesis tidak bersifat final, melainkan harus diuji kebenarannya melalui proses penelitian yang sistematis dan objektif. Hipotesis dapat berbentuk pernyataan positif (hipotesis nol) atau pernyataan negatif yang berisi dugaan tentang adanya hubungan antara variabel tergantung (variabel yang diobservasi) dan variabel bebas (variabel yang mempengaruhi). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H_1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Prima Perkasa.
2. H_2 : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Prima Perkasa.
3. H_3 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Prima Perkasa.
4. H_4 : Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Prima Perkasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Melalui penelitian deskriptif kuantitatif, penulis bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena yang diteliti dengan menggunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:2) mengemukakan bahwa: Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, di mana peneliti memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.2 Variabel Penelitian

Untuk memahami penelitian ini dengan lebih baik, penting untuk mengetahui definisi dan operasional variabel yang digunakan.

Tabel 3.1 Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator/Dimensi
1.	Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, dibentuk, serta berkembang dalam suatu kelompok. <i>(Schein, 2022)</i>	1. Kerja tim dan konflik 2. Iklim dan moral 3. Alur informasi 4. Keterlibatan 5. Supervisi 6. Pertemuan 7. Keputusan berbasis data <i>(Upadhyay & Kumar, 2020)</i>
No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator / Dimensi
2.	<i>Self Efficacy</i>	<i>Self Efficacy</i> adalah keyakinan yang dimiliki seseorang dalam kapasitas mereka untuk melakukan suatu tindakan, menghasilkan hasil, mengatur diri mereka sendiri, memenuhi tujuan mereka, dan mengambil tindakan yang tepat untuk mengembangkan keterampilan.	1. Carapenyelesaian masalah 2. Keyakinan 3. Ancaman 4. Tidak pantang menyerah 5. Percaya akan kemampuan diri sendiri 6. Tidak ragu 7. Situasi baru

		<i>Mardatila (2022)</i>	<i>Bandura (1994) dalam Yuzi (2019)</i>
3.	Kompetensi	Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. <i>Sinaga (2019)</i>	1. Motif 2. Sifat 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan <i>Rahmat (2019)</i>
4.	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik mempunyai tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko, memiliki tujuan yang realistis, berjuang dalam merealisasi tujuannya dengan menyusun rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan baik yang konkrit, dan	1. Pencapaian target yang dilakukan. 2. Pencapaian yang dilakukan sesuai dengan kemampuan. 3. Kemampuan karyawan dalam menggunakan waktu kejadian dengan efektif. 4. Kecepatan melakukan pekerjaan. 5. Keterampilan dalam mengelola konflik. 6. Profesionalisme dalam melakukan pekerjaan.

		merealisasikan rencananya. <i>Kusumasari (2020)</i>	<i>Mega Rismayadi (2019)</i>
--	--	---	------------------------------

Sumber : Data diolah oleh penulis, 2024

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan di PT Sapta Prima Perkasa sebanyak 35 orang pegawai.

Menurut Sugiyono (2021:131) sampel bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari unit-unit yang ada dalam populasi, yang karakteristiknya benar-benar diselidiki atau dipelajari Djaali (2020:40). Teknik pengambilan sampel disebut dengan *sampling* (Sugiyono 2021:133). non-probability sampling adalah teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan jenis non-probability sampling yang akan digunakan adalah metode sampling jenuh yang dimana setiap penentuan sampel apabila semua anggota populasi dipergunakan sebagai bahan sampling sehingga pengambilan seluruh individu populasi sebanyak 35 orang karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2021:129) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, peneliti akan memberikan pertanyaan maupun pernyataan kepada responden terkait Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Prima Perkasa. Skor atau penilaian yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan nilai / skor sebanyak 1
2. Tidak Setuju (TS) diberikan nilai / skor sebanyak 2
3. Netral (N) diberikan nilai / skor sebanyak 3
4. Setuju (S) diberikan nilai / skor sebanyak 4
5. Sangat Setuju (SS) diberikan nilai / skor sebanyak 5

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2021:223) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Dengan begitu, peneliti melakukan pengamatan langsung terkait sistem, alur dan lingkungan kerja pada PT. Sapta Prima Perkasa.

3. Studi Pustaka

Peneliti menggunakan data informasi yang bersumber dari beberapa ahli yang kompeten dalam bidang yang sedang diteliti dan jurnal penelitian terdahulu sebagai referensi.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. SPSS Versi 27 digunakan untuk mengolah data penelitian ini. Analisis regresi berganda diterapkan dalam SPSS untuk menghasilkan rumus berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan di PT. Sapta Prima Perkasa

α = Konstanta

X_1 = variabel Budaya Organisasi

X_2 = variabel *Self Efficacy*

X_3 = variabel Kompetensi

β_1 = Koefisien regresi variable Budaya Organisasi

β_2 = Koefisien regresi variable *Self Efficacy*

β_3 = Koefisien regresi variable Kompetensi

e = eror

3.6 Uji Kualitas Data

Sebelum penelitian dilakukan, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang akan digunakan. (Riduwan, 2021)

1. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengukur sejauh mana angket yang digunakan untuk pengumpulan data memang benar-benar mengukur apa yang ingin diukurnya. Uji validitas diperoleh dengan kerjasama nilai indikator masing-masing variabel, dan hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikansi 0,05. Validitas butir pertanyaan dievaluasi dengan korelasi product-moment. Butir pertanyaan dengan nilai r hitung di bawah rtabel dikategorikan sebagai valid dan dapat digunakan dalam penelitian

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memastikan alat ukur menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil ketika digunakan berulang kali. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan Alpha Cronbach, dan variabel dianggap reliabel jika nilai Alpha Cronbachnya lebih dari 0,6.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi linear berganda maka terdapat persyaratan yang harus dipenuhi yakni melakukan uji asumsi klasik yang berupa, (Ghozali dalam Khoirunnisa & Bestari, 2022):

1. Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan suatu perangkat uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel yang diteliti berhubungan secara linear dan signifikan. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antar variabel, digunakan uji linearitas dengan SPSS pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Bila nilai sig. $< 0,05$, maka hubungan antar variabel dikategorikan linear.

2. Uji Normalitas

Normalitas data residual merupakan salah satu syarat model regresi yang baik. Distribusi data residual yang normal atau mendekati normal dapat diamati melalui grafik normal probability plot yang menunjukkan garis diagonal dan histogram yang simetris

3. Uji Multikolinieritas

Riduwan (2019) menyatakan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan (2) variabel *inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan varian dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode

pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji heteroskedastisitas dengan melihat pola gambar *Scattelplots*. Adapun pedoman yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas. Data dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika :

- a. Titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0;
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah;
- c. Penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

3.8 Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai F hasil hitung dibandingkan dengan nilai F tabel dalam ANOVA untuk menarik kesimpulan.

