



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BCA MULTI FINANCE JEMBER**

*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT AND SELF EFFICACY
ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT
PT. BCA MULTI FINANCE JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

DINDA YAUMIL GRAZZIA

160810201121

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BCA MULTI FINANCE JEMBER**

*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT AND SELF EFFICACY
ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT
PT. BCA MULTI FINANCE JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

DINDA YAUMIL GRAZZIA

160810201121

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2020**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Dinda Yaumil Grazzia
Nim : 160810201121
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. BCA Multi Finance Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 29 Januari 2020

Yang menyatakan,

Dinda Yaumil Grazzia

NIM. 160810201121

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BCA MULTI FINANCE JEMBER

Nama Mahasiswa : Dinda Yaumil Grazzia

NIM : 160810201121

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 29 Januari 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Agus Priyono, M.M.
NIP. 196010161987021001

Dra. Sudarsih, M.Si.
NIP. 196212121992012001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M.

NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BCA MULTI FINANCE JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Dinda Yaumil Grazzia

Nim : 160810201121

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

20 Februari 2020

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Sri Wahyu Lelly Hana S., S.E., M.Si.

NIP. 197405022000032001 : (.....)

Sekretaris : Wiji Utami, S.E., M.Si.

NIP. 197401202000122001 : (.....)

Anggota : Chairul Saleh, S.E., M.Si.

NIP. 196903061999031001 : (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember



Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan sebagai ungkapan terimakasih untuk :

1. Ayahanda Budi Widjajanto dan Ibunda Ida Nursanti selaku kedua orang tua yang senantiasa mendoakan, memberikan motivasi, kasih sayang, dukungan materi maupun non-materi, serta pengorbanannya selama ini.
2. Kedua saudaraku tersayang Iranda Swastika dan Die Ajeng Imandasari yang selalu mendoakan dan memberikan semangat.
3. Seluruh keluarga besarku yang turut mendoakan kesuksesanku.
4. Guru-guruku sejak Taman Kanak-Kanak sampai dengan Perguruan Tinggi.
5. Almamater Universitas Jember yang saya banggakan.

MOTTO

“Balas dendam terbaik adalah dengan memperbaiki dirimu.”

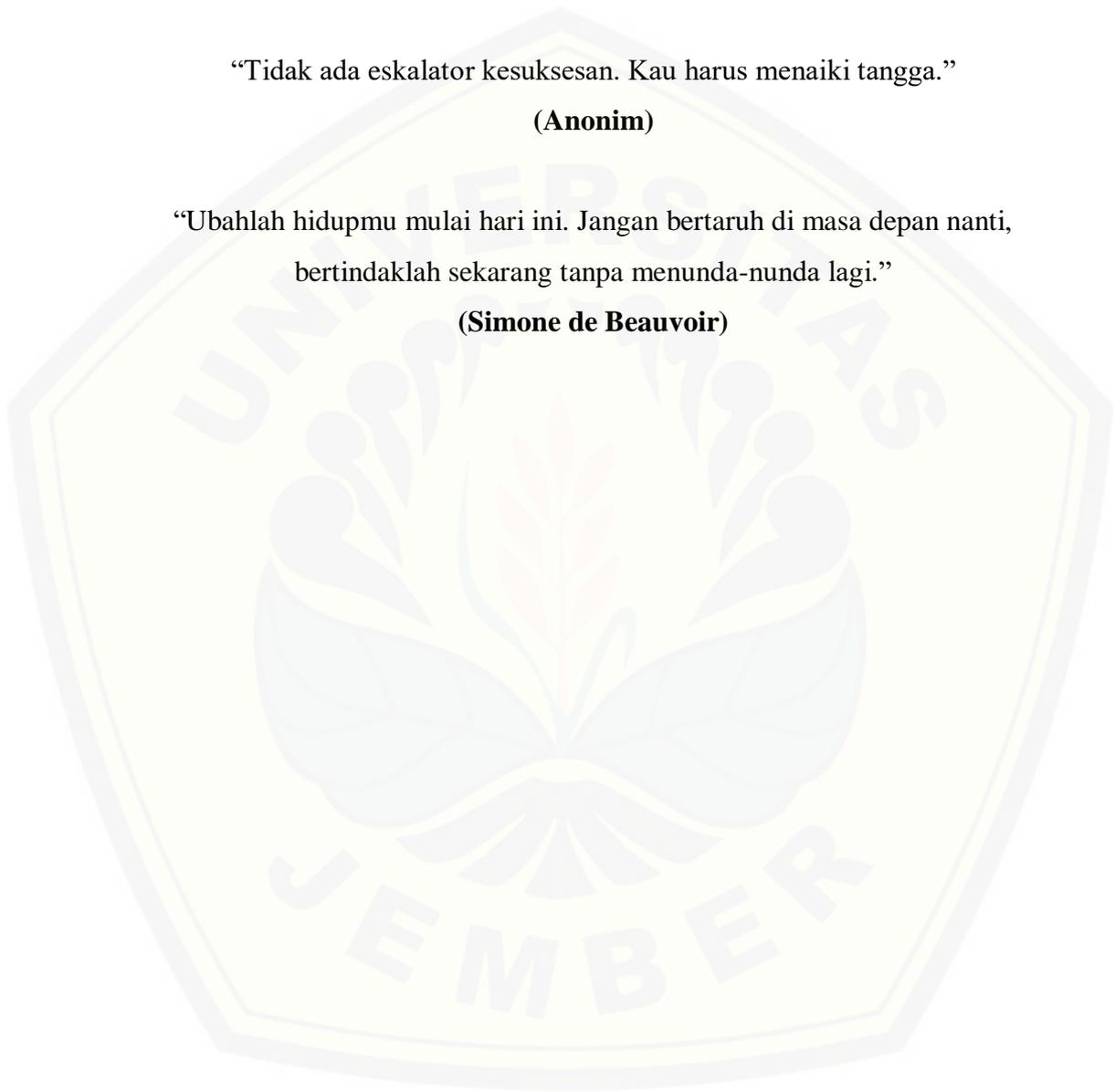
(Ali Bin Abi Thalib)

“Tidak ada eskalator kesuksesan. Kau harus menaiki tangga.”

(Anonim)

“Ubahlah hidupmu mulai hari ini. Jangan bertaruh di masa depan nanti,
bertindaklah sekarang tanpa menunda-nunda lagi.”

(Simone de Beauvoir)



RINGKASAN

Pengaruh Budaya Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Multi Finance Jember;
Dinda Yaumil Grazzia; 160810201121; 2020; 110 halaman; Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Perkembangan ilmu pengetahuan saat ini menuntut setiap perusahaan untuk terus maju mengikuti perkembangan zaman agar tidak tertinggal dan mampu bertahan. Maka dari itu, perusahaan harus dapat mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusianya sehingga terbentuk kinerja karyawan yang optimal. Membahas mengenai kinerja perusahaan, tidak luput dari faktor manusia yang merupakan salah satu faktor utama penentu kesuksesan suatu organisasi. Pentingnya kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan mengharuskan perusahaan untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis apakah Budaya Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 23 untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Data primer dari wawancara dan hasil kuesioner kepada 60 karyawan menggunakan teknik sensus, sedangkan data sekunder didapat dari jurnal dan buku. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember.

SUMMARY

The Effect of Organizational Culture, Perceived Organizational Support and Self Efficacy on Employees Performance at PT. BCA Multi Finance Jember;
Dinda Yaumil Grazzia; 160810201150; 2020; 110 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

The development of science at this time requires every company to go ahead with the times so as not to be left behind and able to survive. Therefore, a company must be able to direct and mobilize its human resources so that optimal employee performance is formed. Discussing the company's performance, is not immune from human factors which is one of the main factors determining the success of an organization. The importance of employee performance in achieving company goals requires the company to find out more about any factors that can affect the performance of its employees. The problems examined in this study are how organizational culture influences, perceived organizational support and self-efficacy on employee performance at PT. BCA Multi Finance Jember.

The purpose of this study is to examine and analyze whether Organizational Culture, Perceived Organizational Support and Self-Efficacy affect the performance of employees at PT. BCA Multi Finance Jember. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS 23 to determine the partial effect between organizational culture variables, perceived organizational support and self-efficacy on employee performance. Primary data from interviews and questionnaire results to 60 employees using census techniques, while secondary data were obtained from journals and books. The results of this study indicate that organizational culture, perceived organizational support and self-efficacy have a significant positive effect on employee performance at PT. BCA Multi Finance Jember.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Multi Finance Jember”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Saya sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan saya sebagai penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu saya sebagai penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
3. Ibu Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M., selaku Koordinator Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Agus Priyono, M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Dra. Sudarsih, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, S.E., M.Si., Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si., dan Bapak Chairul Shaleh, S.E., M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta kritik yang membangun dan sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Diana Sulianti K. Tobing, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Ayahanda Budi Widjajanto, Ibunda Ida Nursanti, kedua saudaraku Iranda Swastika dan Die Ajeng Imandasari serta seluruh keluarga besarku yang turut mendukung dan mendoakan kesuksesanku.
8. Pihak PT. BCA Multi Finance Jember yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta membantu dalam penyediaan data perusahaan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
9. Seluruh Bapak dan Ibu dosen beserta para *Staff* jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
10. Kawan sejatiku Muhammad Faruq terima kasih telah senantiasa menemani, membantu, mendoakan, dan memberikan semangat serta motivasi selama ini.
11. Sahabat-sahabatku Sofviana Arifatus Soleha dan Geldine Raudina Freshta Delendra, serta semua teman-temanku yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas semangat dan dukungan yang kalian berikan.
12. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayahNya kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 29 Januari 2020

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Budaya Organisasi	9
2.1.2 Persepsi Dukungan Organisasi	11
2.1.3 Efikasi Diri	15
2.1.4 Kinerja Karyawan	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3 Kerangka Konseptual	25
2.4 Hipotesis Penelitian.....	25
2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.4.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.4.3 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.....	27

BAB 3. METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.3.1 Jenis Data	29
3.3.2 Sumber Data	30
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.5 Identifikasi Variabel	31
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.7 Skala Pengukuran	35
3.8 Uji Instrumen	35
3.8.1 Uji Validitas.....	35
3.8.2 Uji Reliabilitas	36
3.8.3 Uji Normalitas Data	36
3.9 Metode Analisis Data	37
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	37
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.9.3 Uji Hipotesis	38
3.10 Kerangka Pemecahan Masalah	40
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	42
4.1.1 Sejarah Singkat	42
4.1.2 Lokasi Perusahaan	43
4.1.3 Visi, Misi dan Nilai Budaya Perusahaan.....	43
4.1.4 Struktur Organisasi	44
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	46
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
4.3.1 Definisi Variabel Budaya Organisasi.....	52
4.3.2 Definisi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	53
4.3.3 Definisi Variabel Efikasi Diri	54

