



**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM
ARTHA TUNGGAL MAKMUR BANYUWANGI**

***INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND ORGANIZATIONAL CULTURE
ON JOB SATISFACTION IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE
CREDIT UNIONS ARTHA TUNGGAL MAKMUR BANYUWANGI***

SKRIPSI

Oleh :

Imam Mashudi
NIM. 090810201003

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2013**

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Kuesioner Penelitian	72
2 Data Responden	76
3 Rekapitulasi Jawaban Responden	78
4 Uji Validitas.....	80
5 Uji Reliabilitas	82
6 Frekuensi Jawaban Responden	83
7 Hasil Analisis Regresi Persamaan 1	88
8 Hasil Analisis Regresi Persamaan 2	89
9 Hasil Asumsi Klasik Persamaan 1	90
10 Hasil Asumsi Klasik Persamaan 2	91
11 Uji Normalitas Data	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	26
3.1 Model Analisis Jalur	34
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	39
4.1 Struktur Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur	43
4.2 Hasil Analisis Jalur	54
4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan Pertama (Kepuasan kerja).....	58
4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan Ke dua (Kinerja).....	58
4.5 Hasil Uji Normalitas Persamaan Pertama (Kepuasan kerja).....	59
4.6 Hasil Uji Normalitas Persamaan Ke dua (Kinerja).....	59

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	24
4.1 Nama Dan Jabatan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam ATM.....	43
4.2 Karakteristik Responden	46
4.3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	48
4.4 Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian.....	49
4.5 Kriteria Uji Reliabilitas Instrument Penelitian	49
4.6 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	50
4.7 Nilai Koefisien Jalur	52
4.8 Hasil Uji Multikolinearitas Pada Persamaan 1 dan 2.....	57
4.9 Hasil Ringkasan Uji t Pada Persamaan 1 dan 2.....	50

	Halaman
3.5 Identifikasi Variabel	30
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.....	30
3.6.1 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel.....	31
3.7 Metode Analisis Data.....	32
3.7.1 Uji Normalitas Data	32
3.7.2 Uji Instrumen	33
3.8 Metode Analisis Data (Analisis Jalur / Path Analysis).....	33
3.9 Uji Asumsi Klasik	34
3.10 Uji Hipotesis.....	36
3.10.1 Uji t.....	36
3.10.2 <i>Triming Theory</i>	36
3.11 Menghitung Jalur	37
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah	39
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.1.1 Gambaran Umum Koperasi Simpan Pinjam ATM.....	41
4.1.2 Organisasi dan SDM Koperasi Simpan Pinjam ATM	42
4.1.3 Karakteristik Responden	46
4.1.4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	48
4.1.5 Hasil Uji Instrumen	48
4.1.6 Hasil Analisis Diskriptif	50
4.1.7 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	52
4.1.8 Perhitungan analisis jalur (<i>path analysis</i>)	54
4.1.9 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	57
4.1.10 Hasil Pengujian Hipotesis.....	60
4.2 Pembahasan.....	61
4.2.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	62
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	63
4.2.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	65
4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	72

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTO	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Teori Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 <i>Self Efficacy</i>	6
2.1.3 Budaya Organisasi	9
2.1.4 Kepuasan Kerja	12
2.1.5 Kinerja Karyawan	16
2.1.6 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja	20
2.1.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	21
2.1.8 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.1.9 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.1.10 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Konseptual	26
2.4 Hipotesis	26
BAB 3. METODE PENELITIAN	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Populasi	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.3.1 Jenis Data	28
3.3.2 Sumber Data	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	29

- i. Keponakan-keponakanku tercinta Indriany Hera Nur Rachmawati, Reza Ferdiansyah, Zahratu sita ussyiffa,. terima kasih buat semangat, dan kebersamaannya karena telah menemaniku dalam penyusunan skripsi ini.
- j. Sahabatku WGU (Ingkan Prio Manunggal, S.Pd., Budi Bayu Prasetyo, SE.), Diah Rara AP, SE., Bety Kurniawati, Amd. Kep,. Terimakasih sudah menjadi sahabatku, walaupun kita sering dan jarang bertemu, saya yakin kalian pasti selalu mendoakan dan memberi semangat sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
- k. Teman-teman manajemen seperjuanganku, Imalia, Key, Dita, dooby, Lisa, Ulfa Shinta, dll. Terima kasih atas segala perhatian, kebersamaan, doa dan ketulusan telah membantu penyusunan skripsi ini.
- l. Seluruh keluarga besar kosanku JL. Bangka III No. 22 Andri, Yono, Bayu, Bayu, Andi, Fahad, Edo, Romy, Pongky, Candra, Fatul, Sandi. Terima telah memberikan semangat, doa, dan berbagi kebersamaan selama empat tahun ini.
- m. Yesi Dini Felinda seseorang yang telah memberikan cinta, kasih sayang, doa, motivasi serta selalu menemaniku saat duka atau suka dalam menyelesaikan pendidikan.
- n. Semua teman-teman Manajemen '09 yang tidak bisa ditulis satu persatu, terimakasih atas segala dukungan, doa serta motivasi yang selalu ada di setiap perjalanan kuliah kita. Semoga Allah selalu membalas kebaikan kalian.
- o. Teman-teman Manajemen SDM '09, terimakasih atas segala ilmu, dukungan serta bantuan yang telah kalian berikan selama masuk konsentrasi.
- p. Semua pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jember, 15 Juli 2013

Penulis

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul " Pengaruh *Self Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi ". Skripsi yang penulis selesaikan ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan ALLAH SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya Skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

- a. Dr. Handriyono, M.Si selaku Ketua Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- b. Bapak Drs. Sampeadi, MS selaku dosen pembimbing 1 yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
- c. Bapak Drs. Markus Apriono, MM selaku dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan dorongan, semangat serta segenap kesabaran dan perhatian sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
- d. Ibu Prof. Dr. Hj. Isti Fadah, SE, M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang banyak meluangkan waktu, memberi dorongan, semangat serta segenap kesabaran dan perhatian sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
- e. Seluruh Dosen dan Karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- f. Pimpinan dan seluruh Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi yang telah memberikan kesempatan untuk dapat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- g. Kedua orang tuaku Bapak H. Boimin dan Ibu Hj. Herawati terima kasih atas kasih sayang, motivasi, perhatian dan doa yang tak terhingga dalam setiap langkahku. Kemudahan dalam perjalanan ini berkat doa kalian, semangat ini muncul ketika teringat harapan kalian yang begitu besar kepadaku. Terima kasih untuk semua dukungan moril dan materiil serta pengalaman hidup yang sangat berarti dan nantinya akan berguna untuk hidupku.
- h. Kakak-kakaku tercinta Ahmad Fatoni, S.Pd, Wiwit Indriani, Wasiah Rachmawati, Imam Muslih,. Terima kasih banyak telah memberikan semangat yang begitu besar mungkin tanpa itu semua saya tidak bisa sekuat ini dan kepercayaannya sehingga membuat saya yakin bahwa saya mampu mengerjakan skripsi ini.