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$ maka H_a diterima;
- b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$ maka H_a ditolak.

2. Uji T (Parsial)

Uji T memungkinkan kita untuk menguji pengaruh individual variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai pada tabel "Coefficients" di SPSS menjadi acuan untuk interpretasi.

- a. H_a divalidasi apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$.
- b. H_a diragukan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Sig. $> 0,05$.

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada model regresi linear berganda. Nilai Adjusted R Square pada tabel Model Summary menunjukkan persentase pengaruh variabel independen tersebut. Uji

ini memberikan informasi tentang selisih persentase variabel lain di luar lingkup penelitian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian



Gambar 4.1 Logo Perusahaan

PT. Sapta Prima Perkasa adalah perusahaan yang berdiri sejak tahun 1998 di Indonesia. Perusahaan kami bergerak di bidang jasa transportasi dan logistik yang melayani pelayaran domestik dan internasional. PT. Sapta Prima Perkasa hadir dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan transportasi dan logistik kepada setiap pelanggan. Perseroan telah menjalin hubungan kerjasama dan kemitraan dengan beberapa perusahaan yang dapat mendukung upaya dalam meningkatkan pelayanan seperti perusahaan yang bergerak di bidang transportasi, kargo (darat, laut, udara).

PT. Sapta Prima Perkasa didukung oleh tenaga profesional yang sudah memiliki pengalaman di bidang *cargo, trucking, packing, moving* dan sudah memiliki jaringan hampir di setiap provinsi di Indonesia. PT. Sapta Prima Perkasa terbukti mampu bersaing dengan perusahaan sejenis, dalam waktu yang cukup singkat pelanggan yang menggunakan jasa kami terus meningkat.

Komitmen PT. Sapta Prima Perkasa adalah mengantarkan barang sampai tujuan dengan baik, aman, tepat waktu dan terpercaya. "Kepuasan pelanggan adalah prioritas kami".

VISI :

Menjadi perusahaan jasa transportasi dan logistik terkemuka di Indonesia dengan mengutamakan kepuasan pelanggan.

MISI :

1. Membantu mitra usaha dalam mendistribusikan dan mengantarkan produk sehingga dapat mencapai tujuan bersama.
2. Memastikan setiap pengiriman produk sampai di tujuan dengan cepat, aman, dan berkualitas baik.
3. Memenuhi permintaan konsumen dengan mengutamakan kepuasan pelanggan dan memberikan hasil yang terbaik.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

1. **Head Director**

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Bertanggung jawab sebagai pimpinan utama atau direktur utama atas kelangsungan perusahaan.
- b. Memastikan dan mengukur efektivitas kinerja setiap karyawan. Mengontrol kinerja masing masing karyawan.

- c. Ikut serta menjadi *marketing* yang melakukan market pada perusahaan yang akan menggunakan jasa PT. Sapta prima perkasa.
- d. Memiliki kewenangan untuk menyelesaikan semua masalah yang di luar kemampuan divisi lain.

2. ***Marketing Director***

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Mencari klien yang bersedia menggunakan jasa PT.Sapta prima perkasa.
- b. Mencari mitra bisnis yang bisa mensupport jasa *trucking*.

3. ***Seles Team***

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Mencari klien yang bersedia menggunakan jasa PT.Sapta prima perkasa.
- b. Mencari mitra bisnis yang bisa mensupport jasa *trucking*.

4. ***Customer Service***

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Bertanggung jawab atas komplain dari *customer*.
- b. *Booking shipping line* pada saat orderan masuk.
- c. Menyiapkan dan mengedarkan informasi jadwal kapal yang telah dikonfirmasi oleh pihak pelayaran.

5. ***Finance Team***

Tugas dan tanggung jawab :

- a. Menangani seluruh aspek keuangan perusahaan dengan efektif dan efisien.
- b. Mencatat dan memproses setiap transaksi kas masuk dan keluar dengan cermat dan terdokumentasi.

- c. Meminimalisir pengeluaran perusahaan dengan melakukan analisis dan perencanaan biaya yang matang.
- d. Menyajikan data keuangan yang akurat dan objektif untuk mendukung pengambilan keputusan strategis.
- e. *Approve* tagihan yang sudah di cetak.
- f. Mengawasi proses pembayaran tagihan untuk mencegah terjadinya penipuan dan kekeliruan
- g. Menghasilkan dokumen penting sebagai bukti pengiriman barang dan pelacakan perjalanannya.
- h. Mengirimkan dokumen ke kantor bea cukai.
- i. Melakukan pengambilan dokumen bl (*billof lading*) original di perusahaan pelayaran.

4.2 Distribusi Frekuensi Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Banyak	Persen
Laki – Laki	21	60%
Perempuan	14	40%

Sumber : Data Primer (2024)

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Banyak	Persen
SMA	13	37%
S1	22	63%

Sumber : Data Primer (2024)

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Banyak	Persen
Kurang dari 2 tahun	20	57%
Lebih dari 2 tahun	15	43%

Sumber : Data Primer (2024)

Jumlah responden pada penelitian ini yakni sebanyak 35 karyawan PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya. Berdasarkan jenis kelamin laki – laki terdapat 21 karyawan dengan persentase 60%, sedangkan berjenis perempuan sebanyak 14 karyawan dengan persentase 40%. Berdasarkan pendidikan terakhir yakni SMA sebanyak 13 karyawan dengan persentase 37% dan S1 sebanyak 17 karyawan dengan persentase 63%. Berdasarkan lamanya bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 20 karyawan dengan persentase 57% dan lebih dari 2 tahun sebanyak 15 karyawan dengan persentase 43%.

$$C = \frac{range}{K}$$

Keterangan :

C = Interval

Range = Selisih atas dengan bawah

K = Banyaknya kelas

Maka interval kelas pada penelitian ini adalah :

$$C = \frac{range}{K} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Dengan demikian intervalnya sebesar 0,80. Maka dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4.4 Skala Interval