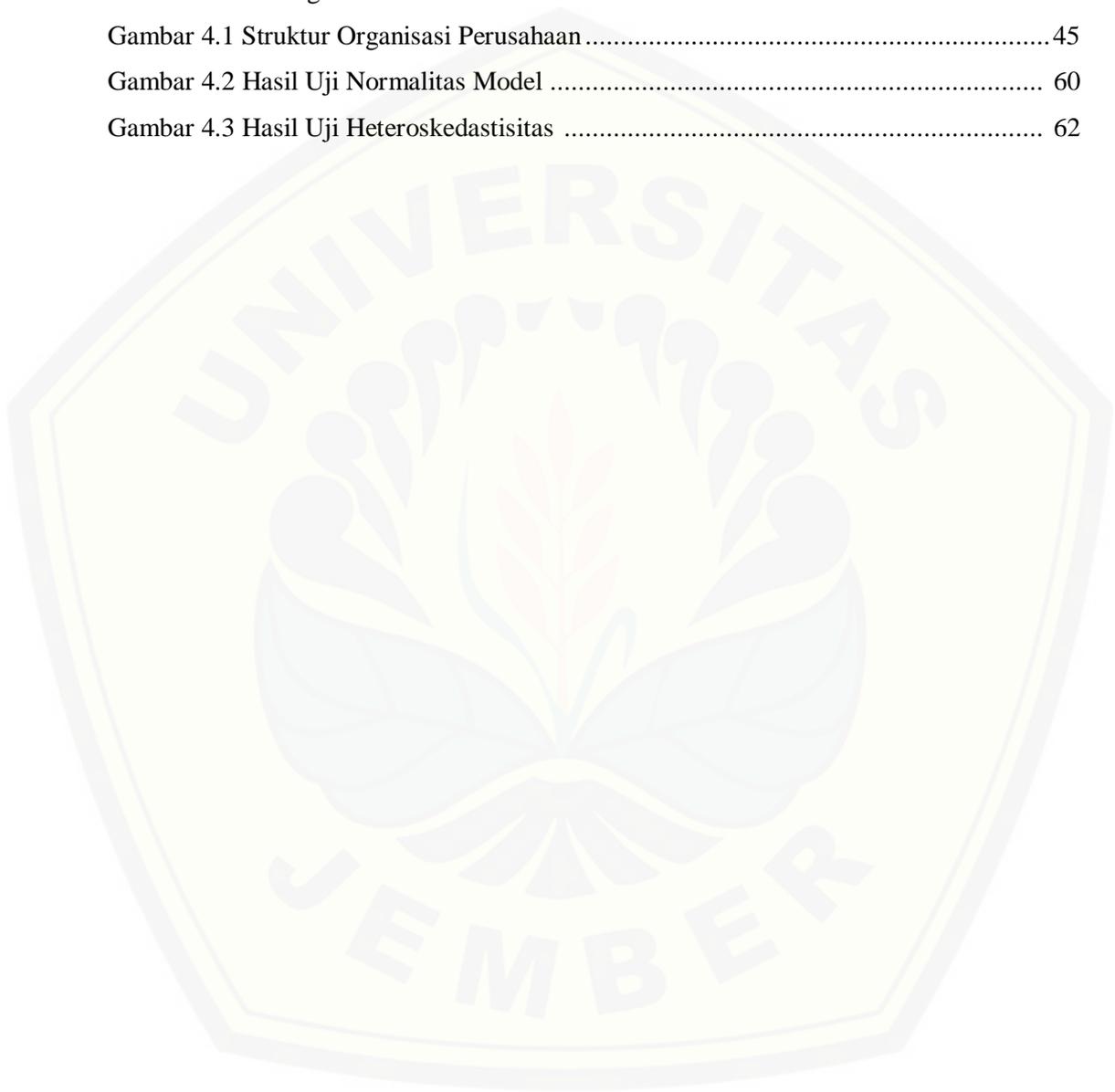
4.3.4 Definisi Variabel Kinerja Karyawan.....	55
4.4 Hasil Analisis Data.....	56
4.4.1 Uji Instrumen	56
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.4.4 Uji Hipotesis	62
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	64
4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.5.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	66
4.5.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.6 Keterbatasan Penelitian	73
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Penjualan Tahun 2018	4
Tabel 1.2 Data Penjualan Tahun 2019	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi	52
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	53
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Efikasi Diri	54
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.14 Hasil Uji t	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	45
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Model	60
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 2. Hasil Kuesioner	84
Lampiran 3. Hasil Diskusi Frekuensi.....	92
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas.....	98
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	102
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas Data.....	104
Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	105
Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik	107
Lampiran 9. R Tabel	109
Lampiran 10. T Tabel.....	110

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan saat ini menuntut setiap perusahaan untuk terus maju mengikuti perkembangan zaman agar tidak tertinggal dan mampu bertahan. Maka dari itu, perusahaan harus dapat mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusianya sehingga terbentuk kinerja karyawan yang optimal. Membahas mengenai kinerja perusahaan, tidak luput dari faktor manusia yang merupakan salah satu faktor utama penentu kesuksesan suatu organisasi. Manusia merupakan penggerak sekaligus pelaksana suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sondang (2005:40) menyatakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, kesuksesan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan penjelasan diatas, perusahaan harus memastikan kinerja karyawannya telah maksimal sehingga akan memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Vetzhal dan Basri (2005:50) kinerja adalah perolehan atau tingkat kesuksesan seseorang secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau ukuran yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan kinerja menurut Michael Armstrong dalam buku yang ditulis oleh Mohammad (2015:82) adalah efek hasil dari pekerjaan karena efek tersebut memperlihatkan keterlibatan yang kuat dengan tujuan strategis perusahaan, sumbangan ekonomi, dan kepuasan pelanggan.

Pentingnya kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan mengharuskan perusahaan untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang

dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Menurut Moehariono (2012:335), budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, dan sistem makna ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Sedangkan menurut Sedamaryanti (2014:75) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Sulistiawan (2017), Yudha (2018), dan Meutia dan Husada (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah persepsi dukungan organisasi. Rhoades dan Eisenberger (2002: 698) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai terkait dengan sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Mereka juga menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi sebagai patokan paling penting dari peristiwa social-emosional karena menumbuhkan keterkaitan dan organisasi karyawan. Kinerja karyawan akan terpacu untuk menjadi lebih baik dengan adanya persepsi dukungan organisasi yang positif. Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bawi (2015), Dana dan Dewi (2016), dan Ariarni dan Afrianty (2017) dengan hasil persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi dan persepsi dukungan organisasi, efikasi diri juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Bandura dalam buku yang ditulis oleh Danang dan Burhanudin (2015) efikasi diri ialah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas yang spesifik. Secara bertahap efikasi diri muncul melalui pengalaman, kemampuan kognitif, sosial, bahasa dan/atau keterampilan fisik yang kompleks. Bandura (1998) menyatakan bahwa efikasi diri berdampak pada proses motivasi, dimana kepercayaan terhadap efikasi diri menjadi kunci pengaturan diri terhadap motivasi karyawan. Motivasi

tersebut akan memberi kontribusi positif bagi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mukrodi (2018), Sebayang dan Sembiring (2017), Ariyati dan Lelys (2018) dengan hasil efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memilih PT. BCA Multi Finance Jember sebagai objek penelitian karena mengingat banyaknya peminat motor kredit pada masa sekarang yang menuntut perusahaan PT. BCA Multi Finance Jember untuk memberikan kinerja terbaiknya, sehingga perlu adanya perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, PT. BCA Multi Finance akan secara optimal dapat menjalankan tanggung jawabnya sebagai salah satu lembaga pembiayaan pilihan utama dalam percaturan industri otomotif di Indonesia, khususnya dalam industri kendaraan roda dua. Seperti perusahaan pada umumnya, PT. BCA Multi Finance memiliki tujuan yang harus dicapai diantaranya yaitu menjadi pemain utama dalam bisnis pembiayaan kendaraan roda dua, PT Central Santosa Finance atau biasa disebut Multi Finance terus berkomitmen untuk meningkatkan jangkauan layanannya melalui penerapan strategi yang tepat, pembukaan jaringan pelayanan yang tersebar di seluruh Indonesia, dan senantiasa memberikan pelayanan terbaik bagi para nasabahnya.

Pada PT. BCA Multi Finance terdapat perubahan kebijakan per Maret 2019 yang mana kredit analis yang dulunya berada di cabang sekarang dipindah ke pusat, sehingga proses penyaringan calon nasabah lebih ketat. Penyaringan tersebut dilakukan dengan cara melihat riwayat calon para nasabah, seperti pekerjaan, penghasilan, jumlah tanggungan anggota keluarga, dan lain-lain. Tidak hanya itu, terdapat sistem bernama Pefindo yang berguna untuk mendeteksi riwayat kredit sebelumnya yang pernah dijalankan oleh calon nasabah, baik di PT. BCA Multi Finance maupun di perusahaan *leasing* lainnya, tujuannya agar perusahaan dapat menjamin calon nasabah tersebut mampu menjadi nasabah yang baik dan dapat dipercaya. Hal ini otomatis dampaknya pada peningkatan kualitas kredit yakni menurunnya tingkat kredit macet, dan menurunkan beban ARS (*Account Receivable Staff*) atau kolektor. Melihat dampaknya yang demikian,

seharusnya karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih optimal, akan tetapi nyatanya kinerja yang dihasilkan karyawan masih terbilang kurang optimal dan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan data penjualan yang menunjukkan adanya penurunan tingkat penjualan pada tahun 2018-2019, yakni sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Penjualan Tahun 2018

PT. BCA MULTI FINANCE JEMBER		
REPORT PENAMBAHAN BOOKING		
BUSS UNIT : ALL		
PERIODE : 01-JAN-18s/d30-NOV-18		
Count of CUST NAME		
BISNIS UNIT	CREDIT ANALYST	Total
New Motor Cycle (NMC)	Fransiskus Danny W	50
	Luki Lukman	2904
	Shodik Setyo Utomo	232
NMC Total		3186
Used Motor Cycle (UMC)	Hartomo Hadi	759
UMC Total		759
Grand Total		3945

Tabel 1.2. Data Penjualan Tahun 2019

PT. BCA MULTI FINANCE JEMBER		
REPORT PENAMBAHAN BOOKING		
BUSS UNIT : ALL		
PERIODE : 01-JAN-19s/d30-NOV-19		
Count of CUST NAME		
BISNIS UNIT	CREDIT ANALYST	Total
New Motor Cycle (NMC)	Ahmad Anang Tristiawan	226
	Fransiskus Danny W	48
	Luki Lukman	1467
	Shodik Setyo Utomo	1
NMC Total		1742
Used Motor Cycle (UMC)	Ahmad Anang Tristiawan	4
	Hartomo Hadi	394
UMC Total		398
Grand Total		2140

Sumber : PT. BCA Multi Finance Jember

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa terjadi penurunan tingkat penjualan, yaitu pada tahun 2018 grand total penjualan mencapai 3945 unit, sedangkan pada tahun 2019 grand total penjualan menurun menjadi 2140 unit. Hal tersebut dapat dipicu karena kinerja karyawan yang masih kurang optimal, sehingga juga bisa berdampak pada kelancaran pencapaian tujuan perusahaan.

Pencapaian tujuan perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila tercipta budaya organisasi yang positif. PT. BCA Multi Finance Jember memiliki budaya organisasi yang disebut SMART, yaitu yang berarti *Serve More People* (melayani sebanyak-banyaknya orang), *Mindset to Excellence* (pola pikir yang selalu menuju pada kesempurnaan), *Act with Integrity* (bertindak didalam koridor integritas), *Respect and Care* (saling menghargai dan peduli), dan *Tough Mentality* (mentalitas yang tangguh). Beberapa dari budaya organisasi tersebut sudah tercipta dengan baik, meskipun masih terdapat sedikit permasalahan diantaranya beberapa karyawan kurang disiplin dalam mengerjakan tanggung jawabnya, seperti masih sering menunda pekerjaan mereka padahal target yang telah ditetapkan perusahaan belum tercapai. Beberapa karyawan juga mengalami semangat kerja yang naik turun. Contohnya pada karyawan lapangan yaitu kolektor dan *marketing*, mereka masih kurang konsisten mempertahankan semangat kerjanya, misalnya yaitu apabila bulan lalu mereka mampu mencapai target, namun di bulan selanjutnya mereka tidak mampu mencapai target. Sedangkan pada karyawan *back office* biasanya mereka mengalami kejenuhan karena pekerjaan yang monoton, sehingga mereka terkadang menjadi tidak semangat menjalankan tugasnya. Hal-hal tersebut tentu saja dapat mengganggu kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan juga harus senantiasa memberikan dukungan yang maksimal pada karyawan dengan cara memberikan timbal balik yang sebanding dengan dedikasi karyawan pada perusahaan. Pada PT. BCA Multi Finance Jember, beberapa karyawan memandang perusahaan telah memberikan dukungan organisasi yang terwujud dalam berbagai hal seperti pemberian fasilitas kerja yang dibutuhkan, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Pemberian insentif atau bonus tahunan yang juga dapat memotivasi

karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya, serta perusahaan juga memberikan apresiasi kepada karyawan yang berhasil mencapai target kerjanya. Adanya pergantian manajer cabang (*branch manager*) PT. BCA Multi Finance Jember per tanggal 1 Februari 2019 lalu, memungkinkan terjadinya perubahan prosedur maupun kebijakan perusahaan terkait dengan upaya perusahaan dalam memberi timbal balik yang sebanding dengan dedikasi yang telah diberikan karyawan pada perusahaan, sehingga juga terdapat beberapa karyawan menganggap manajer yang lalu lebih baik dibanding dengan manajer yang baru. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan tersebut memandang perusahaan masih kurang memberikan dukungan.