SUMMARY

Effect of Self Efficacy and Organizational Culture On The Job Satisfaction In Improving Employee Performance On Credit Unions Artha Tunggal Makmur Banyuwangi; Imam Mashudi; 090810201003; 2013; 92 Pages; Department of Management, Faculty of Economics, University of Jember

Credit Unions Artha Tunggal Makmur Banyuwangi trying to improve the quality of care by improving the performance of employees in terms of self-efficacy and organizational culture so that members of the cooperative are satisfied. Credit Unions Artha Tunggal Makmur Banyuwangi in cooperation with Bank Mandiri and Bank BRI for storing things. This effort is done because of the desire to protect and prosper member Credit Unions Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Each member of the cooperative should be given the ease of buying on credit by way of payment by installments lightly. So that members do not have objections to repay the goods purchased from the cooperative. In addition cooperatives should also expand its business by increasing the availability of the items required by the members so that members are more interested in meeting their needs utilizing cooperative. Credit Unions Artha Tunggal Makmur Banyuwangi also serve in the form of savings deposits so that members can take advantage of these savings at times when members do not have the money. Credit Unions Artha Tunggal Makmur Banyuwangi was not immune from the problems of the cooperative board does not have the expertise in the field because instead of linear graduates with jobs they hold. But they learn to master their tasks in accordance with their abilities.

In this study, the company will be made in the Credit Unions object is Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. This study focused on the influence of self-efficacy variables and organizational culture on job satisfaction in improving employee performance. Population of this study were all employees of Credit Unions Artha Tunggal Makmur Banyuwangi 75 people. Because the study researchers used census, the number of respondents is 75 people.

Based on the research and discussion that has been described in front, then the conclusion in this study was self-efficacy significant positive effect on job satisfaction at Credit Unions Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, cultural organizations significant positive effect on job satisfaction at Credit Unions Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, self-efficacy significant positive effect on the performance of employees in Credit Unions Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, cultural organizations significant positive effect on the performance of employees in Credit Unions Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, job satisfaction is a significant positive effect on the performance of employees in Credit Unions Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

RINGKASAN

Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi; Imam Mashudi; 090810201003; 2013; 92 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.

Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi berusaha meningkatkan kualitas pelayanan dengan meningkatkan kinerja karyawan dari sisi *self efficacy* dan budaya organisasi agar anggota koperasi merasa puas. Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi bekerja sama dengan Bank Mandiri dan Bank BRI untuk hal penyimpanan. Usaha ini dilakukan karena adanya keinginan untuk melindungi dan mensejahterahkan anggota Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Setiap anggota koperasi harus diberikan kemudahan dalam pembelian secara kredit dengan cara pembayaran dengan angsuran yang ringan. Sehingga anggota tidak merasa keberatan dalam mengangsur barang kebutuhan yang dibeli dari koperasi tersebut. Selain itu koperasi juga harus mengembangkan usahanya dengan menambah ketersediaan barang yang dibutuhkan oleh anggota sehingga anggota lebih tertarik memanfaatkan koperasi dalam memenuhi kebutuhannya. Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi juga melayani simpanan berupa tabungan sehingga anggota dapat memanfaatkan simpanan tersebut sewaktu-waktu ketika anggota tidak memiliki uang. Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi juga tidak luput dari suatu permasalahan yaitu pengurus koperasi tidak memiliki keahlian di bidangnya karena bukan dari lulusan yang linier dengan pekerjaan yang mereka pegang. Tetapi mereka belajar menguasai pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Dalam penelitian ini, perusahaan yang akan di jadikan objek adalah Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh variabel *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi sebanyak 75 orang. Dikarenakan peneliti menggunakan penelitian sensus, maka jumlah responden adalah sebanyak 75 orang.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan didepan, maka kesimpulan didalam penelitian ini adalah *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

MOTO

Jika anda “punya mimpi, bangun dan kejar mimpi tersebut”.

(Anggun C Sasmi)

“Pendidikan adalah tiket ke masa depan. Hari esok dimiliki oleh orang-orang yang mempersiapkan dirinya sejak hari ini”.

(Malcolm X)

“Hiduplah seakan engkau akan mati besok. Belajarlah seakan engkau akan hidup selamanya”.

(Mahatma Gandhi)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini, sebagai ungkapan rasa terima kasih, sayang dan cintaku kepada orang – orang yang berarti dalam hidupku, yaitu :

1. Kedua orang tuaku Bapak H. Boimin dan Ibu Hj. Herawati yang telah mengajarkanku untuk tidak mudah putus asa dalam menghadapi apapun, mengajarkanku kerasnya kehidupan yang mandiri tidak banyak mengeluh, mengajarkanku kesabaran yang tiada batasnya, dan selalu mengiringi langkahku dengan doa dan kasih sayang. Semoga Allah selalu melindungi dan menyayangimu. Kupersembahkan karya kecil ini sebagai wujud baktiku kepada Bapak dan Ibu.
2. Guru-guruku sejak TK sampai SMA, yang selalu memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
3. Bapak Ibu Dosen yang selalu membimbing dan memberikan ilmu pendidikan.
4. Keluarga besarku yang telah memberikan motivasi dan perhatian selama ini.
5. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan motivasi dan semangat.
6. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang selalu kubanggakan.

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh *Self Efficacy* Dan Budaya Organisasi
Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
Pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : **Imam Mashudi**

NIM : **090810201003**

Jurusan : **Manajemen**

telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal:

9 September 2013

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

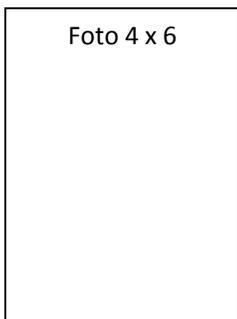
SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : **Dra. Sudarsih, M.Si** : (.....)
NIP. 19621212 199201 2 000

Sekretaris : **Drs. Markus Apriono, MM** : (.....)
NIP. 19640404 198402 1 001

Anggota : **Drs. Sampeadi, MS** : (.....)
NIP. 19560404 198503 1 002

Foto 4 x 6



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP. 19630614 199002 1 000

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap
Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
Pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur
Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Imam Mashudi

NIM : 090810201003

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 8 Juli 2013

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Sampeadi, MS
NIP. 19560404 198503 1 002

Drs. Markus Apriono, MM
NIP. 19640404 198402 1 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Handriyono, M.Si
NIP. 19620802 199002 1 001

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Imam Mashudi
NIM : 090810201003
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh *Self Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap
Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada
Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi

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

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

Jember, 15 Juli 2013

Yang menyatakan,

MATERAI
Rp 6.000

Imam Mashudi
NIM. 090810201003



**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM
ARTHA TUNGGAL MAKMUR BANYUWANGI**

***INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND ORGANIZATIONAL CULTURE
ON JOB SATISFACTION IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE
CREDIT UNIONS ARTHA TUNGGAL MAKMUR BANYUWANGI***