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Buruk
2	1,81 – 2,61	Buruk
3	2,62 – 3,42	Cukup
4	3,43 – 4,23	Baik
5	4,24 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X1.1	Saya dengan leluasa mengelola pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan tanpa adanya konflik dalam bekerja	0 0%	0 0%	5 14%	19 54%	11 31%	4,17
X1.2	Bentuk yang diharapkan oleh Perusahaan untuk menyelesaikan tugas termasuk kerja sama dalam tim	0 0%	1 3%	2 6%	16 46%	16 46%	4,34
X1.3	Perusahaan memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja	1 3%	0 0%	3 9%	14 40%	17 49%	4,31
X1.4	Perusahaan memotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam berperilaku adil pada organisasi	1 3%	1 3%	2 6%	17 49%	14 40%	4,20
X1.5	Terdapat kode etik yang membimbing perilaku karyawan dan memberitahu mana perilaku yang benar atau salah	1 3%	1 3%	3 9%	16 46%	14 40%	4,17

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X1.6	Perusahaan memberikan apresiasi atau pujian jika tugas terselesaikan dengan baik	1 3%	0 0%	6 17%	15 43%	13 37%	4,11
X1.7	Perusahaan akan membuat karyawan aktif dalam memberikan inovasi untuk kemajuan Perusahaan	1 3%	1 3%	6 27%	14 40%	12 27%	4,06
X1.8	Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk mencapai tujuan	1 3%	0 0%	6 17%	15 43%	13 37%	4,11
X1.9	Perusahaan menegur dengan baik dan memberikan kritik baik terhadap karyawan	1 3%	1 3%	3 9%	14 40%	16 46%	4,23
X1.10	Perusahaan mengadakan pertemuan rutin untuk membahas perkembangan Perusahaan yang sedang berjalan	1 3%	1 3%	8 23%	13 37%	12 34%	3,97
X1.11	Perusahaan tetap menjalankan hasil diskusi yang sudah disepakati bersama saat adanya pertemuan rutin	1 3%	0 0%	3 9%	19 54%	12 34%	4,17
X1.12	Perusahaan akan mengambil Keputusan atas dasar hasil analisis	1 3%	1 3%	5 14%	13 37%	15 43%	4,14

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
	data yang sudah diolah dengan tepat						
TOTAL MEAN							4,17

Sumber : Data *Output* SPSS versi 27 (2024)

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Variabel *Self Efficacy*

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X2.1	Saya merasa sudah berpengalaman dalam masalah pekerjaan saya	0 0%	1 3%	9 26%	16 46%	9 26%	3,94
X2.2	Saya memahami apa saja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja	0 0%	0 0%	3 9%	17 49%	15 43%	4,34
X2.3	Saya merasa paham dengan tugas yang diberikan atasan kepada saya	0 0%	0 0%	4 11%	16 46%	15 43%	4,31
X2.4	Saya merasa dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya	1 3%	0 0%	7 20%	15 43%	12 34%	4,06
X2.5	Saya tidak menunjukkan kelemahan pada diri saya kepada rekan kerja	0 0%	2 6%	9 26%	15 43%	9 26%	3,89
X2.6	Saya mampu bersaing secara prestasi dengan rekan kerja saya	0 0%	0 0%	6 17%	17 47%	12 34%	4,17
X2.7	Menurut saya, tidak ada hambatan bekerja yang	0 0%	3 9%	12 34%	12 34%	8 23%	3,71

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
	saya alami di Perusahaan ini						
X2.8	Saya selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang maksimal	0 0%	0 0%	3 9%	16 46%	17 49%	4,43
X2.9	Saya menambah wawasan mengenai cara bekerja yang baik	0 0%	0 0%	6 17%	17 49%	12 34%	4,17
X2.10	Saya merasa paham dengan prosedur yang ada dalam Perusahaan ini	0 0%	1 3%	7 20%	15 43%	12 34%	4,09
X2.11	Saya bersedia jika dipindahkan atau mutasi kerja ke tempat lain	2 6%	5 14%	8 23%	14 40%	6 17%	3,49
X2.12	Saya menemukan solusi sendiri Ketika mengalami kesulitan dalam bekerja	2 6%	1 3%	13 37%	13 37%	6 17%	3,57
X2.13	Saya termasuk orang yang mudah beradaptasi dengan situasi baru	0 0%	1 3%	4 11%	17 47%	13 37%	4,20
X2.14	Saya termasuk orang yang ramah dengan semua rekan kerja	0 0%	1 3%	4 11%	14 40%	156 46%	4,29
TOTAL MEAN							4,04

Sumber : Data *Output* SPSS versi 27 (2024)

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kompetensi

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X3.1	Saya berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	0 0%	0 0%	0 0%	18 51%	17 49%	4,49
X3.2	Saya berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	0 0%	0 0%	6 17%	14 40%	15 43%	4,26
X3.3	Saya berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	0 0%	0 0%	5 14%	16 46%	14 40%	4,26
X3.4	Saya berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	0 0%	1 3%	3 9%	15 43%	16 46%	4,31
X3.5	Saya berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	0 0%	0 0%	4 11%	12 34%	19 54%	4,43
X3.6	Saya berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	0 0%	1 3%	4 11%	12 34%	19 54%	4,20
X3.7	Saya berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	1 3%	0 0%	0 0%	18 51%	16 46%	4,37
X3.8	Saya berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	1 3%	0 0%	3 9%	17 49%	14 40%	4,23
X3.9	Saya berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	0 0%	1 3%	4 11%	14 40%	16 46%	4,29

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X3.10	Saya berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	0 0%	1 3%	6 17%	14 40%	14 40%	4,17
X3.11	Saya berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	0 0%	0 0%	7 20%	13 37%	15 43%	4,23
TOTAL MEAN							4,29

Sumber : Data *Output* SPSS versi 27 (2024)

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kinerja

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
Y1.1	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan saya dengan cepat sesuai target yang diberikan Perusahaan	0 0%	1 3%	8 22%	21 57%	7 19%	4,14
Y1.2	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan saya dengan cepat sesuai target yang diberikan Perusahaan	0 0%	1 3%	8 22%	22 60%	6 16%	4,23
Y1.3	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan saya dengan cepat sesuai target yang diberikan Perusahaan	0 0%	1 3%	13 35%	17 46%	6 16%	4,26
Y1.4	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan saya dengan	0 0%	1 3%	2 6%	14 40%	18 51%	4,40

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
	cepat sesuai target yang diberikan Perusahaan						
Y1.5	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan saya dengan cepat sesuai target yang diberikan Perusahaan	0 0%	1 3%	2 6%	14 40%	18 51%	4,31
Y1.6	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan saya dengan cepat sesuai target yang diberikan Perusahaan	0 0%	0 0%	5 14%	14 40%	16 46%	4,31
Y1.7	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan saya dengan cepat sesuai target yang diberikan Perusahaan	1 3%	0 0%	5 14%	13 37%	16 47%	4,23
TOTAL MEAN							4,27

Sumber : Data *Output* SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi, *Self Efficacy*, Kompetensi, dan Kinerja nilai rata – ratanya yakni baik.