Di sisi lain, terdapat efikasi diri yang mengacu pada persepsi diri sendiri mengenai kemampuan melakukan tindakan atau pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan dituntut agar tidak ragu dan tetap percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Pada PT. BCA Multi Finance terdapat kebijakan baru yaitu reposisi karyawan *back office* dengan *front office*. Hal tersebut tentu saja menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, efikasi diri yang tinggi dari masing-masing karyawan dapat menjadi solusi, mengingat bahwa efikasi diri yang tinggi menunjukkan adanya rasa kepercayaan dan keyakinan akan kemampuan atas apa yang menjadi tanggung jawab mereka.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BCA Multi Finance Jember.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pendapat para ahli, fenomena pada obyek penelitian dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa masalah diantaranya adalah :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember?

- b. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember?
- c. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember.
- b. Mengetahui dan menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember.
- c. Mengetahui dan menguji pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu :

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media untuk mengimplementasikan ilmu pengetahuan manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia selama berada di bangku perguruan tinggi.

- b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Semoga penelitian ini dapat dijadikan pandangan maupun acuan bagi penelitian selanjutnya khususnya mengenai budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri dan kinerja karyawan.

- c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan PT. BCA Multi Finance Jember dalam rangka meningkatkan

kinerja karyawannya. Sehingga nantinya dapat mencapai kinerja yang optimal demi pencapaian tujuan perusahaan.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Terdapat beberapa definisi mengenai budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Moehariono (2012:335), budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, dan sistem makna ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Selanjutnya, Robbins (2016:355) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya yang tumbuh dengan kuat dalam suatu organisasi, mampu memberikan stabilitas dan memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Setiap organisasi memiliki budaya yang bergantung pada kekuatannya, dapat memiliki pengaruh yang signifikan pada perilaku dan tingkah laku dari para anggota organisasi. Luthans (2006:47) menyatakan budaya dapat didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasi pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Budaya organisasi memperlihatkan persepsi dari para anggota organisasi yang sama. Oleh karena itu, perusahaan mengharapkan para individu dengan latar belakang yang berbeda atau pada level dalam organisasi yang berbeda untuk menggambarkan budayanya dalam istilah yang sama.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Tujuh karakteristik utama yang dapat menangkap intisari dari budaya organisasi menurut Robbins (2016:335) adalah sebagai berikut :

1) Inovasi dan pengambilan resiko

Tingkat para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

2) Memperhatikan detail

Tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail.

3) Orientasi pada hasil

Tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.

4) Orientasi pada orang

Tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang di dalam organisasi.

5) Orientasi pada tim

Tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu.

6) Keagresifan

Tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif, dan bukannya santai.

7) Stabilitas

Tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan kondisi statis yang tidak ada perubahan, penambahan, ataupun perbaikan yang kontras dengan pertumbuhan.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2016:359) ada beberapa fungsi budaya didalam organisasi:

- 1) Budaya memiliki peran menerapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan pembedayaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.

- 2) Budaya memberikan rasa identitas ke anggota – anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang.
- 4) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- 5) Sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendalian yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawainya.

d. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2006:550) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Norma
Standar perilaku karyawan yang menjadi pegangan tentang kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tugas yang diberikan.
- 2) Filosofi
Adanya aturan atau kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan pelanggan diperlakukan dalam transaksi.
- 3) Aturan
Terdapat standar yang harus dipatuhi tentang pencapaian kinerja karyawan dalam organisasi. Karyawan baru harus mempelajari teknik, prosedur, dan menyesuaikan diri dengan standar yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok.
- 4) Komunikasi
Merupakan pengaturan yang bersifat fisik serta hubungan antar karyawan, cara setiap anggota saling berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu di luar organisasi.

2.1.2 Persepsi Dukungan Organisasi

a. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi merujuk pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan sebuah dukungan, menilai kontribusi, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002: 698).

Dalam jurnalnya, Eisenberger *et al.* (2002:565) menyatakan bahwa *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi juga dianggap sebagai suatu keyakinan global yang diwujudkan oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap prosedur dan kebijakan organisasi yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka akan adanya kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya *supervisor*) dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Hal tersebut didukung oleh Bakker *et al.*, (dalam Endah, 2015:45) yang berpendapat bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat dimana karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah mereka berikan pada perusahaan.

Penciptaan persepsi dukungan organisasi didorong oleh kecenderungan karyawan menganggap manusia memiliki karakter seperti manusia. Pemberian karakteristik manusia pada organisasi menciptakan ekspektasi karyawan akan timbal balik dari kontribusi yang telah diberikan terhadap organisasi dan kepedulian organisasi akan kesejahteraan karyawan. Levinson (dalam Rhoades dan Eisenberger 2002:698) menyatakan bahwa aktivitas yang dilakukan oleh agen organisasi selalu dipandang sebagai indikator dari dukungan organisasi. Sistem penghargaan atau *reward* dan kondisi kerja yang baik seperti gaji, kesejahteraan karyawan, kesempatan promosi, dan pengaruh dari politik organisasi berkontribusi terhadap persepsi dukungan organisasi jika karyawan yakin bahwa apa yang mereka dapatkan berasal dari organisasi.

b. Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Ditemukan beberapa indikator yang dapat membentuk persepsi dukungan organisasi pada karyawan menurut Rhoades dan Eisenberger (2002:699-700), yaitu :

1) *Fairness* (Keadilan)

Greenberg (dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002:699) keadilan prosedural menyangkut mengenai cara untuk menentukan distribusi diantara para karyawan. Dalam hal keadilan mengenai distribusi sumber daya dapat

secara kuat mempengaruhi persepsi dukungan organisasi dengan menunjukkan perhatian pada kesejahteraan karyawan (Shore dan Shore, dalam Eisenberger dan Rhoades, 2002: 699). Memperlakukan karyawan dengan bermatabat dan hormat serta menyediakan informasi output pada karyawan.

2) *Supervisor Support* (Dukungan Atasan)

Karyawan membentuk persepsi global mengenai penilaian mereka terhadap organisasi dengan mengembangkan pandangan umum mengenai sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka, hal tersebut dinyatakan oleh Kottke dan Sharafinski (dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002:700). Karena atasan bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan. Sehingga baik atau tidaknya pandangan karyawan pada atasannya dapat menjadi indikasi dukungan organisasi.

3) *Organizational Reward and Job Conditions* (Penghargaan dan Kondisi Kerja)

Terdapat beberapa bentuk penghargaan dan kondisi kerja yang membentuk persepsi dukungan organisasi, yaitu :

a) Pengakuan, gaji, dan promosi

Teori dukungan organisasi untuk mendapatkan imbalan digunakan untuk meningkatkan kontribusi karyawan serta meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

b) Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan investasi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

c. Dampak Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002:701-702), dampak dari persepsi dukungan organisasi antara lain :

1) Komitmen Organisasi

Menurut Foa dan Foa (dalam Rhoades dan Eisenberger 2002:701), kewajiban untuk menukar perhatian dan perhatian seharusnya meningkatkan rasa komitmen individu dalam organisasi.

2) Afeksi Terkait Perusahaan

Persepsi dukungan organisasi dapat mempengaruhi reaksi afektif karyawan terhadap pekerjaannya, seperti kepuasan kerja dan mood yang positif. Persepsi dukungan organisasi dapat berkontribusi pada kepuasan kerja melalui kebutuhan sosioemosional, peningkatan ekspektasi pada imbalan kinerja, dan ketersediaan bantuan saat dibutuhkan.

3) Keterlibatan Kerja

Menurut Cropanzano *et al.*, O'Driscoll & Randal (dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002:701), keterlibatan kerja menunjuk pada identifikasi dan ketertarikan pada spesifikasi kerja. Persepsi kompetensi karyawan terkait dengan tugas yang diminati. Dengan meningkatkan persepsi kompetensi, persepsi dukungan organisasi mungkin juga akan meningkatkan ketertarikan karyawan pada pekerjaan mereka.

4) Kinerja

Persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja dari standart kerja yang biasanya dilakukan karyawan serta mendorong karyawan untuk menngerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan lebih baik.

5) Ketegangan

Persepsi dukungan organisasi dapat mengurangi reaksi aversif psikologis dan reaksi psikosomatis terhadap sensor dengan mengindikasikan ketersediaan bantuan material dan dukungan emosional yang dibutuhkan karyawan ketika permintaan kerja tinggi.

6) *Turnover Intention*

Persepsi dukungan organisasi juga akan meningkatkan rasa komitmen karyawan pada organisasi dan mengurangi keinginan untuk pindah kerja.

2.1.3 Efikasi Diri

a. Pengertian Efikasi Diri

Definisi efikasi diri atau *self efficacy* menurut Alwisol (2004:334) adalah persepsi mengenai seberapa bagus diri dalam situasi tertentu, berkaitan dengan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan untuk melakukan suatu tindakan sesuai yang diharapkan. Kepercayaan ini menentukan bagaimana perasaan, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan.

Sedangkan Bandura (1998) mendefinisikan sebagai keyakinan yang dipegang seseorang tentang kemampuannya dan juga hasil yang akan ia peroleh dari kerja kerasnya memengaruhi cara mereka berperilaku. Ia juga menyatakan bahwa dalam teori yang sosial kognitif, *self efficacy* ini dapat membantu seseorang memutuskan suatu pilihan, usaha mereka untuk berkembang, ketekunan dan kegigihan yang mereka perlihatkan dalam menghadapi kesusahan, dan kadar kecemasan atau ketenangan yang mereka alami saat mempertahankan kewajiban maupun tugas-tugas yang mencakupi kehidupan mereka.

b. Proses Efikasi Diri

Terdapat empat proses utama dalam efikasi diri menurut Alwisol (2004:344) yakni :

1) Proses Kognitif

Pengaruh efikasi diri pada proses kognitif dapat muncul dalam berbagai macam. Banyak perilaku manusia yang diatur oleh pemikiran sebelumnya yang membuahkan tujuan. Pengaturan tujuan individu ini dipengaruhi oleh penilaian individu terhadap keahlian yang dimilikinya.

2) Proses Motivasi

Kepercayaan diri pada efikasi diri berperan dalam pengaturan diri terhadap motivasi. Motivasi individu banyak dihasilkan melalui proses kognitif. Setiap individu mampu mengarahkan dan memotivasi dirinya sendiri melalui berbagai latihan. Mereka selalu memperkirakan adanya hasil tindakan yang menjanjikan dan percaya terhadap apa yang mereka kerjakan.

3) Proses Afektif

Setiap individu percaya terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatasi stress maupun depresi untuk menghadapi suatu kondisi yang sulit. Dengan adanya efikasi diri, seseorang akan lebih mampu mengatasi segala macam persoalan yang mengancam keberadaannya.