SKRIPSI

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

Oleh :

Imam Mashudi
NIM. 090810201003

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2013**

LAMPIRAN 11. UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan	Kepuasan	Kepuasan	Kepuasan
N		75	75	75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	11,67	11,60	11,73	11,79
	Std. Deviation	9,699	9,808	9,791	9,720
Most Extreme Differences	Absolute	,133	,137	,134	,132
	Positive	,131	,129	,130	,132
	Negative	-,133	-,137	-,134	-,131
Kolmogorov-Smirnov Z		1,152	1,188	1,159	1,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,141	,119	,136	,145

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 10 HASIL ASUMSI KLASIK PERSAMAAN 2
UJI MULTIKOLINERITAS

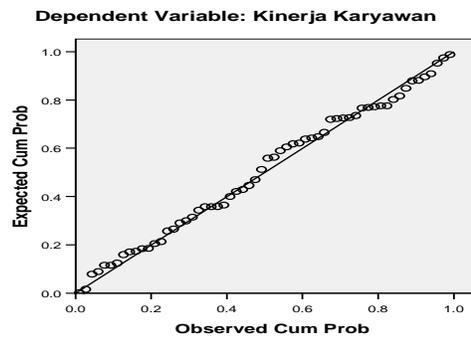
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9,021	1,949		-4,628	,000		
	Self Efficacy	,402	,048	,494	8,296	,000	,984	1,017
	Budaya	,794	,078	,605	10,141	,000	,978	1,022
	Kepuasan	,330	,059	,335	5,577	,000	,964	1,037

a. Dependent Variable: Kinerja

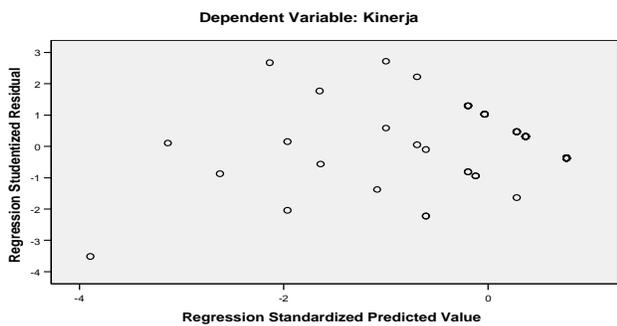
UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot



LAMPIRAN 9. HASIL ASUMSI KLASIK PERSAMAAN 1
UJI MULTIKOLINIERITAS

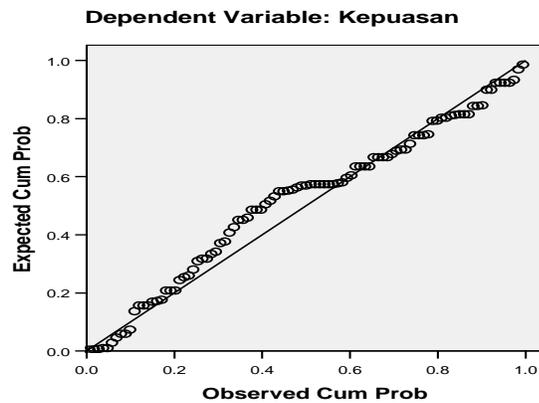
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,345	1,488		8,299	,000		
	Self Efficacy	,078	,038	,219	2,074	,042	,994	1,006
	Budaya	,232	,065	,376	3,561	,001	,994	1,006

a. Dependent Variable: Kepuasan

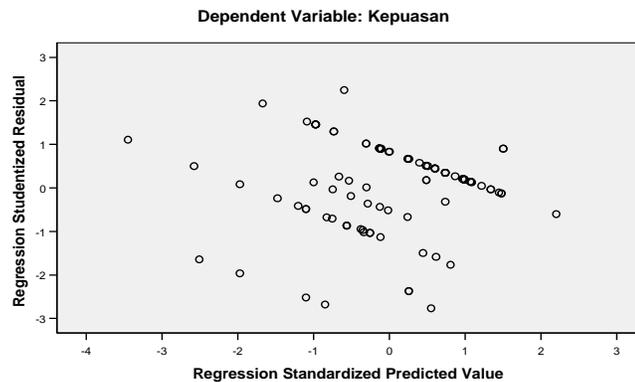
UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot



LAMPIRAN 8 HASIL ANALISIS REGRESI PERSAMAAN 2

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan, Self Efficacy, Budaya ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,868 ^a	,753	,742	,482	1,765

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Self Efficacy, Budaya

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,115	3	16,705	72,006	,000 ^a
	Residual	16,472	71	,232		
	Total	66,587	74			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Self Efficacy, Budaya

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^b

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9,021	1,949		-4,628	,000		
	Self Efficacy	,402	,048	,494	8,296	,000	,984	1,017
	Budaya	,794	,078	,605	10,141	,000	,978	1,022
	Kepuasan	,330	,059	,335	5,577	,000	,964	1,037

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS REGRESI PERSAMAAN 1

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya, Self Efficacy ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,449 ^a	,202	,180	1,022	1,714

a. Predictors: (Constant), Budaya, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kepuasan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,025	2	9,512	9,112	,000 ^a
	Residual	75,162	72	1,044		
	Total	94,187	74			

a. Predictors: (Constant), Budaya, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kepuasan

Coefficients^b

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,345	1,488		8,299	,000		
	Self Efficacy	,078	,038	,219	2,074	,042	,994	1,006
	Budaya	,232	,065	,376	3,561	,001	,994	1,006

a. Dependent Variable: Kepuasan

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	16,0	16,0	16,0
	4	63	84,0	84,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4,0	4,0	4,0
	4	72	96,0	96,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Z4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,3	1,3	1,3
3	5	6,7	6,7	8,0
4	69	92,0	92,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

KINERJA KARYAWAN**Statistics**

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
N Valid	75	75	75	75	75	75
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3,81	3,95	3,95	3,84	3,96	19,51

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	5,3	5,3	5,3
3	6	8,0	8,0	13,3
4	65	86,7	86,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5,3	5,3	5,3
4	71	94,7	94,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	5,3	5,3	5,3
4	71	94,7	94,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6,7	6,7	6,7
	4	70	93,3	93,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,3	5,3	5,3
	4	71	94,7	94,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

KEPUASAN KERJA**Statistics**

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z
N	Valid	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,77	3,92	3,88	3,91	15,48

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	6,7	6,7	6,7
	3	7	9,3	9,3	16,0
	4	63	84,0	84,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8,0	8,0	8,0
	4	69	92,0	92,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,3	1,3	1,3
	3	7	9,3	9,3	10,7
	4	67	89,3	89,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	10,7	10,7	10,7
4	67	89,3	89,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