4.3 Hasil Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} ($n-2$) = (35-2) = 33. Menurut tabel r dengan nilai signifikansi 5% maka dapat diperoleh nilai r_{tabel} 0,334.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Item	Rhitung
------	---------

BUDAYA ORGANISASI (X1)	
X1.1	0,672
X1.2	0,735
X1.3	0,895
X1.4	0,868
X1.5	0,918
X1.6	0,891
X1.7	0,895
X1.8	0,876
X1.9	0,927
X1.10	0,827
X1.11	0,893
X1.12	0,956
<i>SELF EFFICACY (X2)</i>	
X2.1	0,599
X2.2	0,595
X2.3	0,693
X2.4	0,629
X2.5	0,769
X2.6	0,699
X2.7	0,768
X2.8	0,467
X2.9	0,681
X2.10	0,838
X2.11	0,642
X2.12	0,399
X2.13	0,568
X2.14	0,690
KOMPETENSI (X3)	
X3.1	0,755

X3.2	0,780
X3.3	0,798
X3.4	0,791
X3.5	0,668
X3.6	0,713
X3.7	0,732
X3.8	0,743
X3.9	0,762
X3.10	0,788
X3.11	0,696
KINERJA (Y)	
Y1.1	0,798
Y1.2	0,797
Y1.3	0,622
Y1.4	0,819
Y1.5	0,789
Y1.6	0,506
Y1.7	0,810

Sumber : Data *Output* SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa nilai r_{hitung} setiap item $> r_{tabel}$ sehingga semua item dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Budaya Organisasi (X1)	0,773
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,774
Kompetensi (X3)	0,782
Kinerja (Y)	0,753

Sumber : Data *Output* SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha > 0,60 sehingga dinyatakan semua variabel reliabel.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Linieritas

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Budaya Organisasi (X1)	Between Groups	(Combined)	391.593	18	21.755	2.353	.046
		Linearity	60.614	1	60.614	6.555	.021
		Deviation from Linearity	330.978	17	19.469	2.106	.019
	Within Groups		147.950	16	9.247		
Total			539.543	34			

Sumber : Data *Output* SPSS versi 27 (2024)

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Self Efficiency (X2)	Between Groups	(Combined)	358.710	20	17.935	1.389	.020
		Linearity	260.477	1	260.477	20.166	.001
		Deviation from Linearity	98.233	19	5.170	.400	.030
	Within Groups		180.833	14	12.917		
Total			539.543	34			

Sumber: Data *Output* SPSS Versi 27 (2024)

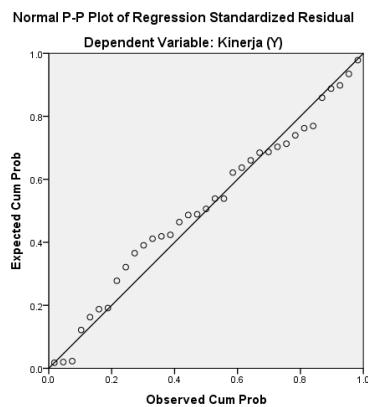
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas Kompetensi Terhadap Kinerja

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Kompetensi (X3)	Between Groups	(Combined)	451.614	15	30.108	6.506	.000
		Linearity	348.389	1	348.389	75.282	.000
		Deviation from Linearity	103.225	14	7.373	1.593	.010
	Within Groups		87.929	19	4.628		
	Total		539.543	34			

Sumber : Data *Output* SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai $\text{Sig.} < 0,05$ sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala linearitas.

2. Hasil Uji Normalitas

**Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data *Output* SPSS versi 27 (2024)

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.30495818
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.077
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.605
Asymp. Sig. (2-tailed)		.857

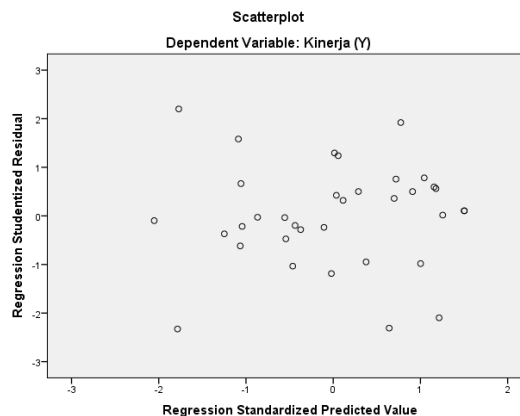
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data *Output* SPSS versi 27 (2024)

Grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik semakin dekat dan mengikuti garis diagonal dan berdasarkan tabel uji Kolmogorov diketahui nilai asymp. Sig $0,857 > 0,05$ maka dinyatakan persamaan regresi dinyatakan normal.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data *Output* SPSS versi 27 (2024)

Grafik di atas menunjukkan bahwa titik data tersebar baik di atas maupun di bawah nol dan tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, persamaan regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.262	3.612		.903	.000		
	Budaya Organisasi (X1)	.023	.049	.051	1.462	.032	.872	1.146
	Self Efficiency (X2)	.115	.094	.195	3.217	.003	.422	2.371
	Kompetensi (X3)	.413	.105	.638	4.940	.000	.412	2.428

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data *Output* SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *tolerance* semua variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.262	3.612		.903	.000		
	Budaya Organisasi (X1)	.023	.049	.051	1.462	.032	.872	1.146
	Self Efficiency (X2)	.115	.094	.195	3.217	.003	.422	2.371
	Kompetensi (X3)	.413	.105	.638	4.940	.000	.412	2.428

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data *Output* SPSS versi 27 (2024)

Pada kolom B di tabel *coefficient* dapat diketahui formula pada penelitian ini yakni :

$$Y = 3,262 + 0,023X_1 + 0,115X_2 + 0,413X_3 + e$$

Nilai konstanta pada penelitian ini yakni 3,262 Hal ini berarti bahwa apabila nilai dari seluruh variabel bebas (Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan bernilai sebesar 3,262.

Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,023 Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) apabila mengalami kenaikan sebesar satu point (1%) maka akan diikuti oleh

kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,023. Nilai X_1 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan variabel Budaya Organisasi, yaitu jika Kinerja Karyawan tinggi maka Budaya Organisasi juga tinggi, begitu sebaliknya.

Nilai koefisien regresi *Self Efficacy* sebesar 0,115 Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* (X_2) apabila mengalami kenaikan sebesar satu point (1%) maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,115. Nilai X_2 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan variabel *Self Efficacy*, yaitu jika Kinerja Karyawan tinggi maka *Self Efficacy* juga tinggi, begitu sebaliknya.