4) Proses Seleksi

Melalui kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki, maka seseorang cenderung bertindak selektif dan melakukan pemilihan terhadap pencapaian tujuan hidupnya. Seseorang akan memilih jalan keluar untuk permasalahannya dan pencapaian tujuan hidupnya sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

c. Indikator Efikasi Diri

Indikator efikasi diri menurut Bandura (1998) yaitu :

- 1) Tingkat Kesulitan (*Magnitude*), mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini oleh individu dapat dituntaskan.
- 2) Kekuatan Keyakinan (*Strength*), mengacu pada kuat atau lemahnya kepercayaan individu terhadap tingkat kesukaran tugas yang bisa dikerjakan.
- 3) Kemampuan yang Luas (*Generality*), mengacu apakah keyakinan efikasi diri hanya berjalan dalam ranah tertentu atau berlaku dalam berbagai macam aktivitas dan perilaku.
- 4) Harapan akan hasil (*Outcome Expectancy*), adalah harapan terhadap peluang hasil dari perilaku dimana jika individu menampakkan perilaku tersebut, maka berisi harapan akan mencapai hasil dari perilakunya.
- 5) Keyakinan Diri (*Expectation Efficacy*), adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya dapat mewujudkan perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil. Hal ini berarti seseorang dapat saja bahwa sebuah tindakan dapat menghasilkan kinerja namun merasa dirinya ammpu melakukan tindakan tersebut.

d. Faktor yang Memengaruhi Efikasi Diri

Terdapat empat sumber yang berhasil diidentifikasi oleh Bandura (dalam Danang dan Burhanudin, 2015:17) yang dapat mempengaruhi efikasi diri antara lain :

1) *Performance Accomplishments* / Pengalaman Mencapai Prestasi

Seseorang yang mencapai prestasi kerja yang berkali-kali akan meningkatkan efikasi diri, sebaliknya seseorang yang belum pernah mencapai sebuah prestasi kerja serta diikuti rasa takut dan ketidakmampuan justru akan mengurangi efikasi diri.

2) *Vicarious Experience* / Modeling

Melakukan peninjauan terhadap pengalaman orang lain sebagai model. Modeling dapat dilakukan terhadap suatu tugas yang sulit, sehingga dapat menumbuhkan efikasi diri.

3) *Verbal Persuasion* / Dorongan Verbal

Ditujukan guna meyakinkan seseorang untuk kemampuannya dalam menjalankan tugas.

4) *Emotional Arousal* / Pemunculan Emosi

Pandangan seseorang mengenai fisiologisnya dapat digunakan untuk menilai kemampuan kinerja, sehingga faktor emosional ini dapat memengaruhi efikasi diri.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Terdapat beberapa pengertian kinerja menurut ahli, diantaranya menurut Michael Armstrong dalam buku yang ditulis oleh Mohammad (2015:82) adalah efek hasil dari pekerjaan karena efek tersebut memperlihatkan keterlibatan yang kuat dengan tujuan strategis perusahaan, sumbangan ekonomi, dan kepuasan pelanggan Selanjutnya, menurut Hasibuan (2002:95) kinerja karyawan adalah faktor dari karyawan untuk sama-sama dengan rasa penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan.

Lebih jelas oleh Moehiono (2012:96) mendefinisikan kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang atau seseorang dalam sebuah organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan tugas tanggung jawab dan kewenangan masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara resmi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian atau evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara terstruktur untuk melihat hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi (Anwar, 2006:10). Tujuan dari evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh Agus (dalam Anwar, 2006:10) sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan saling memahami antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan menghargai hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih maksimal, atau sekurang-kurangnya berprestasi sebanding dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan menambah kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang dijalannya sekarang.
- 4) Menentukan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan kemampuannya
- 5) Mengamati rencana perwujudan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat atau kegunaan penilaian kinerja menurut Anwar (2006:11) antara lain.

- 1) Sebagai pondasi dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan ukuran imbal jasa.
- 2) Untuk menakar sejauh mana seorang karyawan dapat menuntaskan pekerjaannya.

- 3) Sebagai dasar untuk menilai efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi maupun perusahaan.
- 4) Sebagai acuan untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, tipe pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga terwujud performance yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mengetahui kekurangan atau kelemahan dan menambah kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai patokan atau kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan keahlian karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk membenahi atau mengembangkan uraian tugas (job description).

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016:260) adalah :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi dan bahan baku yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa harus selalu diawasi atasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan biasanya digunakan sebagai bahan acuan atau perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Sebagai bahan acuan atau perbandingan maka penelitian terdahulu harus memiliki keterikatan variabel dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Dalam penelitian yang tengah dilakukan saat ini, dibutuhkan penelitian terdahulu yang memiliki keterikatan variabel-variabel mengenai budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, dan kinerja karyawan.

Bawi (2015) dengan penelitiannya yang berjudul pengaruh persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Kalteng di Palangkaraya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor pusat dan kantor utama PT Bank Pembangunan Kalteng Palangkaraya berjumlah 54 orang. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara dukungan organisasi dengan kinerja karyawan kontrak PT Bank Pembangunan Kalteng, ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan kontrak PT Bank Pembangunan Kalteng.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Dana dan Dewi (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan sampel seluruh karyawan yang berjumlah 45 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali dan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali.

Sulistiawan (2017) dengan penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Puskesmas Sebulu II yang terdiri dari 52 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sebulu II.

Ariarni dan Afrianty (2017) dengan penelitiannya yang menganalisis pengaruh *perceived organizational support (POS)* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *employee engagement*. Responden dalam penelitian ini adalah 62 karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun. Untuk menguji hipotesis menggunakan *hierarchial regression analysis* dengan bantuan SPSS versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kota Madiun.

Sebayang dan Sembiring (2017) menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *self esteem* terhadap kinerja individual karyawan PT. Finnet Indonesia. Data penelitian ini diperoleh dari metode penyajian data dari hasil tanggapan responden (kuisisioner dengan 45 pernyataan), serta hasil penelitian lainnya yang relevan dengan obyek yang diteliti, dalam hal ini data primer dari PT. Finnet Indonesia. Unit analisisnya adalah 167 orang karyawan yang bekerja di PT. Finnet Indonesia. Data dikumpulkan menggunakan kuisisioner yang berisi 45 butir pernyataan. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu selanjutnya yaitu pada PT Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi yang dilakukan oleh Yudha (2018) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengumpulan data dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner /wawancara, observasi dan studi dokumen, dan untuk metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda . Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Begitu pula pada variabel kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukrodi (2018) berjudul pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Express Kencana Lestari (*Express Group*) Depok. Populasi dalam penelitian ini adalah 52 karyawan, dan untuk mengumpulkan data tersebut dengan meminta setiap karyawan menjawab setiap pertanyaan yang tertera kuesioner yang diberikan, tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung pada karyawan yang sedang bekerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Express Kencana Lestari (*Express Group*) Depok.

Ariyati dan Lelys (2018) dengan penelitiannya yaitu pengaruh efikasi diri, pengembangan karir karyawan dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di SP Plaza Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SP Plaza Batam yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu *sampling* jenuh. Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan efikasi diri dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Namun, pengembangan karier menunjukkan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meutia dan Husada (2019) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog berjumlah 133 orang dengan jumlah sampel yang memenuhi kriteria sampel berjumlah 100 karyawan. Teknik analisis untuk menguji hipotesis penelitian melalui analisis regresi linear berganda. Hasil analisis membuktikan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog.

Terdapat beberapa keterkaitan antara variabel-variabel penelitian terdahulu dengan variabel-variabel penelitian ini. Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian saat ini yaitu variabel budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi, efikasi diri, serta kinerja karyawan. Beberapa variabel pada penelitian terdahulu tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain itu juga terdapat perbedaan tempat yang menjadi obyek penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
1	Gustiana Bawi (2015)	Persepsi Dukungan Organisasi (X_1), Komitmen Organisasional (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Kalteng di Palangkaraya.
2.	Ni Made Sashia Asa Dana dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2016)	Kompensasi (X_1), Dukungan Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali.
3.	Deni Sulistiawan (2017)	Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpegaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Sebulu II.
4.	Nurmalia Ariami dan Tri Wulida Afrianty (2017)	<i>Perceived Organizational Support (POS)</i> (X), Kinerja Karyawan (Y), dan <i>Employee Engagement</i> (Z)	<i>Hierarchical Regression Analysis</i>	Terdapat pengaruh positif <i>perceived organizational support</i> terhadap kinerja karyawan, dan <i>employee engagement</i> terbukti sebagai variabel mediasi pada pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Kota Madiun.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

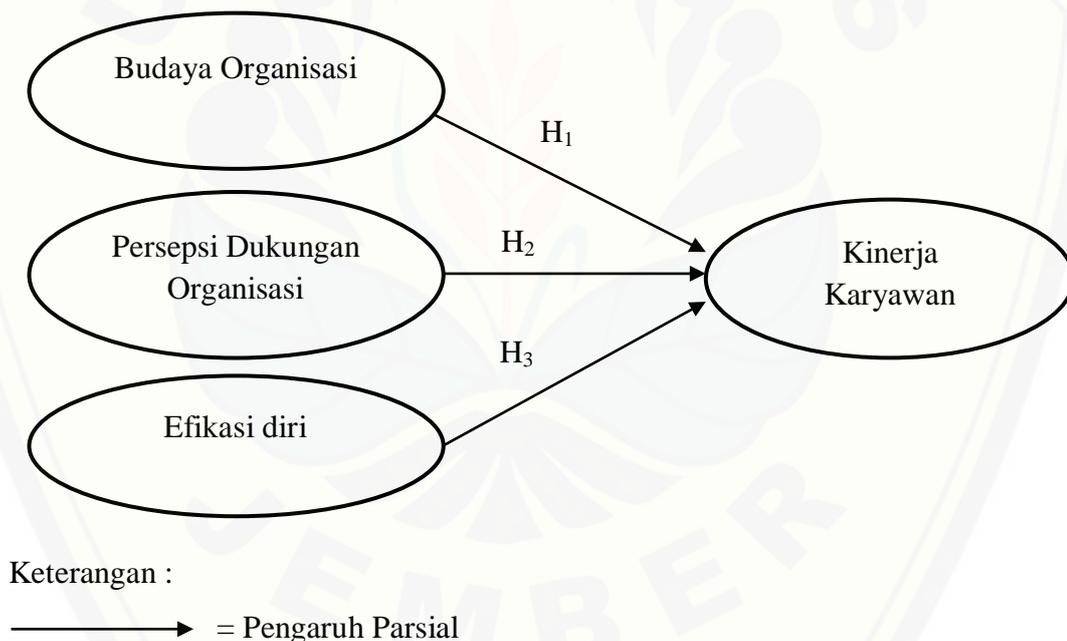
Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
5. Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017)	<i>Self Esteem</i> (X_1), <i>Self Efficacy</i> (X_2), and <i>Employee Performance</i> (Y)	Regresi Linear Berganda	<i>Self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.
6. Redi Indra Yudha (2018)	Budaya Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi.
7. Mukrodi (2018)	Efikasi Diri (X), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Sederhana	Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Express Kencana Lestari (<i>Express Group</i>) Depok.
8. Yannik Ariyati dan Lelys (2018)	Efikasi Diri (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Keterlibatan Karyawan (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Efikasi diri dan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada (2019)	Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog.

Sumber: Bawi (2015), Dana dan Dewi (2016), Sulistiawan (2017), Ariami dan Afrianty (2017), Sebayang dan Sembiring (2017), Yudha (2018), Mukrodi (2018), Ariyati dan Lelys (2018), dan Meutia dan Husada (2019).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian. Kerangka konseptual bertujuan untuk membantu menjelaskan permasalahan dalam penelitian yang didasarkan pada kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu. Dengan kerangka konseptual ini kemudian akan dijadikan dasar dalam merumuskan hipotesis penelitian.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam kerangka konseptual akan menunjukkan hubungan pengaruh antara variabel budaya organisasi (X_1), persepsi dukungan organisasi (X_2), dan efikasi diri (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Kerangka konseptual ini menjelaskan hubungan variabel bebas/independen (X) terhadap variabel terikat/dependen (Y). Berikut digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2012:70). Berdasarkan latar belakang, rumusan

masalah, tinjauan pustaka dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penguatan mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan didasarkan pada pendapat para ahli dan didukung oleh penelitian terdahulu. Moehariono (2012:335), budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, dan sistem makna ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Selanjutnya, Robbins (2016:355) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. Didukung pula oleh penelitian yang dilakukan Sulistiawan (2017) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Sebulu II maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember.