BUDAYA ORGANISASI**Statistics**

	X21	X22	X23	X24	X25	X2
N Valid	75	75	75	75	75	75
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3,87	3,93	3,93	3,93	3,95	19,61

X21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4,0	4,0	4,0
3	4	5,3	5,3	9,3
4	68	90,7	90,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

X22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2,7	2,7	2,7
3	1	1,3	1,3	4,0
4	72	96,0	96,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,3	1,3	1,3
3	3	4,0	4,0	5,3
4	71	94,7	94,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

LAMPIRAN 6. FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN***SELF EFFICACY*****Statistics**

		X11	X12	X13	X14	X15	X1
N	Valid	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,88	3,84	3,87	3,95	3,89	19,43

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,0	4,0	4,0
	3	3	4,0	4,0	8,0
	4	69	92,0	92,0	100,0
Total		75	100,0	100,0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,0	4,0	4,0
	3	6	8,0	8,0	12,0
	4	66	88,0	88,0	100,0
Total		75	100,0	100,0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,7	2,7	2,7
	3	6	8,0	8,0	10,7
	4	67	89,3	89,3	100,0
Total		75	100,0	100,0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,3	5,3	5,3
	4	71	94,7	94,7	100,0
Total		75	100,0	100,0	

**LAMPIRAN 5 UJI RELIABILITAS
SELF EFFICACY**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	6

BUDAYA ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	6

KEPUASAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	5

KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	6

KEPUASAN KERJA**Correlations**

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z
Z1	Pearson Correlation	1	-,032	-,003	,030	,598**
	Sig. (2-tailed)		,786	,982	,800	,000
	N	75	75	75	75	75
Z2	Pearson Correlation	-,032	1	,173	,654**	,576**
	Sig. (2-tailed)	,786		,138	,000	,000
	N	75	75	75	75	75
Z3	Pearson Correlation	-,003	,173	1	,347**	,565**
	Sig. (2-tailed)	,982	,138		,002	,000
	N	75	75	75	75	75
Z4	Pearson Correlation	,030	,654**	,347**	1	,704**
	Sig. (2-tailed)	,800	,000	,002		,000
	N	75	75	75	75	75
Z	Pearson Correlation	,598**	,576**	,565**	,704**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75

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

KINERJA KARYAWAN**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,380**	,146	,197	-,075	,725**
	Sig. (2-tailed)		,001	,210	,090	,523	,000
	N	75	75	75	75	75	75
Y2	Pearson Correlation	,380**	1	,472**	,220	-,048	,631**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,058	,680	,000
	N	75	75	75	75	75	75
Y3	Pearson Correlation	,146	,472**	1	,382**	,254*	,631**
	Sig. (2-tailed)	,210	,000		,001	,028	,000
	N	75	75	75	75	75	75
Y4	Pearson Correlation	,197	,220	,382**	1	,097	,658**
	Sig. (2-tailed)	,090	,058	,001		,410	,000
	N	75	75	75	75	75	75
Y5	Pearson Correlation	-,075	-,048	,254*	,097	1	,554*
	Sig. (2-tailed)	,523	,680	,028	,410		,000
	N	75	75	75	75	75	75
Y	Pearson Correlation	,725**	,631**	,631**	,658**	,554*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

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

LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS

SELF EFFICACY

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15	X1
X11	Pearson Correlation	1	,305**	,437**	,347**	,505**	,778**
	Sig. (2-tailed)		,008	,000	,002	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X12	Pearson Correlation	,305**	1	,238*	,302**	,254*	,662**
	Sig. (2-tailed)	,008		,040	,008	,028	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X13	Pearson Correlation	,437**	,238*	1	,356**	,308**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,000	,040		,002	,007	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X14	Pearson Correlation	,347**	,302**	,356**	1	,302**	,595**
	Sig. (2-tailed)	,002	,008	,002		,008	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X15	Pearson Correlation	,505**	,254*	,308**	,302**	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,000	,028	,007	,008		,000
	N	75	75	75	75	75	75
X1	Pearson Correlation	,778**	,662**	,698**	,595**	,662**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

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

BUDAYA ORGANISASI

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X2
X21	Pearson Correlation	1	,296*	,337**	,161	,197	,688**
	Sig. (2-tailed)		,010	,003	,167	,091	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X22	Pearson Correlation	,296*	1	,482**	,262*	,303**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,010		,000	,023	,008	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X23	Pearson Correlation	,337**	,482**	1	,299**	,544**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,009	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X24	Pearson Correlation	,161	,262*	,299**	1	,412**	,560**
	Sig. (2-tailed)	,167	,023	,009		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
X25	Pearson Correlation	,197	,303**	,544**	,412**	1	,643**
	Sig. (2-tailed)	,091	,008	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75
X2	Pearson Correlation	,688**	,708**	,764**	,560**	,643**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

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

39	19 - 26 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	5 - 7 Tahun	Sudah Menikah
40	19 - 26 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	5 - 7 Tahun	Sudah Menikah
41	19 - 26 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	5 - 7 Tahun	Sudah Menikah
42	19 - 26 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	5 - 7 Tahun	Sudah Menikah
43	> 31 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	5 - 7 Tahun	Sudah Menikah
44	> 31 Tahun	Perempuan	Tamat Diploma (D3)	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
45	> 31 Tahun	Laki-laki	Tamat Diploma (D3)	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
46	> 31 Tahun	Laki-laki	Tamat Diploma (D3)	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
47	> 31 Tahun	Laki-laki	Tamat Diploma (D3)	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
48	19 - 26 Tahun	Laki-laki	Tamat Diploma (D3)	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
49	19 - 26 Tahun	Laki-laki	Tamat Diploma (D3)	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
50	19 - 26 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
51	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
52	> 31 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
53	> 31 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
54	> 31 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	2 - 4 Tahun	Belum Menikah
55	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	2 - 4 Tahun	Belum Menikah
56	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah
57	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat Diploma (D3)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah
58	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat Diploma (D3)	2 - 4 Tahun	Belum Menikah
59	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat Diploma (D3)	2 - 4 Tahun	Belum Menikah
60	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat Diploma (D3)	2 - 4 Tahun	Belum Menikah
61	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat Diploma (D3)	2 - 4 Tahun	Belum Menikah
62	27 - 38 Tahun	Laki-laki	Tamat Diploma (D3)	2 - 4 Tahun	Belum Menikah
63	27 - 38 Tahun	Laki-laki	Tamat Diploma (D3)	2 - 4 Tahun	Belum Menikah
64	27 - 38 Tahun	Laki-laki	Tamat Diploma (D3)	5 - 7 Tahun	janda
65	27 - 38 Tahun	Laki-laki	Tamat Strata 1 (S1)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah
66	27 - 38 Tahun	Laki-laki	Tamat Strata 1 (S1)	5 - 7 Tahun	duda
67	27 - 38 Tahun	Laki-laki	Tamat Strata 1 (S1)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah
68	27 - 38 Tahun	Laki-laki	Tamat Strata 1 (S1)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah
69	27 - 38 Tahun	Laki-laki	Tamat Strata 1 (S1)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah
70	27 - 38 Tahun	Laki-laki	Tamat Strata 1 (S1)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah
71	27 - 38 Tahun	Laki-laki	Tamat Strata 1 (S1)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah
72	27 - 38 Tahun	Laki-laki	Tamat Diploma (D3)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah
73	27 - 38 Tahun	Laki-laki	Tamat Diploma (D3)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah
74	> 31 Tahun	Laki-laki	Tamat Diploma (D3)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah
75	> 31 Tahun	Laki-laki	Tamat Strata 1 (S1)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah

LAMPIRAN 2. DATA RESPONDEN

NO	UMUR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	LAMA KERJA	STATUS PERKAWINAN
1	19 - 26 Tahun	Perempuan	Tamat Diploma (D3)	2 - 4 Tahun	Belum Menikah
2	27 - 38 Tahun	Laki-laki	Tamat Diploma (D3)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah
3	27 - 38 Tahun	Laki-laki	Tamat Diploma (D3)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah
4	27 - 38 Tahun	Laki-laki	Tamat Diploma (D3)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah
5	> 31 Tahun	Perempuan	Tamat Diploma (D3)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah
6	> 31 Tahun	Laki-laki	Tamat Diploma (D3)	5 - 7 Tahun	Belum Menikah
7	19 - 26 Tahun	Perempuan	Tamat Diploma (D3)	2 - 4 Tahun	Belum Menikah
8	19 - 26 Tahun	Perempuan	Tamat Diploma (D3)	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
9	19 - 26 Tahun	Perempuan	Tamat Diploma (D3)	5 - 7 Tahun	Sudah Menikah
10	19 - 26 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
11	19 - 26 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
12	19 - 26 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
13	19 - 26 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
14	19 - 26 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
15	19 - 26 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
16	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
17	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
18	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
19	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
20	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
21	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
19	27 - 38 Tahun	Laki-laki	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
23	19 - 26 Tahun	Laki-laki	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
24	19 - 26 Tahun	Laki-laki	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
25	19 - 26 Tahun	Laki-laki	Tamat SLTA/Sederajat	5 - 7 Tahun	Sudah Menikah
26	19 - 26 Tahun	Laki-laki	Tamat SLTA/Sederajat	5 - 7 Tahun	Sudah Menikah
27	19 - 26 Tahun	Laki-laki	Tamat SLTA/Sederajat	5 - 7 Tahun	Sudah Menikah
28	> 31 Tahun	Laki-laki	Tamat SLTA/Sederajat	5 - 7 Tahun	Sudah Menikah
29	> 31 Tahun	Laki-laki	Tamat SLTA/Sederajat	5 - 7 Tahun	Sudah Menikah
30	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	5 - 7 Tahun	Sudah Menikah
31	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
32	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
33	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
34	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
35	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
36	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
37	27 - 38 Tahun	Perempuan	Tamat SLTA/Sederajat	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah
38	19 - 26 Tahun	Perempuan	Tamat Strata 1 (S1)	2 - 4 Tahun	Sudah Menikah

C. Kepuasan kerja (Z)

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya puas dengan reward yang diberikan oleh koperasi				
2.	Saya puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh koperasi				
3.	Saya puas dengan keadaan kerja di koperasi				
4.	saya puas dengan rekan kerja yang mendukung pekerjaan				

D. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya dapat memahami dan menguasai semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan saya saat ini				
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
3.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan				
4.	Koperasi menciptakan semangat dan motivasi				
5.	Saya selalu merasa memiliki semangat baru apabila ada tugas yang lebih menantang daripada sebelumnya				

=TERIMA KASIH=

A. Self efficacy (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
2.	Saya berusaha untuk kreatif dalam berbagai hal.				
3.	Saya selalu belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun orang lain.				
4.	Saya tidak mudah diserang stress, karena saya tahu bagaimana cara untuk menghindari stress.				
5.	Saya selalu berusaha keras untuk mencoba sesuatu hal yang baru (inovatif).				

B. Budaya organisasi (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Koperasi meningkatkan komitmen dan konsistensi				
2.	Koperasi mengedepankan integritas dan profesionalisme				
3.	Koperasi mendorong kreativitas dan kepekaan				
4.	Koperasi menciptakan semangat dan motivasi				
5.	Koperasi menekankan disiplin dan keteraturan kerja				

Daftar Kuesioner

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden :..... (diisi oleh peneliti)

Umur :..... tahun

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Wanita

Pendidikan : 1. Tamat SLTA/ sederajat
 2. Tamat Diploma (D3)
 3. Tamat Strata-1 (S1)
 4. Tamat Strata-2 (S2)

Lama Kerja :..... tahun

Status Perkawinan :.....

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda (X) pada salah satu jawaban disetiap pernyataan, sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu:

Sangat Setuju (SS) : skor 4

Setuju (S) : skor 3

Tidak Setuju (TS) : skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

Di Tempat

Dengan hormat,

Kuisisioner ini ditujukan untuk tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Jember. Adapun judul dari skripsi yang saya buat yakni "**Pengaruh *Self Efficacy* Dan Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi**". Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuisisioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian hanya diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan pribadi dan juga jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i dalam memberikan kebenaran data pada peneliti.

Demikian permohonan ini disampaikan, peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat saya,

Imam Mashudi
NIM. 090810201003

- Santoso, Singgih. (2002). *Buku latihan SPSS statistik parametrik* (cetakan ke-3.). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwono Edi. 2006. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Alfabeta. Bandung.
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- , 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siagian, P.S., 2008, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Williams. H. 2004. *Pergantian Karyawan : Sebab-Sebab Dan Pengendaliannya*. Penerjemah : Nurul Imam. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo.

- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behaviour*. Singapore : Mc. Graw Hill Book Co.
-, 2002. *Organizational Behaviour*. 9th Edition. Singapore. McGrawHill International Edition.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- . 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2001, “*Manajemen Sumberdaya Manusia*,” Buku 1, Salemba Empat Jakarta. Muhammad Arni, (2005). *Komunikasi dan Perusahaan*. Andi Jakarta.
- Maryati, Ika. 2008. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Keyakinan Diri (Self Efficacy) dengan Kreatifitas pada Siswa Akselerasi*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Miftahul Jannah. 2008. *Pengaruh LOC terhadap Motivasi melalui Self Efficacy terhadap Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) pada Badan Kependudukan, KB dan Catatan Sipil Kabupaten Jember*. Skripsi. Jember: Universitas Negeri Jember.
- Nurchasanah, 2008, *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)*. Tesis. Tidak Dipublikasikan.
- Pierce, Jon L., and Gardner, Donald G., with Durham, Randall. 2002. *Management Organizational Behaviour, An Integrated Perspective*. Ohio : South Western, Thomson Learning.
- Ridwan, Engkos dan Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analisis)*. Cetakan kedua. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behaviour*. New Jersey : Prentice Hall.
- . 2006. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Santoso Singgih dan Tjiptono Agus. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad. 2000. *Psikologi Industri (cetakan kelima)*. Yogyakarta : Liberty.
- As'ad, Moch. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Astrid Ayuningtyas M. 2007. *Pengaruh Tiga Kebutuhan McClelland terhadap Kinerja dengan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Female Presenter Bagian Promotional Office PT. Philip Moriss Surabaya. Skripsi Universitas Jember*. Tidak Dipublikasikan.
- Bandura, A. 2006. *Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness : Handbook of organization behavior*. Oxford, UK: Blackwell. <http://des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>.
- Bernadin, H., John, and Joyce E. A. Russel. 2000. *Human Resources Management*. Mc. Graw Hill Inc, Singapura.
- Byars, L, and Lesli W., Roe. 2004. *Human Resources and Personnel Management*. Richard D. Irwin Inc, Homewood Illinois.
- Emory William C dan Cooper Donald R. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid 1 Edisi 5. Terjemahan Oleh: Ellen G Sitompul dan Imam Nurmawan. Erlangga. Jakarta.
- Faisal, Sanapiah. 2007. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- George, Jenifer M., and Jones, Gareth R. 2005. *Understanding and Managing Organization Behaviour*. 4th Edition. New Jersey : Pearson, Prentice Hall.
- Gujarati, Damodar. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai Dengan Basica*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T. Hani, (2001). *Dampak Perubahan Strategik Terhadap Struktur Dan Budaya organisasi Organisational*, Kelola No. 1 2/V.
- 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, H. M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

5.2 Saran

Mengacu pada hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi dapat meningkatkan *self efficacy* yang tidak hanya pada peningkatan kualitas pribadi saja tetapi lebih pada perbaikan diri dan peningkatan rasa percaya diri pada kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan agar bisa meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.
2. Kegiatan-kegiatan yang ditujukan untuk peningkatan *self efficacy* yang telah dimiliki oleh Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan kuantitas maupun kualitasnya serta ditambahkan ragamnya, bukan hanya berupa training atau seminar tetapi juga dapat berupa kegiatan informal seperti *outbond* dan lomba antar karyawan. Juga dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh pendidikan lanjutan (beasiswa).
3. Dengan berpengaruhnya *self efficacy* terhadap kemampuan karyawan hendaknya Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi lebih memperhatikan *self efficacy* yang dimiliki oleh para karyawannya terutama dalam hal menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kreatif dalam segala kegiatan, puas dengan hasil kerja dan memotivasi diri dengan efektif, sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dengan optimal (dapat dijadikan patokan penilaian kemampuan dan kinerja).
4. Bagi pihak peneliti selanjutnya, diharapkan perlu mengkaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan selain *self efficacy* dan budaya, seperti komunikasi, lingkungan dan kompensasi

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan didepan, maka kesimpulan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Hasil ini menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa *self efficacy* yang dimiliki karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Hasil ini menerima hipotesis ke dua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.
3. *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Hasil ini menerima hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Hasil ini menerima hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Hasil ini menerima hipotesis ke lima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja

Implikasinya adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi dapat menggunakan perilaku manajemen sebagai mode, menciptakan kebiasaan dan keyakinan sesuai dengan budaya organisasi yang diinginkan, dan mendukung kinerja pegawai.

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan terkadang berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka perputaran karyawan dan absensi menurun. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Tingginya kepuasan kerja akan menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, sehingga apa yang menjadi visi dan misi perusahaan tercapai.

Bentuk kepuasan kerja pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi dikarenakan reward, pekerjaan yang diberikan koperasi, keadaan kerja dan rekan kerja yang mendukung sehingga dapat memahami, menguasai, menyelesaikan segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu, karena kepuasan kerja, karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan memiliki motivasi.

Implikasinya adalah Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberikan kebijakan promosi bagi karyawan berprestasi, dan memberi kesempatan karyawan menggunakan kemampuan dan keterampilan bekerja.

Makmur Banyuwangi dapat memberikan beasiswa atau bantuan modal agar karyawan dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi terutama yang masih lulusan SMU dan masih muda agar bisa memiliki keahlian yang lebih baik.

4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi, maka kinerja akan meningkat. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai perusahaan akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian perusahaan. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Dengan budaya kerja perusahaan kita dapat memperbaiki perilaku dan motivasi SDM sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja perusahaan. Meskipun tidak mudah untuk berubah, budaya kerja perusahaan dapat meningkatkan kinerja sehingga produktivitas meningkat.

Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi telah meningkatkan komitmen dan konsistensi, mengedepankan integritas dan profesionalisme, mendorong kreativitas dan kepekaan, menciptakan semangat dan motivasi dan menekankan disiplin dan keteraturan kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya budaya organisasi Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurchasanah, 2008 yang menemukan bahwa *self efficacy*, dan budaya organisasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan *self efficacy* dan kemampuan kerja karyawan sangat penting dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

terjaga dan dapat dijadikan pedoman bagi karyawan sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

4.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Berpengaruhnya *self efficacy* terhadap kinerja karyawan bahwa *self efficacy* pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi yang terdiri dari menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kreatif dalam berbagai hal, belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun orang lain, tidak mudah diserang stress, dan berusaha keras untuk mencoba sesuatu hal yang baru (inovatif) akan menambah kemampuan yang dimiliki karyawan dengan maksimum dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya *self efficacy* yang baik maka kinerja yang dimiliki karyawan kurang optimal dan akan menurun. Hal ini ditunjang oleh pernyataan Bandura (2000), bahwa pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh terhadap usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astrid Ayuningtyas (2007) yang menemukan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurchasanah, 2008 yang menemukan bahwa *self efficacy*, dan budaya organisasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan *self efficacy* dan kemampuan kerja karyawan sangat penting dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

Implikasinya adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi dapat meningkatkan *self efficacy* yang tidak hanya pada peningkatan kualitas pribadi saja tetapi lebih pada perbaikan diri dan peningkatan rasa percaya diri pada kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Selain itu, Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal

bidang kerja untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat menambah kepuasan kerja.

4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi, maka kepuasan kerja akan meningkat. Budaya dalam suatu organisasi sebenarnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada di dalamnya dan mengerahkan pada upaya mencari penyelesaian dalam situasi yang tidak diinginkan. Artinya bahwa setiap karyawan yang terlibat di dalam Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang diharapkan.