Nilai koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,413 Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X_3) apabila mengalami kenaikan sebesar satu point (1%) maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,413. Nilai X_3 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan variabel Kompetensi, yaitu jika Kinerja Karyawan tinggi maka Kompetensi juga tinggi, begitu sebaliknya.

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.633	2.414

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X_3), Budaya Organisasi (X_1), *Self Efficacy* (X_2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data *Output* SPSS versi 27 (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *r square* sebesar 0,633 maka sebesar 63,3% variabel Budaya Organisasi , *Self Efficacy*, dan

Kompetensi mempengaruhi Kinerja PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya, sedangkan $100\% - 63,3\% = 36,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.8 Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji F

Tabel 4.18 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.907	3	119.636	20.531	.000 ^b
	Residual	180.636	31	5.827		
	Total	539.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Budaya Organisasi (X1), Self Efficiency (X2)

Sumber : Data *Output* SPSS versi 27 (2024)

H4 : Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja karyawan di PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya.

Dari tabel 4.18 diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 20,531 dengan nilai Sig. sebesar 0,000, maka berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai Sig. lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 \leq 0,05$) yang artinya secara simultan hipotesis yang berbunyi Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Prima Perkasa dengan demikian berarti hipotesis **diterima dan terbukti kebenarannya**.

2. Hasil Uji t

Tabel 4.19 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.262	3.612		.903	.000		
	Budaya Organisasi (X1)	.023	.049	.051	1.462	.032	.872	1.146
	Self Efficiency (X2)	.115	.094	.195	3.217	.003	.422	2.371
	Kompetensi (X3)	.413	.105	.638	4.940	.000	.412	2.428

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data *Output* SPSS versi 27 (2024)

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya.

H2 : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya.

H3 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya.

Dari tabel 4.19 diatas diperoleh nilai tingkat signifikan pada tiap variabel, yaitu :

1. Hipotesis pertama (H1) mengenai variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai thitung sebesar 1,462 (Sig. t = 0,032), karena Sig. t < 0,05 (0,032 < 0,05) maka dapat dikatakan bahwa H1 diterima yang artinya bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis yang diajukan peneliti berbunyi
2. Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Prima Perkasa dengan demikian berarti **hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.**
3. Hipotesis kedua (H2) mengenai variabel *Self Efficacy* (X_2) memiliki nilai thitung sebesar 3,217 (Sig. t = 0,003), karena Sig. t < 0,05 (0,003 < 0,05) maka dapat dikatakan bahwa H2 diterima yang artinya bahwa secara parsial variabel *Self Efficacy* (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis yang diajukan peneliti berbunyi *Self Efficacy* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Prima Perkasa dengan demikian berarti **hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.**
4. Hipotesis ketiga (H1) mengenai variabel Kompetensi (X_3) memiliki nilai thitung sebesar 4,940 (Sig. t = 0,000), karena Sig. t < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat dikatakan bahwa H3 diterima yang artinya bahwa secara parsial variabel Kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis yang diajukan

peneliti berbunyi Kompetensi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Prima Perkasa dengan demikian berarti **hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.**

4.9 Pembahasan

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai thitung 1,462 dan nilai Sig. $0,032 < 0,05$ maka dapat dinyatakan hipotesis pertama diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya dengan pengaruh sebesar 0,023. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) yang mengatakan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru. Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Hubungan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai thitung 4,940 dan nilai Sig $0,003 < 0,05$ maka dapat dinyatakan hipotesis kedua diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja di PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya dengan pengaruh sebesar 0,115. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imbrani (2020) *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sailan Industries Bandung) berpengaruh signifikan. *Self Efficacy* memainkan peranan penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai di sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu (Noviawati, 2016).

Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai t hitung 4,940 dan nilai Sig 0,003 < 0,05 maka dapat dinyatakan hipotesis ketiga diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi di PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya dengan pengaruh sebesar 0,413. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviardi (2022) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di PT. Suryabumi Agrolanggen. Pentingnya kompetensi di dalam suatu unit organisasi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi. Dalam kaitannya dengan kompetensi, perlu adanya suatu upaya untuk lebih memaksimalkan hasil kinerja yang dicapai.

Hubungan Budaya Organisasi , *Self Efficacy*, dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai F hitung 20,531 dan nilai Sig. 0,00 < 0,05. Maka hipotesis keempat diterima maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi , *Self Efficacy*, dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja di PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya.

Menurut hasil olah data yang diperoleh maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang paling dominan dari ketiga variabel yakni variabel Kompetensi (X3) dengan nilai sebesar 41,3% dengan taraf Sig. (0,000 < 0,005)

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi pada Uji Parsial uji t yaitu nilai t_{hitung} 1,462 dan nilai Sig. $0,032 < 0,05$. Dengan begitu, karyawan PT. Sapta Prima Perkasa harus mempertahankan budaya organisasi dengan baik. Karena budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi.
2. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi pada Uji Parsial uji t yaitu nilai t_{hitung} 3,217 dan nilai Sig $0,003 < 0,05$. Dengan begitu, adanya *Self Efficacy* sangat berdampak terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Prima Perkasa.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi pada Uji Parsial uji t yaitu 4,940 dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Dengan begitu, adanya kompetensi sangat berdampak baik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Prima Perkasa.
4. Budaya Organisasi , *Self Efficacy* dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja karyawan di PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya. Dengan pengaruh dominan variabel Kompetensi.

5.3 Saran

Adapun saran yang peneliti sarankan :