2.4.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa pendapat ahli dan penelitian terdahulu mendukung hipotesis kedua diantaranya yaitu, menurut Susskind *et al.*, (dalam Dana dan Dewi, 2016:5984) berpendapat bahwa dukungan organisasi dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi pekerja yang berhubungan dengan pelanggan, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel dukungan organisasi dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Rhoades dan Eisenberger (2002:699), menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berdampak pada norma resiprokal atau hubungan timbal balik antara

karyawan. Mereka juga menambahkan bahwa salah satu dampak dari persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja dari standart kerja yang biasanya dilakukan karyawan serta mendorong karyawan untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan lebih baik. Berdasarkan pendapat-pendapat ahli tersebut serta didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Bawi (2015) dengan hasil persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Kalteng di Palangkaraya, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Dana dan Dewi (2016) dengan hasil dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali, maka hipotesis yang diajukan yaitu :

H₂ : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember.

2.4.3 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Pendapat para ahli dan penelitian terdahulu memperkuat adanya hipotesis ketiga. Efikasi diri merupakan faktor internal yang berpengaruh pada kepercayaan maupun keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab. Menurut Ghufron (dalam Helmy, 2018:2) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan menjalankan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil yang ingin dicapai. Diperkuat oleh Alwisol (2004:334) yang menyatakan efikasi diri merupakan persepsi mengenai seberapa bagus diri dalam situasi tertentu, berkaitan dengan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan untuk melakukan suatu tindakan sesuai yang diharapkan. Kepercayaan ini menentukan bagaimana perasaan, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan. Selanjutnya, Bandura (1998) bahwa salah satu hasil dari efikasi diri adalah *motivational processes*/proses motivasi, kepercayaan terhadap efikasi diri menjadi kunci pengaturan diri terhadap motivasi. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mukrodi (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan efikasi diri atau *self efficacy* berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Express Kencana Lestari (*Express Group*) Depok.

Maka hipotesis penelitian ini selanjutnya adalah :

H₃ : Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian adalah sebuah rangkaian pengamatan ilmiah terhadap sebuah masalah yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir berdasarkan pada data yang terpercaya, bersifat kritis dan obyektif yang mempunyai tujuan untuk menemukan jawaban atau pemecahan atas satu atau beberapa masalah yang diteliti (Ferdinand, 2006:1). Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian untuk menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis atau biasa disebut dengan *explanatory research* (Imam, 2005:2).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis yang kemudian membentuk kesimpulan (Sugiyono, 2012:90).

Sampel menurut Sugiyono (2012:91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto 2006 (dalam Iranda 2017) menyatakan bahwa apabila subyek populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Apabila jumlah populasi lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% atau lebih dari total populasinya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BCA Multi Finance Jember yang berjumlah 60 orang yang terdiri dari 11 karyawan tetap dan 49 karyawan kontrak, sehingga termasuk penelitian populasi atau sensus.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan. Pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner diterjemahkan ke dalam angkadengan menggunakan skala likert. Angka-angka tersebut kemudian

diolah menggunakan perhitungan statistic dan ditafsirkan kembali secara kualitatif.

3.3.2 Sumber Data

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama, yang secara teknis penelitian disebut responden. Data primer dapat berupa data kuantitatif maupun kualitatif (Jonathan dan Tutty 2008:153) .Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner penelitian.

b. Data Sekunder

Jonathan dan Tutty (2008:153) , data sekunder adalah data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkannya. Data sekunder dapat kita peroleh dengan lebih mudah dibanding data primer karena kebanyakan telah tersedia. Dalam penelitian ini sumber data sekunder yang diperoleh yaitu bersumber dari jurnal, buku, media internet seperti informasi dan gambaran umum dari PT. BCA Multi Finance Jember.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat dua metode pengumpulan data, yaitu :

a. Wawancara

Pengumpulan data dengan wawancara pada penelitian ini dilakukan secara langsung dengan beberapa karyawan PT. BCA Multi Finance Jember terkait dengan kondisi budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri serta pengaruhnya pada kinerja karyawan.

b. Kuesioner (angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:162). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui dengan pasti

variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sugiyono (2012:39) menyatakan variabel bebas/independen adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya maupun timbulnya variabel terikat/dependen. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:40).

a. Variabel bebas (X), terdiri dari :

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Persepsi Dukungan Organisasi

X_3 : Efikasi Diri

b. Variabel terikat (Y), terdiri dari :

Y : Kinerja Karyawan

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan mengenai variabel-variabel yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel akan dijelaskan sebagai berikut.

a. Budaya Organisasi (X_1)

Budaya organisasi adalah suatu nilai yang dikembangkan oleh perusahaan PT. BCA Multi Finance Jember, dan membentuk suatu pola kebiasaan maupun aturan yang nantinya dijadikan sebagai pedoman untuk bertindak guna mencapai tujuan perusahaan. Indikator budaya organisasi menurut Luthans (2006:550) adalah sebagai berikut :

1) Norma

Standar perilaku karyawan yang menjadi pegangan tentang kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tugas yang diberikan.

2) Filosofi

Adanya aturan atau kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan pelanggan diperlakukan dalam transaksi.

3) Aturan

Terdapat standar yang harus dipatuhi tentang pencapaian kinerja karyawan dalam organisasi. Karyawan baru harus mempelajari teknik, prosedur, dan menyesuaikan diri dengan standar yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok.

4) Komunikasi

Merupakan pengaturan yang bersifat fisik serta hubungan antar karyawan, cara setiap anggota saling berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu di luar organisasi.

b. Persepsi Dukungan Organisasi (X_2)

Persepsi dukungan organisasi adalah pandangan karyawan PT. BCA Multi Finance Jember terhadap organisasi mengenai tingkat dimana organisasi menilai dan menghargai kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan, dan seberapa jauh organisasi peduli akan kesejahteraan mereka dengan baik. Indikator persepsi dukungan organisasi yang digunakan dalam penelitian ini menurut Rhoades dan Eisenberger (2002:699-700) adalah :

1) *Fairness* (Keadilan)

Keadilan prosedural menyangkut mengenai cara untuk menentukan distribusi diantara para karyawan. Dalam hal keadilan mengenai distribusi sumber daya dapat secara kuat memengaruhi persepsi dukungan organisasi dengan menunjukkan perhatian pada kesejahteraan karyawan.

2) *Supervisor Support* (Dukungan Atasan)

Karyawan membentuk persepsi global mengenai penilaian mereka terhadap organisasi dengan mengembangkan pandangan umum mengenai sejauh mana atasan peduli pada kesejahteraan mereka.

3) Pengakuan

Pengakuan dari atasan terhadap kontribusi yang telah diberikan karyawan pada organisasi.

4) Gaji

Indikator gaji menunjuk pada kesesuaian gaji dengan beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan.

5) Promosi

Adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh atasan pada karyawan.

6) Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan investasi karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

c. Efikasi Diri (X_3)

Efikasi diri merupakan kepercayaan diri yang dimiliki karyawan PT. BCA Multi Finance Jember terhadap kemampuan yang dimiliki, serta keyakinan mereka dalam menjalankan suatu tanggung jawab pekerjaan maupun mengatasi segala kondisi sulit yang mengancam keberadaan mereka. Indikator efikasi diri menurut Bandura (1998) yaitu :

1) Tingkat Kesulitan (*Magnitude*)

Menunjuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini oleh individu dapat diselesaikan.

2) Kekuatan Keyakinan (*Strength*)

Menunjuk pada kuat atau lemahnya keyakinan individu terhadap tingkat kesulitan tugas yang bisa dikerjakan.

3) Kemampuan yang Luas (*Generality*)

Menunjuk apakah keyakinan efikasi diri hanya berlangsung hanya berlangsung dalam domain tertentu atau berlaku dalam berbagai macam aktivitas dan perilaku.

4) Harapan akan hasil (*Outcome Expectancy*)

Harapan terhadap kemungkinan hasil dari perilaku dimana jika individu menunjukkan perilaku tersebut, maka mengandung harapan akan memperoleh hasil dari perilakunya.

5) Keyakinan Diri (*Expectation Efficacy*)

Keyakinan seseorang bahwa dirinya dapat menghasilkan perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai hasil. Hal ini berarti seseorang dapat saja bahwa

suatu tindakan dapat menghasilkan kinerja namun merasa dirinya mampu melakukan tindakan tersebut.

d. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh karyawan PT. BCA Multi Finance Jember secara kuantitas maupun kualitas dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab dalam pencapaian tujuan PT. BCA Multi Finance Jember. Indikator kinerja dalam penelitian ini menurut Robbins (2016:260) sebagai berikut :

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Indikator ini menunjuk pada hasil kerja karyawan yang selalu meningkat dari waktu ke waktu.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Indikator ini menunjukkan tingkat pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi dan bahan baku yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Dengan kata lain seberapa maksimal karyawan dalam memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan dalam pekerjaannya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa harus selalu diawasi atasan.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai tumpuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012:105). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau sekelompok individu tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian (Sugiyono, 2012: 107).

Sehingga variabel – variabel dalam penelitian ini diukur melalui kuesioner yang menggunakan skala likert. Tingkatan atau rentang skor skala likert dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 : Setuju (S)
- c. Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
- d. Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Jonathan, 2008:85). Uji validitas dalam penelitian menggunakan metode korelasi *product moment pearson's*. Menurut Duwi (2010:90), korelasi *product moment pearson's* dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% menggunakan rumus :

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\left(\sqrt{n \sum X^2 - ((\sum X)(\sum X))} \right) \left(n \sum Y^2 - ((\sum Y)(\sum Y)) \right)}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Sedangkan menurut Wiratna (2015:192) suatu variabel dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Yudaruddin (2014:31) reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Uji reliabilitas menggunakan metode cronbach alpha, suatu instrumen dikatakan reliable apabila cronbach alpha > 0.60 (Imam, 2012:47). Rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Dimana :

α = koefisien realibilitas

r = koefisien rata-rata

k = jumlah variabel independen dalam persamaan

3.8.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan hal yang penting karena salah satu syarat pengujian parametrik adalah data harus mempunyai distribusi normal atau berdistribusi normal. Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian (Wiratna, 2015:52). Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan taraf signifikansi (α) sebesar 5%.

Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogrov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut :

- Apabila taraf signifikansi (α) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- Apabila taraf signifikan (α) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Duwi (2010:124) berpendapat bahwa analisis linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang memengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat).

Dalam penelitian ini disebut sebagai persamaan regresi berganda karena variabel bebasnya lebih dari satu. Pengaruh antar variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam persamaan berikut :

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

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
X_1	= Budaya Organisasi
X_2	= Persepsi Dukungan Organisasi
X_3	= Efikasi Diri
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
a	= Konstanta
e	= Kesalahan Pengganggu

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mencari ada atau tidaknya masalah pada model dan memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Pada penelitian ini uji asumsi klasik meliputi :

a. Uji Normalitas Model

Menurut Duwi (2010:144), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi

normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai residual terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran residual data dalam sumber diagonal pada grafik normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual. Dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Wiratna, (2015:185) berpendapat bahwa uji multikolinieritas dibutuhkan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang mempunyai kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Namun sebaliknya, jika VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Wiratna (2015:186) berpendapat bahwa uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*. Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila :

- 1) Titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.9.3 Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) secara parsial (individu) terhadap variabel terikat (Y). Duwi (2010:68) menjelaskan rumus signifikansinya sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{S(b_1)}$$

Keterangan :

t = Hasil tes hitung

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas

S = *Standart error* variabel bebas

Kriteria pengujian :