Bentuk budaya kerja yang ada pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi terdiri dari koperasi meningkatkan komitmen dan konsistensi, koperasi mengedepankan integritas dan profesionalisme, koperasi mendorong kreativitas dan kepekaan, koperasi menciptakan semangat dan motivasi dan koperasi menekankan disiplin dan keteraturan kerja. Semua bentuk budaya tersebut akan menciptakan komitmen yang kuat pada karyawan sehingga menimbulkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurchasanah, 2008 yang menemukan bahwa *self efficacy*, dan budaya organisasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan *self efficacy* dan kepuasan kerja karyawan sangat penting dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

Implikasinya adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja agar budaya kerja Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi bisa

4.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, maka peluang keberhasilan kerja cenderung tinggi sehingga dapat meningkatkan kepuasan atas apa yang dikerjakannya.

Berpengaruhnya *self efficacy* terhadap kepuasan kerja bahwa *self efficacy* karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi yang terdiri dari menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kreatif dalam berbagai hal, belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun orang lain, tidak mudah diserang stress, dan berusaha keras untuk mencoba sesuatu hal yang baru (inovatif) dapat meningkatkan kepuasan karyawan, karena semua hasil kerja yang sesuai akan mendapat reward.

Self efficacy yang baik maka akan mempermudah kinerja karyawan sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja. Hal ini ditunjang oleh pernyataan Bandura (2000), bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan *self efficacy* tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurchasanah, 2008 yang menemukan bahwa *self efficacy*, dan budaya organisasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan *self efficacy* dan kemampuan kerja karyawan sangat penting dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.

Implikasinya adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi dapat meningkatkan *self efficacy* yang berkaitan dengan

terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, diterima.

d. Pengujian Hipotesis Ke empat (H_4).

Dari Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ atau $10,141 > 2,000$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, maka hipotesis ke empat (H_4) yang menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, diterima.

e. Pengujian Hipotesis Ke lima (H_5).

Dari Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ atau $5,577 > 2,000$ dan nilai $sig < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, maka hipotesis ke lima (H_5) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, diterima.

4.2 Pembahasan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan secara garis besar hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hipotesis yang dimaksud adalah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Untuk menguraikan hubungan variasi tersebut, selanjutnya akan diuraikan perpaduan antara temuan empiris dari hasil penelitian sebelumnya sehingga diperoleh suatu konstruk baru dan atau pengembangan teori yang sudah ada.

4.1.10 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.9 Hasil Ringkasan Uji t Pada Persamaan 1 dan 2

Variabel	t_{hitung}	Sig	Keputusan
Variabel Dependen: Kepuasan kerja (Z)			
Variabel Independen:			
a. <i>Self Efficacy</i> (X_1)	2,074	0,042	H ₁ : Diterima
b. Budaya Organisasi (X_2)	3,561	0,001	H ₂ : Diterima
Variabel Dependen: Kinerja (Y)			
Variabel Independen:			
a. <i>Self Efficacy</i> (X_1)	8,296	0,000	H ₃ : Diterima
b. Budaya Organisasi (X_2)	10,141	0,000	H ₄ : Diterima
c. Kepuasan kerja (Z)	5,577	0,000	H ₅ : Diterima

Sumber Data : Lampiran 7 dan 8. 2013.

Keterangan : $t_{tabel} = 2,000$

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H₁).

Dari Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ atau $2,074 > 2,000$ dan nilai sig $< 0,05$ atau $0,042 < 0,05$, maka hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, diterima.

b. Pengujian Hipotesis Ke dua (H₂).

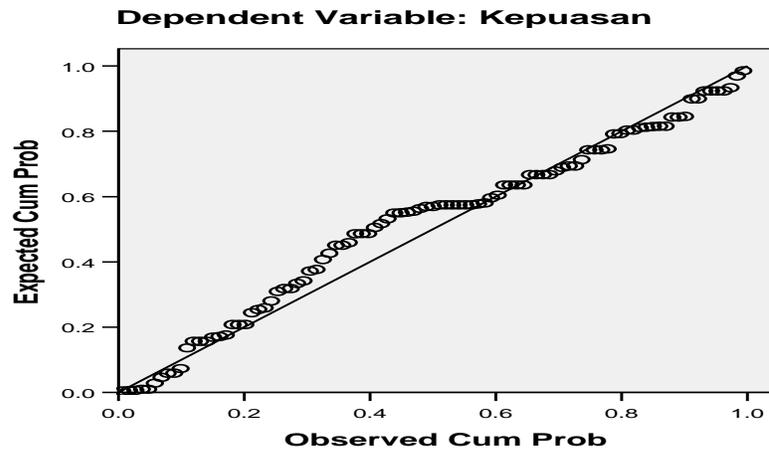
Dari Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ atau $3,561 > 2,000$ dan nilai sig $< 0,05$ atau $0,001 < 0,05$, maka hipotesis ke dua (H₂) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ke tiga (H₃).

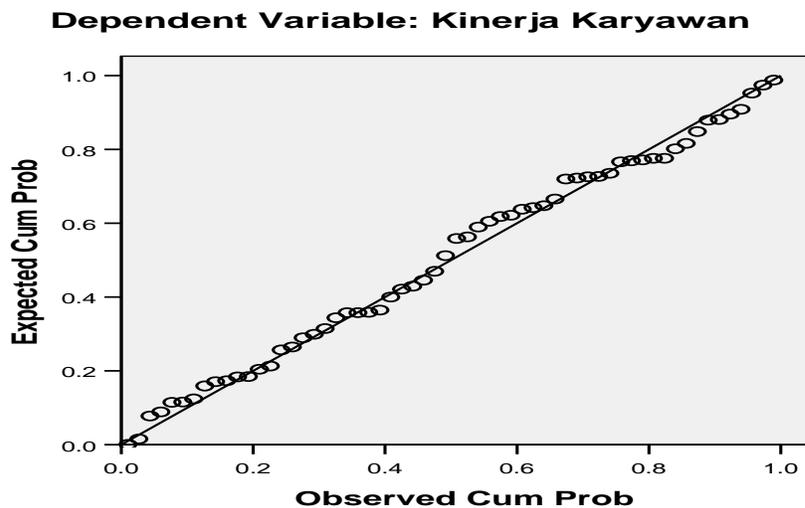
Dari Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{Tabel}$ atau $8,296 > 2,000$ dan nilai sig $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, maka hipotesis ke tiga (H₃) yang menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang signifikan

c. Uji Normalitas Model

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, *dependent variable*, *independent variable*, dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2002:212).