1. Bagi PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mempertahankan budaya organisasi yang baik serta kedisiplinan kerja yang baik pula untuk dapat mendukung satu sama lain. Karena kinerja PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya dinilai masih cukup yang artinya perlu perbaikan dari sisi peningkatan kinerja karyawan yang meliputi budaya organisasi dan disiplin.
2. Bagi peneliti selanjutnya, untuk melakukan penelitian menggunakan variabel di luar variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amra, S., Ria Yusian, D. T., Azhar, I., & Jl Banda Aceh Medan Buketrata Politeknik Negeri Lhokseumawe Jln Banda, L. (2022). PEMBUATAN ALAT UKUR GETARAN MENGGUNAKAN SENSOR ACCELEROMETER BERBASIS MIKROKONTROLER ATMEGA16 DENGAN TAMPILAN PC MAKE A VIBRATION MEASURING TOOL USING AN ACCELEROMETER SENSOR ATMEGA16 MICROCONTROLLER BASED ON PC. *Journal of Informatics and Computer Science*, 8(2).
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control* (Fifth Printing, 2002). New York: W.H. Freeman & Company. Bandura, A. (2005). *Self-Efficacy The Exercise of Control*. New York: W. H. Freemanand Company.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control* (Fifth Printing, 2002). New York: W.H. Freeman & Company. Bandura, A. (2005). *Self-Efficacy The Exercise of Control*. New York: W. H. Freemanand Company.
- Crisviyan, Arya Diva ADC dan Meyti Hanna Ester Kalangi, MHE (2023) Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional di PT. Pelindo Multi Terminal (Terminal Jamrud)
- Darmawan, Akhmad, Yosita Anggelina, Sunardi (2022) Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP V Purwokerto.
- Dunan, Hendri (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero)
- Fauziah, J., Pongtuluran, J., & Aziz, M. (n.d.). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIER DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL MANAJEMEN*, 8(1), 2016. <http://journal.feb.unmul.ac.id>
- Hanna Ester Kalangi, M., Doktor Ilmu Ekonomi, P., Ekonomi, F., & Riyadi, S. (n.d.). *FAKTOR-FAKTOR KEPEMIMPINAN DAN ASPEK-ASPEK KARYAWAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA DI PERUSAHAAN PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA Hwihanus (2)* (Vol. 5). <https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server>
- Herawati, A., & Shihab, M. (n.d.). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SELF EFFICACY DAN KOMPETENSI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INDOPRIMA GEMILANG SURABAYA.*
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. “Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis”. Jakarta: Gramedia pustaka utama. 2008

- Jeffry, Ventje Kuhuparuw dan Sherly Ferdinandus. "The effect of training and competency on employees' organizational commitment at PT. Bank Danamon in Ambon city". *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*. 17(1) pp:55-68. 2014
- Kadek, I Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. h:205-224. 2014
- Satria Buyung, Permana, Marbawi, Ibrahim Qamarius (2021), Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG
- Shielpani, A., & Firmansyah, Y. (2018). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEI PADA BANK JAWA BARAT BANTENKANTOR CABANG SUCI BANDUNG)* (Vol. 04, Issue 02).
- Silfia, Maulidia, Juli Prastyorini, Soedarmanto dan Nur Widyawati (2024) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia
- Setyanti, Sri Wahyu Lelly Hana (2022) Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Spencer, Lyle M. and Signe M. "Competence work: Model for Superior Performance". John Wiley and Sons, Inc. 1993
- Silvia, dkk. "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Vol 4 h:1-10. 2016
- Spencer, Lyle M. and Signe M. "Competence work: Model for Superior Performance". John Wiley and Sons, Inc. 1993
- Soetjipto, N., Soelistya, D., Priyohadi, N. D., Widyawati, N., & Riswanto, A. (2021). The Effects of Goal Orientation and Organizational Culture on Performance Appraisal of Employees. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 1047–1056. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.1047>
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta. 2021
- Wahyu Lelly Hana Setyanti, Sri (2022), Pengaruh Empowerment, Self Efficacy, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Widyawati, N., Mahriani, E., Yudawisastra, H. G., Zulfikar, R., Bagenda, C., Aziz, H., Sintha, L., Suharyati, W. S., Ratri, C. M. A., Wattimena, D., Satmoko, R., & Eka, S. (2023). *PENGANTAR ADMINISTRASI BISNIS*. www.penerbitwidina.com

Zaky, M., Sunan, U., & Djati Bandung, G. (n.d.). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI INDONESIA. In *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

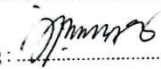
FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI
Tahun Akademik : 2023/2024

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : IFAN BORHANI
NIM : 20111032
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS
Alamat : Lelak pgs I utara kumuh kav A-B no.15
Telp : 085 608989828

Judul SKRIPSI :

- Bebaya Organisasi, Self Efficacy dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. SARFA PRIMA PERKASA
-
-
-

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : 

Menyetujui,
Kaprosdi

JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM
NIDN: 0708067104

Surabaya, 29 Juli 2024

Mahasiswa yang bersangkutan
Pemohon

IFAN BORHANI
NIM : 20111032

Lampiran 2 Lembar Bimbingan Skripsi



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI**
Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

**LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN 20.....**

Nama : IFAN BORHANI
NIM : 20111032
Tempat Penelitian : PT SAPTA PRIMA PERKASA
Judul : Budaya Organisasi, Self Efficacy dan kompetensi
karyawan terhadap kinerja karyawan
pada PT sapta prima perkasa
Pembimbing : MEYTI HANNA ESTER KALANGI, S.Sos, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1	BAB I	Bimbingan Judul	<i>[Signature]</i>
2	BAB II	Bimbingan Bab 1, Bab 2, Bab 3	<i>[Signature]</i>
3	24-07-2024	Bimbingan kerangka berpikir	<i>[Signature]</i>
4	26-07-2024	Bimbingan persamaan regresi	<i>[Signature]</i>
5	27-07-2024	Bimbingan hasil hipotesis pertama	<i>[Signature]</i>
6	29-07-2024	Bimbingan kesimpulan	<i>[Signature]</i>
7	30-07-2024	Bimbingan Daftar pustaka	<i>[Signature]</i>

Mengetahui,
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis
[Signature]
JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM

Surabaya, 29 Juli 2024
Mahasiswa
[Signature]
IFAN BORHANI
NIM: 20111032

Lampiran 3 Surat Pernyataan Publikasi Karya Ilmiah

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IFAN BORHANI
NIM : 20111032

Demi pengembangan ilmu pengetahuan Menyetujui/Tidak Menyetujui *) untuk memberikan kepada STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Hak Bebas Royalty Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

BUDAYA ORGANISASI, SELF EFFICACY DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT-SAPTA PRIMA
PERKASA

Hak Bebas Royalty Noneksklusif ini STIAMAK Barunawati berhak menyimpan, alih media/format, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,
Tim Pembimbing