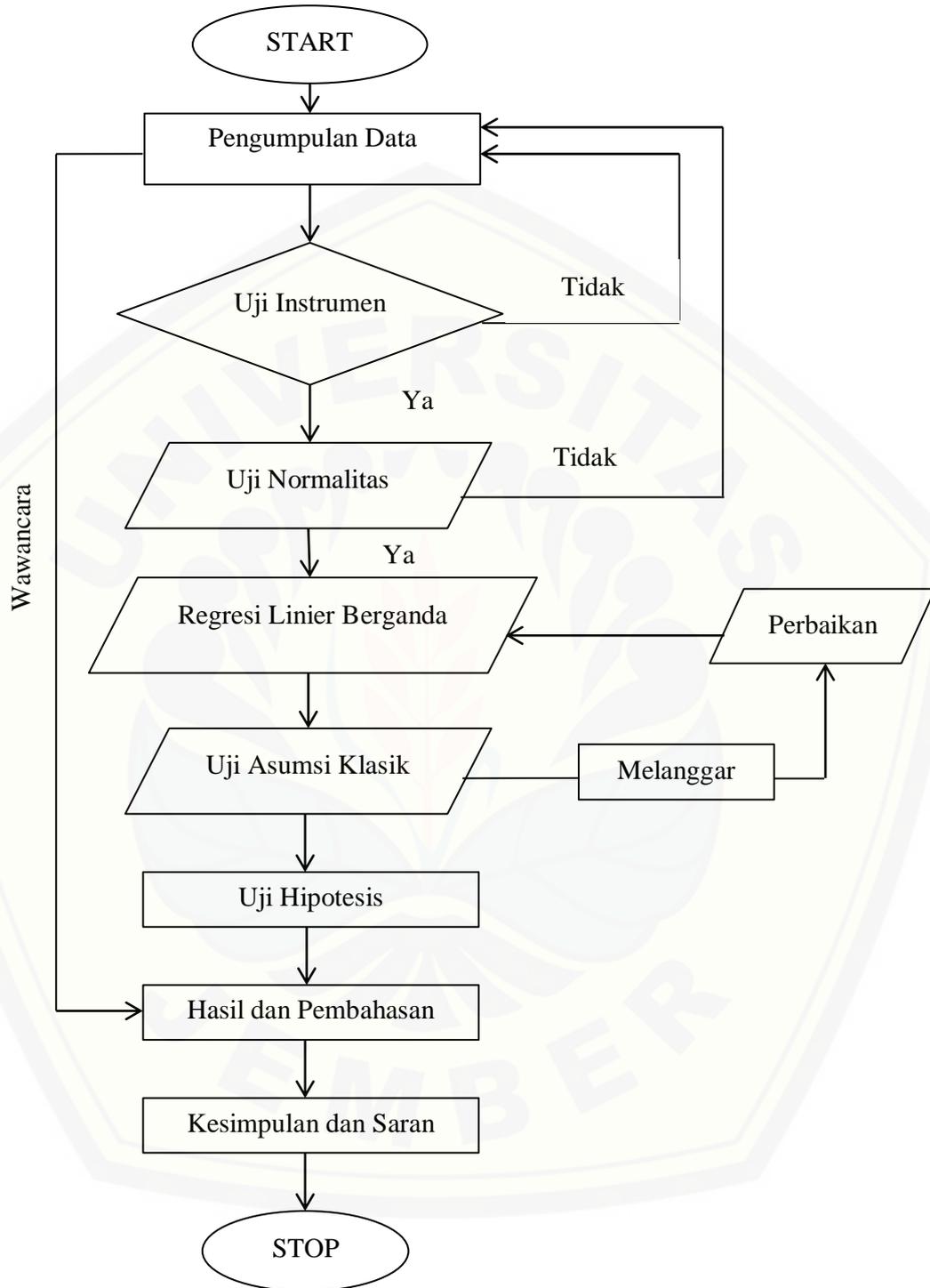
- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini berarti variabel bebas memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini berarti budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri karyawan secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hal ini berarti variabel bebas tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini berarti budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.10 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

- a. *Start* adalah tahap awal akan melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data awal dilakukan untuk mengumpulkan data penelitian melalui penyebaran kuesioner pada responden dan wawancara untuk menguatkan hasil dan pembahasan.
- c. Uji instrumen, melakukan pengujian terhadap validitas data dan reliabilitas data, jika data tidak valid dan tidak reliabel maka dilakukan perbaikan terhadap kuesioner dan pengumpulan data ulang.
- d. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Jika data tidak normal maka dilakukan perbaikan terhadap kuesioner dan pengumpulan data ulang.
- e. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- f. Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan mencari ada atau tidaknya masalah pada model (normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas). Jika terjadi pelanggaran pada uji asumsi klasik, maka dilakukan perbaikan terhadap model regresi tersebut.
- g. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan Uji t.
- h. Hasil dan pembahasan adalah tahap menginterpretasikan hasil dan melakukan pembahasan dari penelitian ini.
- i. Kesimpulan dan saran, yakni tahap membuat kesimpulan dan saran atas penelitian yang dilakukan.
- j. *Stop* adalah tahap dimana penelitian dihentikan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember. Ini menjelaskan semakin tinggi pengaruh budaya organisasi pada perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember. Hal tersebut menjawab bahwa terbukti hipotesis (H_1) diterima, artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember. Ini menjelaskan semakin tinggi pengaruh persepsi dukungan organisasi pada perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember. Hal tersebut menjawab bahwa terbukti hipotesis (H_2) diterima, artinya persepsi dukungan organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember. Ini menjelaskan semakin tinggi pengaruh efikasi diri karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember. Hal tersebut menjawab bahwa terbukti hipotesis (H_3) diterima, artinya efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya, antara lain :

a. Bagi Pihak PT. BCA Multi Finance Jember

1) Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan budaya organisasi yang baik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan merealisasikan secara keseluruhan nilai budaya perusahaan yang telah dibuat oleh PT. BCA Multi Finance yaitu SMART, yang berarti *Serve More People* (melayani sebanyak-banyaknya orang), *Mindset to Excellence* (pola pikir yang selalu menuju pada kesempurnaan), *Act with Integrity* (bertindak didalam koridor integritas), *Respect and Care* (saling menghargai dan peduli), dan *Tough Mentality* (mentalitas yang tangguh). Terutama dalam hal *respect and care* maupun komunikasi yakni mengenai hubungan antar karyawan, yang merupakan indikator pada variabel budaya organisasi. Misalnya perusahaan mengadakan kegiatan bersama rutin seperti bakti sosial, senam bersama, rekreasi bersama, makan bersama, dan sejenisnya. Hal ini dapat memicu adanya hubungan yang baik antar karyawan, meningkatkan kekompakan dan kerjasama, menimbulkan rasa saling menghargai dan peduli antar karyawan. Dengan demikian akan tercipta budaya organisasi yang semakin kuat dan positif, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan akan memberikan kinerja terbaiknya.

2) Persepsi Dukungan Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti persepsi dukungan organisasi juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. BCA Multi Finance Jember diharapkan tetap menciptakan persepsi dukungan organisasi yang positif pada karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberi perhatian yang lebih dan sama rata pada semua karyawan terkait dengan kesejahteraan mereka, dan menghargai kontribusi yang telah mereka berikan pada perusahaan. Terutama dalam hal promosi jabatan yang termasuk dalam indikator dukungan organisasi. Perusahaan harus senantiasa memberikan kesempatan promosi

(kenaikan jabatan) untuk karyawannya, hal ini akan memacu karyawan agar memberikan kinerja yang maksimal karena para karyawan pasti sangat ingin diberi kesempatan promosi kenaikan jabatan. Sehingga jika karyawan lebih aktif dan giat dalam kinerjanya maka perusahaan juga akan lebih mudah mencapai tujuannya.

3) Efikasi Diri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. BCA Multi Finance Jember diharapkan dapat mempertahankan ataupun meningkatkan efikasi diri karyawan dengan memberi motivasi yang memberi dampak pada keyakinan diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, serta memberi dorongan terhadap karyawan agar mereka dapat menciptakan prestasi dalam pekerjaannya. Perusahaan juga harus senantiasa memberikan dorongan dan sugesti positif pada karyawan bahwa mereka harus yakin dan percaya diri dalam mengerjakan tugas meskipun dengan tingkat kesulitan yang beragam. Dengan begitu, karyawan akan memiliki efikasi diri yang tinggi sehingga akan berdampak pula pada peningkatan kinerja yang ia berikan, dan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mendapatkan referensi teoritis yang lebih lengkap serta mampu melakukan pengumpulan data berupa kuesioner dengan lebih baik sesuai dengan yang dirasakan oleh responden yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Anwar P Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ariarni, N., Afrianty, T. 2017. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* sebagai *Variabel Intervening* (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia Kota Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4 (50): 169-177. Malang: Universitas Brawijaya.
- Ariyati, Y., Lelys. 2018. Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola SP Plaza Batam. *Jurnal Equilibiria*, 5 (2): 1-9. Batam: Universitas Riau Kepulauan Batam.
- Bandura, A., Ramachaudran (Ed). 1998, *Encyclopedia of Human Behavior*. Vol 4: 71-81. New York: Academic Press. <http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanEncy.html>. [Diakses pada 5 Oktober 2019].
- Bawi, Gustiana. 2015. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Kalteng. *Jurnal Sains Manajemen*, 4 (1): 13-25. Palangka Raya: Universitas Palangka Raya.
- Dana, M., Dewi, S. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5 (9): 5978-6006. Bali: Universitas Udayana.
- Danang Sunyoto dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Duwi, Prayitno. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Endah, Mujiasih. 2015. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan

- (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi*, (14): 40 – 51. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., Rhoades, L. 2002. Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87 (5): 565-573. American Psychological Association, Inc.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Helmy, Achmad. 2018. Pengaruh Self Efficacy, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jonathan S dan Tutty M. 2008. *Riset Bisnis Untuk Pengambilan Keputusan*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Juliansyah Noor. 2014. *Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.AYuwono, dkk)*. Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Meutia, K., Husada, C. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 4 (1): 119-126. Jakarta: Universitas Bhayangkara.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mohammad Faisal A. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mukrodi. 2018. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. *Jurnal Kreatif*, 6 (1): 88-94. Depok: Universitas Pamulang.

- Redi Indra. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9 (2):24-35. Jambi: Universitas Batanghari Jambi.
- Rhoades, L., dan Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4): 698-714. American Psychological Association, Inc.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Sebayang, S., Sembiring, J. 2017. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Individual Karyawan PT. Finnet Indonesia. *Journal of Management*, 4 (1): 335-345. Bandung: Universitas Telkom.
- Sedarmayanti. 2014. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Edisi 1. Bandung: Refika Aditama.
- Sondang P Siagian. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-20. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiawan, Deni. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II. *Jurnal Kinerja*, 14 (2): 61-69. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Swastika, Iranda. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Jember. *Skripsi*. Jember: Universitas Jember.
- Vethzal Rivai dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiratna Sujarweni. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Baru Press.
- Yudaruddin, Rizky. 2014. *Statistik Ekonomi*. Edisi 1. Yogyakarta: Interpena.

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN**Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri****Karyawan PT. BCA Multi Finance Jember****Di Tempat**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat menyelesaikan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember dan guna memperoleh gelar sarjana (S1), maka saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dinda Yaumil Grazzia

NIM : 160810201121

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Jember

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BCA Multi Finance Jember.

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dengan jujur. Sesuai dengan etika penelitian, informasi yang Bapak/Ibu berikan akan terjamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Dukungan Bapak/Ibu sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini.

Mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila mengganggu waktu dan kesibukan Bapak/Ibu. Peneliti mengucapkan terimakasih atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu untuk bekerja sama dalam penelitian ini.

Hormat saya,

Dinda Yaumil Grazzia

NIM. 160810201121

1. Identitas Responden

- a. Nomor Responden : (Diisi Oleh Peneliti)
- b. Jenis Kelamin : (Pria atau Wanita) *coret yang tidak perlu
- c. Usia : Tahun
- d. Pendidikan Terakhir : * Lingkari yang sesuai
 - 1. SMA/Sederajat
 - 2. D3
 - 3. S1
 - 4. S2
 - 5. S3
- e. Lama Bekerja : Tahun

2. Petunjuk Pengisian

- a. Mohon isi pernyataan berikut ini dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami.
- b. Mohon berilah jawaban dari setiap pernyataan dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
- c. Terdapat 5 (lima) kategori jawaban :
 - 1) Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
 - 2) Skor 4 : Setuju (S)
 - 3) Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
 - 4) Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
 - 5) Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

3. Daftar Pernyataan

A. Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu bersikap sesuai dengan aturan yang ada dalam perusahaan.					
2.	Saya selalu memperlakukan pelanggan dengan baik.					
3.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan.					
4.	Saya selalu memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.					

B. Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Atasan saya selalu berlaku adil dengan tidak membedakan antara saya dengan karyawan lainnya.					
2.	Atasan saya selalu peduli pada kesejahteraan saya.					
3.	Organisasi selalu menghargai hasil kerja saya					
4.	Gaji yang saya terima telah sesuai dengan beban kerja yang saya emban.					
5.	Organisasi selalu memberikan kesempatan promosi (kenaikan jabatan) untuk karyawannya.					
6.	Saya mendapat pelatihan kerja dari organisasi sesuai dengan pekerjaan saya.					

C. Variabel Efikasi Diri

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu mampu mengerjakan tugas yang diberikan oleh organisasi.					
2.	Saya selalu berusaha untuk mengatasi kesulitan dalam pekerjaan saya.					
3.	Saya selalu yakin dapat mengerjakan tugas dalam berbagai aktivitas dalam kehidupan.					
4.	Saya selalu yakin ada hasil dari segala apa yang saya usahakan.					
5.	Saya selalu yakin dapat mencapai prestasi yang saya inginkan dalam pekerjaan saya.					

D. Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Hasil dari pekerjaan saya selalu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4.	Saya selalu memaksimalkan pemanfaatan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk pekerjaan saya.					
5.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya tanpa menunggu perintah dari atasan.					

LAMPIRAN 2. HASIL KUESIONER

Budaya Organisasi (X1)

No.	Budaya Organisasi				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	5	4	3	5	17
2	5	4	5	5	19
3	3	3	3	3	12
4	4	4	4	3	15
5	4	4	3	5	16
6	3	4	3	5	15
7	3	3	3	3	12
8	4	4	4	4	16
9	3	3	5	3	14
10	5	5	4	4	18
11	3	5	3	4	15
12	3	4	5	4	16
13	4	4	4	5	17
14	5	3	5	5	18
15	5	3	4	4	16
16	5	4	5	5	19
17	3	3	3	3	12
18	4	3	3	3	13
19	4	4	4	4	16
20	3	4	3	3	13
21	4	5	4	5	18
22	3	4	5	5	17
23	4	4	5	5	18
24	3	5	4	3	15
25	3	3	3	2	11
26	4	4	4	4	16
27	5	5	5	4	19
28	4	3	5	4	16
29	5	4	4	4	17
30	3	3	3	3	12
31	3	3	3	5	14
32	3	5	4	5	17
33	5	3	4	4	16

No.	Budaya Organisasi				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
34	4	4	4	3	15
35	4	3	4	3	14
36	5	4	5	3	17
37	4	3	3	3	13
38	5	5	3	5	18
39	3	3	3	3	12
40	5	5	3	3	16
41	3	5	4	5	17
42	4	3	5	3	15
43	2	4	5	3	14
44	5	5	5	5	20
45	3	4	2	5	14
46	3	5	5	4	17
47	3	4	4	3	14
48	4	4	4	3	15
49	5	5	5	5	20
50	3	3	5	3	14
51	5	5	3	3	16
52	3	3	3	5	14
53	3	4	4	5	16
54	4	5	3	3	15
55	5	3	5	5	18
56	3	5	3	4	15
57	3	4	3	3	13
58	4	4	3	4	15
59	5	5	5	5	20
60	3	4	4	4	15

Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

No.	Persepsi Dukungan Organisasi						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	3	3	4	3	3	3	19
2	4	4	3	4	4	3	22
3	4	3	3	4	3	3	20
4	4	4	4	3	3	3	21
5	4	5	4	5	5	4	27
6	4	4	4	3	3	3	21
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	4	3	3	3	19
9	5	5	5	5	5	5	30
10	3	5	3	3	4	3	21
11	4	4	5	3	3	4	23
12	3	3	4	4	3	4	21
13	3	3	4	3	4	3	20
14	3	3	5	4	3	3	21
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	4	3	3	4	3	22
17	3	4	3	4	3	4	21
18	4	3	4	3	3	3	20
19	3	3	3	3	3	4	19
20	4	3	3	4	3	3	20
21	3	3	3	3	3	3	18
22	3	4	4	3	3	3	20
23	2	3	4	3	3	4	19
24	4	5	4	3	3	3	22
25	3	5	3	3	3	3	20
26	3	3	3	3	3	4	19
27	5	4	3	4	4	3	23
28	3	5	3	4	3	3	21
29	4	3	3	3	3	3	19
30	2	3	4	3	3	3	18
31	5	4	3	3	3	3	21
32	3	3	2	3	3	3	17
33	3	3	5	4	3	3	21
34	4	4	3	3	4	4	22
35	4	3	3	4	3	5	22

No.	Persepsi Dukungan Organisasi						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
36	3	4	4	3	4	3	21
37	3	3	3	4	3	4	20
38	4	3	4	3	3	4	21
39	3	3	3	3	3	3	18
40	4	4	5	4	4	4	25
41	4	3	4	4	3	3	21
42	2	3	3	3	3	3	17
43	4	3	3	3	3	3	19
44	3	3	3	3	3	3	18
45	5	5	5	5	5	5	30
46	3	3	4	3	3	4	20
47	2	3	3	3	3	2	16
48	3	2	4	3	3	3	18
49	4	3	4	3	3	4	21
50	3	3	3	4	3	3	19
51	3	3	3	3	3	3	18
52	3	4	4	4	3	4	22
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	3	3	3	21
55	4	3	3	3	3	3	19
56	3	3	3	4	3	3	19
57	5	5	5	5	5	5	30
58	3	3	3	3	3	3	18
59	4	3	3	3	3	3	19
60	3	4	3	4	3	3	20

Efikasi Diri (X3)

No.	Efikasi Diri					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	3	3	5	3	3	17
2	4	3	5	4	4	20
3	3	3	3	3	4	16
4	4	4	5	4	4	21
5	4	3	4	4	4	19
6	3	3	4	5	3	18
7	4	4	4	5	5	22
8	4	4	4	3	3	18
9	5	5	5	5	5	25
10	4	4	4	4	5	21
11	3	5	3	3	3	17
12	4	3	3	5	3	18
13	4	3	3	4	3	17
14	4	5	4	3	2	18
15	3	4	4	5	4	20
16	4	3	4	3	3	17
17	5	4	3	4	5	21
18	3	3	4	4	3	17
19	3	4	3	5	4	19
20	3	4	3	4	3	17
21	3	3	4	4	4	18
22	4	4	3	4	4	19
23	3	3	3	4	4	17
24	3	3	3	3	3	15
25	4	4	4	4	5	21
26	4	4	5	3	3	19
27	5	4	4	4	4	21
28	3	3	4	3	3	16
29	4	4	4	3	3	18
30	3	2	2	4	4	15
31	4	5	4	3	3	19
32	4	4	3	3	3	17
33	3	3	3	4	3	16
34	3	4	4	4	3	18
35	4	3	4	3	5	19

No.	Efikasi Diri					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
36	5	5	4	3	4	21
37	2	3	3	2	4	14
38	3	4	4	4	3	18
39	2	3	4	3	4	16
40	3	4	3	5	4	19
41	3	3	3	4	3	16
42	4	4	4	4	4	20
43	4	3	3	3	3	16
44	3	4	3	4	3	17
45	4	3	3	3	3	16
46	3	4	3	3	3	16
47	5	5	4	5	5	25
48	3	3	3	4	4	17
49	4	4	3	4	4	19
50	3	4	3	3	4	17
51	4	4	3	4	3	18
52	3	4	5	4	3	19
53	4	4	5	3	5	21
54	3	3	4	3	5	18
55	3	4	5	4	5	21
56	4	4	4	4	4	20
57	4	3	3	5	4	19
58	5	3	4	3	3	18
59	3	3	3	4	3	16
60	4	4	5	3	4	20

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Kinerja Karyawan					Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	4	4	3	4	4	19
2	4	3	3	4	3	17
3	3	3	3	3	3	15
4	4	5	4	4	4	21
5	3	4	4	4	4	19
6	4	3	3	3	3	16
7	4	4	3	3	2	16
8	3	3	3	3	3	15
9	5	5	4	5	5	24
10	4	4	5	3	3	19
11	3	4	4	3	3	17
12	3	2	2	2	2	11
13	3	4	3	4	3	17
14	3	3	5	5	4	20
15	5	5	5	4	5	24
16	4	2	4	3	3	16
17	3	5	4	3	2	17
18	4	4	4	3	3	18
19	3	4	3	4	4	18
20	3	3	2	3	3	14
21	3	3	2	3	4	15
22	5	4	3	4	5	21
23	3	4	3	4	4	18
24	4	4	5	4	4	21
25	3	2	4	3	3	15
26	3	3	4	4	2	16
27	5	5	5	5	5	25
28	4	4	4	5	4	21
29	3	4	4	3	4	18
30	4	2	3	3	2	14
31	3	5	3	4	5	20
32	3	3	5	4	4	19
33	4	3	5	3	4	19
34	5	4	4	4	4	21
35	3	3	3	3	3	15

No.	Kinerja Karyawan					Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
36	4	4	4	4	4	20
37	3	2	3	3	3	14
38	4	4	4	4	4	20
39	5	5	4	4	5	23
40	3	2	3	3	3	14
41	3	3	3	3	3	15
42	2	3	3	3	3	14
43	3	3	4	3	3	16
44	4	3	4	3	3	17
45	3	3	3	3	3	15
46	3	3	3	4	3	16
47	4	3	2	3	4	16
48	4	4	4	3	4	19
49	5	4	5	4	4	22
50	3	3	3	4	5	18
51	5	4	4	3	3	19
52	3	3	3	4	4	17
53	4	5	4	5	4	22
54	3	3	2	3	3	14
55	5	4	5	5	4	23
56	5	3	3	2	4	17
57	4	4	4	4	4	20
58	4	3	4	4	4	19
59	4	3	3	3	3	16
60	3	4	3	4	4	18

LAMPIRAN 3. HASIL DISKUSI FREKUENSI

Budaya Organisasi (X1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	BudayaOrg anisasi (X1)
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missin g	0	0	0	0	0

X1.1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	25	41.7	41.7	43.3
	4	17	28.3	28.3	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	31.7	31.7	31.7
	4	25	41.7	41.7	73.3
	5	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	22	36.7	36.7	38.3
	4	19	31.7	31.7	70.0
	5	18	30.0	30.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	23	38.3	38.3	40.0
4	15	25.0	25.0	65.0
5	21	35.0	35.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6.7	6.7	6.7
3	28	46.7	46.7	53.3
4	21	35.0	35.0	88.3
5	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	34	56.7	56.7	58.3
4	16	26.7	26.7	85.0
5	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	30	50.0	50.0	51.7
4	21	35.0	35.0	86.7
5	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	37	61.7	61.7	61.7
4	18	30.0	30.0	91.7
5	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	46	76.7	76.7	76.7
4	9	15.0	15.0	91.7
5	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	39	65.0	65.0	66.7
4	15	25.0	25.0	91.7
5	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Efikasi Diri (X3)

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	26	43.3	43.3	46.7
	4	26	43.3	43.3	90.0
	5	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	25	41.7	41.7	43.3
	4	28	46.7	46.7	90.0
	5	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	25	41.7	41.7	43.3
	4	25	41.7	41.7	85.0
	5	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	23	38.3	38.3	40.0
4	27	45.0	45.0	85.0
5	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	27	45.0	45.0	46.7
4	22	36.7	36.7	83.3
5	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	28	46.7	46.7	48.3
4	21	35.0	35.0	83.3
5	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	10.0	10.0	10.0
3	24	40.0	40.0	50.0
4	22	36.7	36.7	86.7
5	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	8.3	8.3	8.3
3	24	40.0	40.0	48.3
4	22	36.7	36.7	85.0
5	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.3	3.3	3.3
3	28	46.7	46.7	50.0
4	24	40.0	40.0	90.0
5	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	8.3	8.3	8.3
3	23	38.3	38.3	46.7
4	25	41.7	41.7	88.3
5	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. UJI VALIDITAS