Surabaya, 29 Juli 2024

Yang Menyatakan,


METERAL TEMPEL
5848BAL314122876

IFAN BORHANI

*) Coret yang tidak perlu

Lampiran 4 Kuesioner

Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Kerja Tim dan Konflik						
1	Saya dengan leluasa mengelola pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan tanpa adanya konflik dalam bekerja					
2	Bentuk yang diharapkan oleh Perusahaan untuk menyelesaikan tugas termasuk kerja sama dalam tim					
Iklim dan Moral						
3	Perusahaan memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja					
4	Perusahaan memotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam berperilaku adil pada organisasi					
Alur Informasi						
5	Terdapat kode etik yang membimbing perilaku karyawan dan memberitahu mana perilaku yang benar atau salah					
Keterlibatan						
6	Perusahaan memberikan apresiasi atau pujian jika tugas terselesaikan dengan baik					
7	Perusahaan akan membuat karyawan aktif dalam memberikan inovasi untuk kemajuan Perusahaan					
Supervisi						
8	Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk mencapai tujuan					
9	Perusahaan menegur dengan baik dan memberikan kritik baik terhadap karyawan					
Pertemuan						
10	Perusahaan mengadakan pertemuan rutin untuk membahas perkembangan Perusahaan yang sedang berjalan					
11	Perusahaan tetap menjalankan hasil diskusi yang sudah disepakati bersama saat adanya pertemuan rutin					
Keputusan berbasis data						
12	Perusahaan akan mengambil Keputusan atas dasar hasil analisis data yang sudah diolah dengan tepat					

Self Efficacy

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Cara penyelesaian masalah						
1	Saya merasa sudah berpengalaman dalam masalah dalam pekerjaan saya					
2	Saya memahami apa saja yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja					
Keyakinan						
3	Saya merasa paham dengan tugas yang diberikan atasan kepada saya					
4	Saya merasa dapat menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya					
Ancaman						
5	Saya tidak menunjukkan kelemahan pada diri saya kepada rekan kerja					
6	Saya mampu bersaing secara prestasi dengan rekan kerja saya					
Tidak pantang menyerah						
7	Menurut saya, tidak ada hambatan bekerja yang saya alami di Perusahaan ini					
8	Saya selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang maksimal					
Percaya akan kemampuan diri sendiri						
7	Saya menambah wawasan mengenai cara bekerja yang baik					
8	Saya merasa paham dengan prosedur yang ada dalam Perusahaan ini					
Tidak ragu						
9	Saya bersedia jika dipindahkan atau mutasi kerja ke tempat lain					
10	Saya menemukan solusi sendiri Ketika mengalami kesulitan dalam bekerja					
Situasi Baru						
11	Saya termasuk orang yang mudah beradaptasi dengan situasi baru					
12	Saya termasuk orang yang ramah dengan semua rekan kerja					
	saat adanya pertemuan rutin					
Keputusan berbasis data						
12	Perusahaan akan mengambil Keputusan atas dasar hasil analisis data yang sudah diolah dengan tepat					

Kompetensi

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Motif						
1	Saya berusaha mencapai kinerja terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya mampu menetapkan rencana kerja yang sistematis dalam menyelesaikan pekerjaan					
Sifat						
3	Saya mampu memastikan target pekerjaan sesuai rencana					
4	Saya memiliki inisiatif dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal					
Konsep diri						
5	Saya mampu berkomunikasi dengan baik pada semua karyawan					
6	Saya mampu mengutarakan pendapat dengan baik saat bekerja					
7	Komitmen terhadap pekerjaan dan tanggung jawab merupakan satu hal penting yang harus dipahami semua karyawan					
Pengetahuan						
8	Berbagi informasi kepada rekan kerja atau tim merupakan hal yang baik untuk dilakukan					
9	Saya memiliki hubungan yang baik dalam mengarahkan rekan kerja untuk bekerja sesuai rencana					
Keterampilan						
10	Saya memiliki kemampuan untuk membantu mengembangkan kemampuan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Setiap orang mampu berperan sebagai pemimpin yang menjadi teladan bagi organisasi					

Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Pencapaian target yang dilakukan						
1	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan saya dengan cepat sesuai target yang diberikan Perusahaan					
Pencapaian yang disesuaikan dengan kemampuan						
2	Kualitas pekerjaan saya telah sesuai dengan standar yang ditentukan Perusahaan					
Kemampuan karyawan dalam menggunakan waktu kerja dengan efektif						
3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
4	Kehadiran di tempat kerja merupakan hal yang sangat saya perhatikan sehingga harus diprioritaskan					
Kecepatan melakukan pekerjaan						
5	Saya menyelesaikan tugas dari atasan dengan cepat dan rapih					
Keterampilan dalam mengelola konflik						
6	Pekerjaan saya tidak terbengkalai karena adanya kerja sama yang baik antar karyawan					
Profesionalisme dalam pekerjaan						
7	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan masalah yang ada dan tidak akan meninggalkan pekerjaan saya karena itu bentuk profesional dalam bekerja					

Lampiran 5 Output Data SPSS Versi 27 Tahun 2024

Correlations				
		X1.11	X1.12	Budaya Organisasi (X1)
X1.1	Pearson Correlation	.592	.507**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000
	N	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.639**	.594	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.789**	.851**	.895
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.667**	.737**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.813**	.757**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.808**	.652**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.726**	.677**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	.808**	.819**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	.822**	.732**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	.733**	.648**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	35	35	35
X1.11	Pearson Correlation	1**	.776**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.11	N	35	35**	35**	35**	35**
	Pearson Correlation	.507	.594	.851	.737	.757
X1.12	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000
	N	35**	35	35**	35**	35**
Budaya Organisasi (X1)	Pearson Correlation	.672	.735	.895	.868	.918
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
N		35**	35**	35	35**	35**

Correlations

		X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
X1.11	N	35	35**	35**	35**	35**
	Pearson Correlation	.652	.677	.819	.732	.648
X1.12	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35**	35	35**	35**	35**
Budaya Organisasi (X1)	Pearson Correlation	.891	.895	.876	.927	.827
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
N		35**	35**	35	35**	35**

Correlations

		X1.11	X1.12	Budaya Organisasi (X1)
X1.11	N	35	35**	35**
	Pearson Correlation	.776	1	.856
X1.12	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	35**	35	35**
Budaya Organisasi (X1)	Pearson Correlation	.893	.856	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N		35**	35**	35

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	13

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11  
X2.12 X2.13 X2.14 X2  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	15

RELIABILITY

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10 X3.11

X3

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	12

RELIABILITY

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

[DataSet0] C:\Users\ASUS\Documents\DATA IFAN.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	8

ANOVA Table

		Sum Squares	df
Kinerja (Y) * Budaya Organisasi (X1)	(Combined)	391.593	18
	Between Groups	60.614	1
	Linearity		
	Deviation from Linearity	330.978	17
	Within Groups	147.950	16
Total		539.543	34

ANOVA Table

			Mean Square	F	
			(Combined)	21.755	2.353
Kinerja (Y) * Budaya Organisasi (X1)	Between Groups	Linearity	60.614	6.555	
		Deviation from Linearity	19.469	2.106	
	Within Groups		9.247		
Total					

ANOVA Table

			Sig.	
			(Combined)	.046
Kinerja (Y) * Budaya Organisasi (X1)	Between Groups	Linearity	.021	
		Deviation from Linearity	.019	
	Within Groups			
Total				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja (Y) * Budaya Organisasi (X1)	.335	.112	.852	.726

Kinerja (Y) * Self Efficiency (X2)

Report

Kinerja (Y)

Self Efficiency (X2)	Mean	N	Std. Deviation
39	29.00	1	.
40	24.00	2	1.414
42	26.00	1	.
44	25.00	1	.
46	28.00	1	.
47	24.50	2	7.778
48	27.00	1	.
49	29.00	2	2.828
50	28.00	1	.
51	28.67	3	2.082
52	30.00	3	4.359
53	30.50	2	6.364
54	33.00	2	.000
55	31.00	1	.
56	32.00	2	4.243
57	30.50	2	2.121
58	33.67	3	.577
59	34.00	1	.
62	29.00	1	.