Budaya Organisasi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_ X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.191	.274*	.268*	.681**
	Sig. (2-tailed)		.144	.034	.038	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.191	1	.069	.289*	.573**
	Sig. (2-tailed)	.144		.598	.025	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.274*	.069	1	.211	.612**
	Sig. (2-tailed)	.034	.598		.106	.000
	N	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.268*	.289*	.211	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.038	.025	.106		.000
	N	60	60	60	60	60
TOTAL_ X1	Pearson Correlation	.681**	.573**	.612**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

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

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

Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X 2
X2.1 Pearson Correlation	1	.472**	.272*	.413**	.555**	.403**	.715**
Sig. (2-tailed)		.000	.036	.001	.000	.001	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
X2.2 Pearson Correlation	.472**	1	.304*	.461**	.655**	.356**	.738**
Sig. (2-tailed)	.000		.018	.000	.000	.005	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
X2.3 Pearson Correlation	.272*	.304*	1	.394**	.425**	.465**	.645**
Sig. (2-tailed)	.036	.018		.002	.001	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
X2.4 Pearson Correlation	.413**	.461**	.394**	1	.632**	.577**	.767**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002		.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
X2.5 Pearson Correlation	.555**	.655**	.425**	.632**	1	.544**	.848**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60
X2.6 Pearson Correlation	.403**	.356**	.465**	.577**	.544**	1	.740**
Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000	.000	.000		.000
N	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_X 2 Pearson Correlation	.715**	.738**	.645**	.767**	.848**	.740**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Efikasi Diri (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL_ X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.400**	.248	.116	.227	.665**
	Sig. (2-tailed)		.002	.056	.378	.081	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.400**	1	.290*	.081	.108	.617**
	Sig. (2-tailed)	.002		.025	.538	.413	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.248	.290*	1	-.056	.216	.566**
	Sig. (2-tailed)	.056	.025		.671	.097	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	.116	.081	-.056	1	.268*	.482**
	Sig. (2-tailed)	.378	.538	.671		.038	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	.227	.108	.216	.268*	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.081	.413	.097	.038		.000
	N	60	60	60	60	60	60
TOTAL_ X3	Pearson Correlation	.665**	.617**	.566**	.482**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL_ Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.428**	.430**	.283*	.414**	.687**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.028	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1.2	Pearson Correlation	.428**	1	.405**	.547**	.536**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1.3	Pearson Correlation	.430**	.405**	1	.447**	.300*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.020	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1.4	Pearson Correlation	.283*	.547**	.447**	1	.601**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1.5	Pearson Correlation	.414**	.536**	.300*	.601**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.020	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
TOTAL_ Y	Pearson Correlation	.687**	.792**	.703**	.764**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

LAMPIRAN 5. UJI RELIABILITAS

Budaya Organisasi (X1)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	60	100.0
Excluded a	0	.0
Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	5

Persepsi Dukungan Organisasi (X2)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	60	100.0
Excluded a	0	.0
Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	7

Efikasi Diri (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded a	0	.0
Total		60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	6

Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded a	0	.0
Total		60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	6

LAMPIRAN 6. UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64306250
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.079
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 7. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EfikasiDiri, BudayaOrganisasi, PersepsiDukunganOrganisasi ^b		. Enter

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.211	.169	2.713

a. Predictors: (Constant), EfikasiDiri, BudayaOrganisasi, PersepsiDukunganOrganisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.422	3	36.807	5.001	.004 ^b
	Residual	412.161	56	7.360		
	Total	522.583	59			

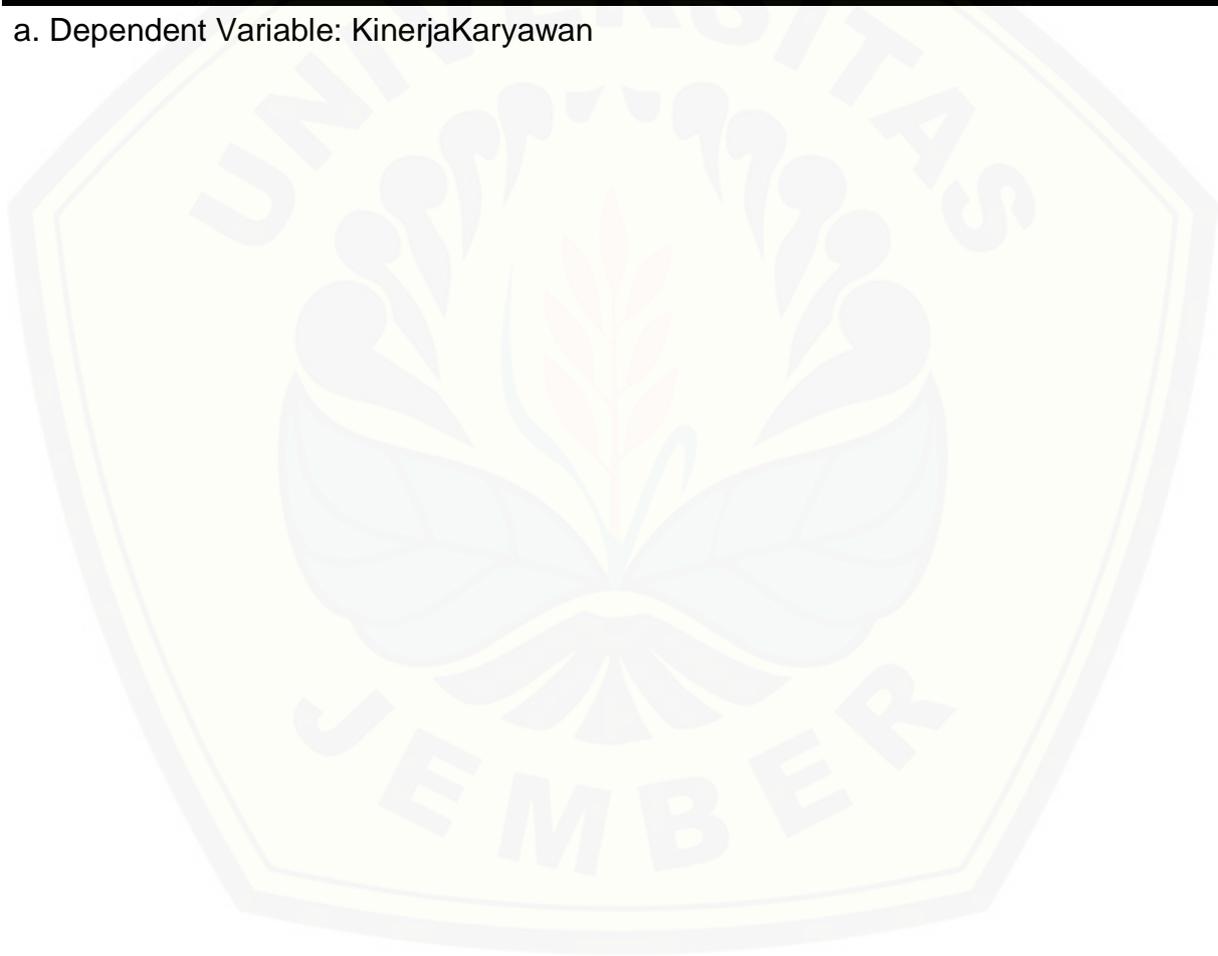
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), EfikasiDiri, BudayaOrganisasi, PersepsiDukunganOrganisasi

Coefficients^a

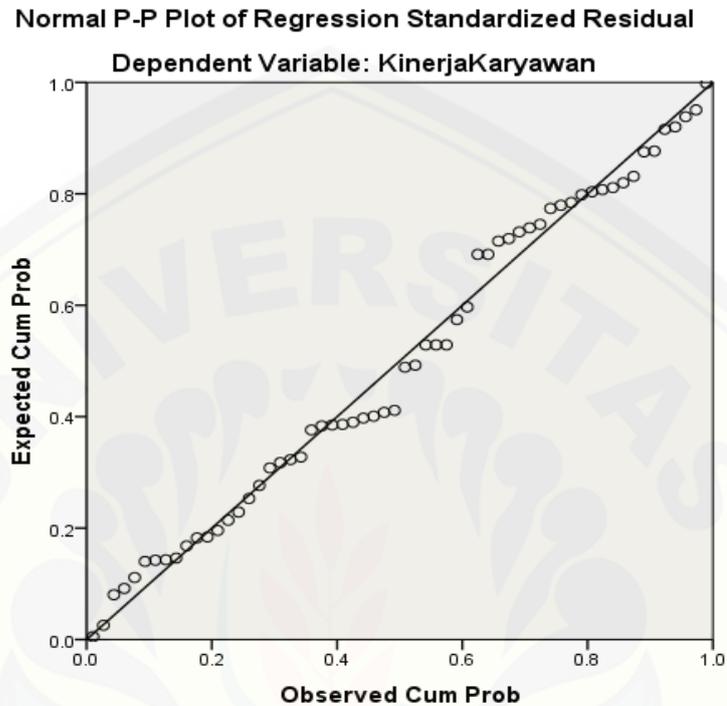
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.006	4.416		.228	.821
	Budaya Organisasi	.345	.162	.254	2.135	.037
	Persepsi Dukungan Organisasi	.248	.115	.261	2.160	.035
	Efikasi Diri	.345	.162	.257	2.126	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



LAMPIRAN 8. UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS MODEL



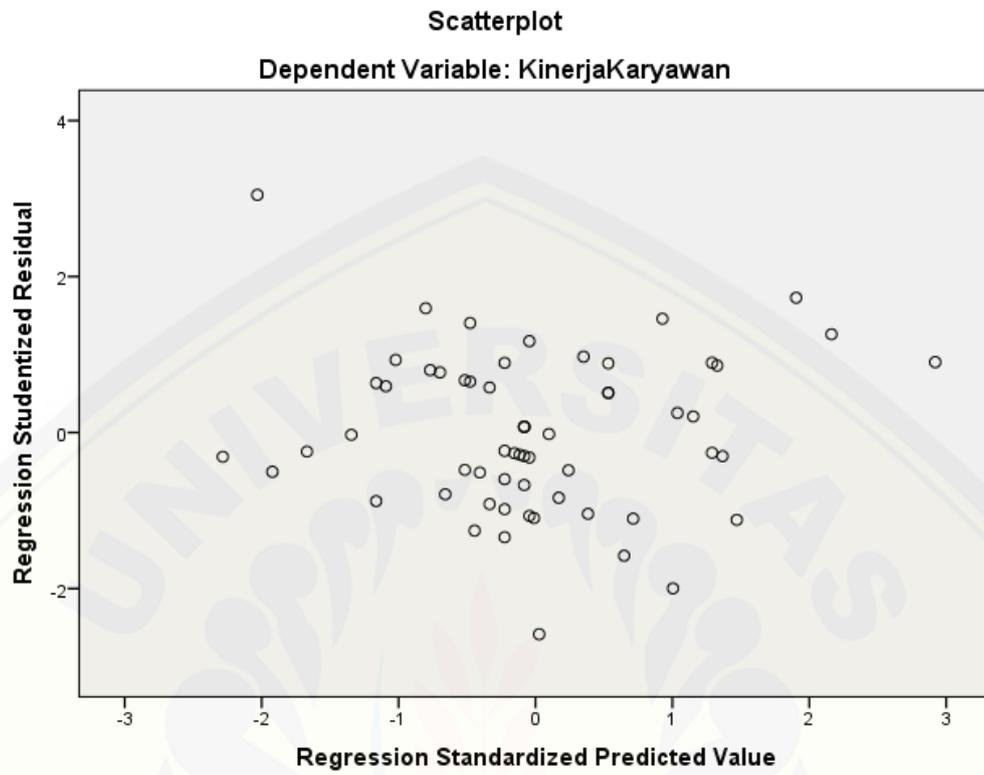
UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.006	4.416		.228	.821		
BudayaOrganisasi (X1)	.345	.162	.254	2.135	.037	.997	1.003
PersepsiDukunganOrganisasi (X2)	.248	.115	.261	2.160	.035	.965	1.036
EfikasiDiri (X3)	.345	.162	.257	2.126	.038	.967	1.034

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan (Y)

UJI HETEROSKEDASTISITAS



LAMPIRAN 9. TABEL DISTRIBUSI NILAI R DAN T**Distribusi Nilai r_{tabel}**

10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13

Titik Persentase Distribusi t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)