63	35.00	1	.
65	35.00	2	.000
Total	29.89	35	3.984

ANOVA Table

		Sum Squares	df
(Combined)		358.710	20
Kinerja (Y) * Self Efficacy (X2)	Between Groups	260.477	1
	Linearity Deviation from Linearity	98.233	19
	Within Groups	180.833	14
Total		539.543	34

ANOVA Table

		Mean Square	F
(Combined)		17.935	1.389
Kinerja (Y) * Self Efficacy (X2)	Between Groups	260.477	20.166
	Linearity Deviation from Linearity	5.170	.400
	Within Groups	12.917	
Total			

ANOVA Table

		Sig.
(Combined)		.020
Between Groups	Linearity	.001
Kinerja (Y) * Self Efficacy (X2)	Deviation from Linearity	.030
Within Groups		
Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja (Y) * Self Efficiency (X2)	.695	.483	.815	.665

Kinerja (Y) * Kompetensi (X3)

Report

Kinerja (Y)

Kompetensi (X3)	Mean	N	Std. Deviation
35	21.00	2	2.828
37	29.00	1	.
40	30.00	1	.
41	26.25	4	1.500
42	26.00	1	.
44	27.25	4	.957

45	28.50	2	.707
47	31.00	4	2.828
48	32.00	1	.
49	31.00	1	.
50	29.00	1	.
51	33.50	2	.707
52	34.00	1	.
53	31.00	2	5.657
54	29.00	1	.
55	34.29	7	1.496
Total	29.89	35	3.984

ANOVA Table

			Sum Squares	df
			451.614	15
(Combined)				
Between Groups			348.389	1
Kinerja (Y) Kompetensi (X3)	*	Linearity		1
		Deviation from Linearity	103.225	14
Within Groups			87.929	19
Total			539.543	34

ANOVA Table

		Mean Square	F	
		(Combined)	30.108	6.506
Kinerja (Y) * Kompetensi (X3)	Between Groups	Linearity	348.389	75.282
		Deviation from Linearity	7.373	1.593
	Within Groups		4.628	
Total				

ANOVA Table

		Sig.	
		(Combined)	.000
Kinerja (Y) * Kompetensi (X3)	Between Groups	Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.010
	Within Groups		
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja (Y) * Kompetensi (X3)	.804	.646	.915	.837

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.816 ^a	.665	.633	2.414
---	-------------------	------	------	-------

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Budaya Organisasi (X1), Self Efficacy (X2)
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.907	3	119.636	20.531	.000 ^b
	Residual	180.636	31	5.827		
	Total	539.543	34			

- a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Budaya Organisasi (X1), Self Efficiency (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.262	3.612		.903	.000
	Budaya Organisasi (X1)	.023	.049	.051	2.462	.004
	Self Efficacy (X2)	.115	.094	.195	3.217	.003
	Kompetensi (X3)	.413	.105	.638	4.940	.000

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi (X1)	.872	1.146
	Self Efficacy (X2)	.422	2.371
	Kompetensi (X3)	.412	2.428

- a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficient Correlations^a

Model		Kompentensi (X3)	Budaya Organisasi (X1)	Self Efficiency (X2)	
1	Correlations	Kompentensi (X3)	1.000	-.729	
		Budaya Organisasi (X1)	-.175	1.000	
		Self Efficiency (X2)	-.729	-.086	1.000
	Covariances	Kompentensi (X3)	.011	-.001	-.007
		Budaya Organisasi (X1)	-.001	.002	.000
		Self Efficiency (X2)	-.007	.000	.009

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Budaya Organisasi (X1)	Self Efficiency (X2)
1	1	3.966	1.000	.00	.00	.00
	2	.021	13.783	.02	.96	.04
	3	.009	20.618	.98	.03	.09
	4	.004	31.963	.00	.00	.87

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		Kompentensi (X3)	
1	1		.00
	2		.03
	3		.11
	4		.86

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23.22	34.77	29.89	3.249	35
Std. Predicted Value	-2.052	1.502	.000	1.000	35

Standard Error of Predicted Value	.436	1.999	.766	.286	35
Adjusted Predicted Value	23.20	34.73	29.78	3.299	35
Residual	-5.087	4.869	.000	2.305	35
Std. Residual	-2.107	2.017	.000	.955	35
Stud. Residual	-2.327	2.201	.014	1.056	35
Deleted Residual	-6.252	8.272	.110	2.961	35
Stud. Deleted Residual	-2.520	2.357	.007	1.105	35
Mahal. Distance	.140	22.347	2.914	3.761	35
Cook's Distance	.000	2.014	.095	.344	35
Centered Leverage Value	.004	.657	.086	.111	35

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

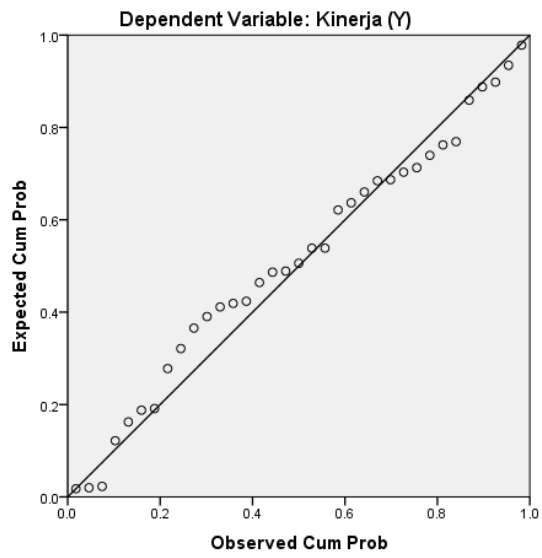
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.30495818
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.077
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.605
Asymp. Sig. (2-tailed)		.857

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