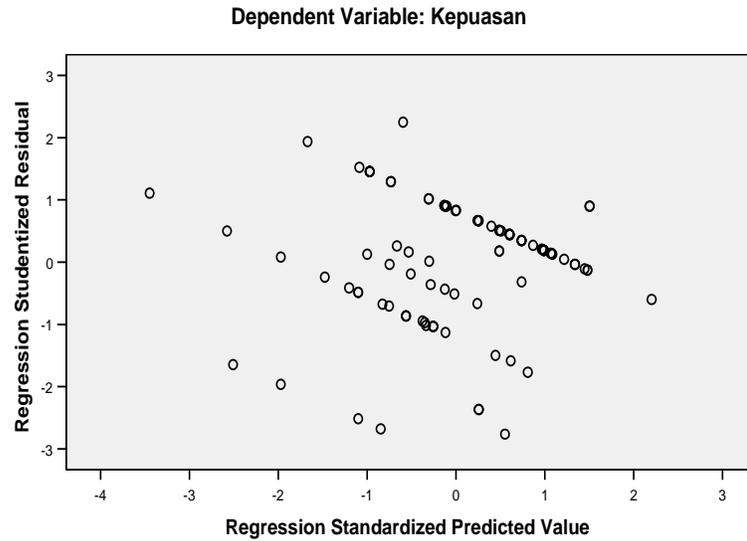
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Persamaan Pertama (Kepuasan kerja)



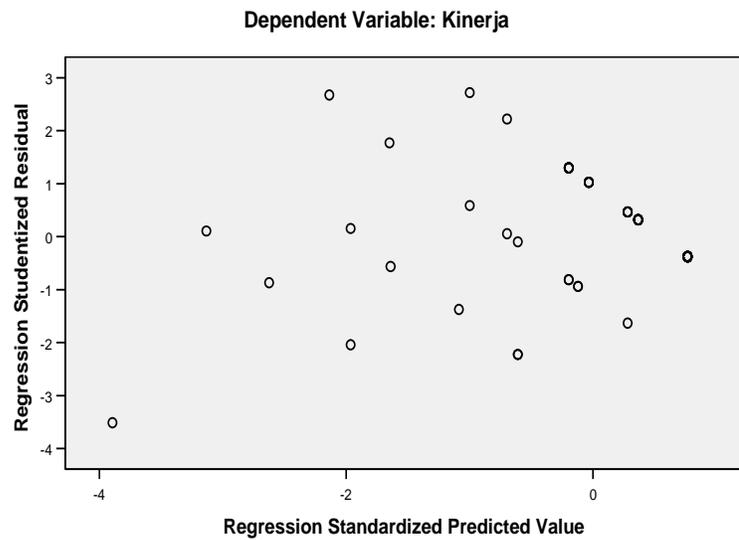
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Persamaan Ke dua (Kinerja)

Sumber Data : Lampiran 9 dan 10. Data di olah. 2013.

Pengujian normalitas berdasarkan Gambar 4.5 dan 4.6 dapat diketahui pada persamaan pertama dan ke dua data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga pada model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan Pertama (Kepuasan kerja)



Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas Persamaan Ke dua (Kinerja)

Sumber Data : Lampiran 9 dan 10. 2013.

Berdasarkan Gambar 4.3 dan 4.4 dapat diketahui tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan pada model regresi persamaan pertama dan ke dua tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

- d) Pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$$\begin{aligned} TE_{YX_2} &= X_2 \rightarrow Y \\ &= 0,605 \end{aligned}$$

4.1.9 Hasil Uji Asumsi Klasik

Agar regresi yang dihasilkan dapat memenuhi syarat sebagai *best linier unbiased estimator* (BLUE), maka regresi perlu diuji dengan dasar asumsi klasik metode kuadran kecil (OLS/*Ordinary Least Square*). Metode regresi dikatakan BLUE apabila tidak terdapat multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas adalah dengan memperhatikan nilai VIF (*Value Inflation Factor*) dan Nilai *Tolerance* yang terdapat dalam Tabel 4.8

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas Pada Persamaan 1 dan 2

Variabel	VIF	Keputusan
Variabel Dependen: Kepuasan kerja (Z) Variabel Independen:		
a. <i>Self Efficacy</i> (X_1)	1,006	Bebas Multikolinieritas
b. Budaya Organisasi (X_2)	1,006	Bebas Multikolinieritas
Variabel Dependen: Kinerja (Y) Variabel Independen:		
a. <i>Self Efficacy</i> (X_1)	1,017	Bebas Multikolinieritas
b. Budaya Organisasi (X_2)	1,022	Bebas Multikolinieritas
c. Kepuasan kerja (Z)	1,037	Bebas Multikolinieritas

Sumber Data : Lampiran 9 dan 10. Data di olah. 2013.

Pada Tabel 4.8, terlihat bahwa pada persamaan 1 dan 2, nilai *Value Inflation Factor* (VIF) < 5 , hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

$$DE_{YX1} = 0,494$$

- d) Pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{YX2} = X_2 \rightarrow Y$$

$$DE_{YX2} = 0,605$$

- e) Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{YZX} = Z \rightarrow Y$$

$$DE_{YZX} = 0,335$$

2. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- a) Pengaruh variabel *self efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Kemampuan (Z)

$$IE_{YZX1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$IE_{YZX1} = (0,219) (0,335) = 0,073$$

- b) Pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Kemampuan (Z)

$$IE_{YZX2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$IE_{YZX2} = (0,376) (0,335) = 0,125$$

3. Pengaruh Total (*Total Effect* atau TE)

- a) Pengaruh variabel *Self efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan (Z).

$$TE_{YZX1} = DE_{ZX1} + IE_{YZX1}$$

$$TE_{YZX1} = 0,219 + 0,073$$

$$= 0,292$$

- b) Pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan.

$$TE_{YZX2} = DE_{ZX2} + IE_{YZX2}$$

$$TE_{YZX2} = 0,376 + 0,125$$

$$TE_{YZX2} = 0,501$$

- c) Pengaruh variabel *Self efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

$$TE_{YZ1} = X_1 \rightarrow Y$$

$$= 0,494$$

$$P_{\epsilon_1} = (1 - R^2_1)$$

R^2_m = Koefisien Determinasi (R^2)

= Interpretasi terhadap R^2_m sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi

Dengan demikian:

$$R^2 = 1 - (P_{\epsilon_1})^2 (P_{\epsilon_2})^2$$

$$R^2 = 1 - (1 - 0,202)^2 (1 - 0,753)^2$$

$$= 1 - (0,636 \times 0,061)$$

$$= 1 - 0,0388$$

$$= 0,9612$$

Artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 96,12%, atau dengan kata lain informasi yang terkandung didalam data 96,12% dapat dijelaskan oleh model tersebut sedangkan 3,88% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat didalam model) dan *error*.

- b. Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa semua jalur adalah signifikan, sehingga tidak dilakukan *trimming theory* (menghilangkan jalur yang tidak signifikan, kemudian jalur yang baru tersebut kembali dihitung masing-masing koefisien jalurnya).
- c. Langkah selanjutnya setelah semua jalur adalah signifikan maka selanjutnya adalah menghitung jalur, perhitungannya adalah sebagai berikut :
 1. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE):
 - a) Pengaruh variabel *self efficacy* (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Z)

$$DE_{ZX1} = X_1 \rightarrow Z$$

$$DE_{ZX1} = 0,219$$
 - b) Pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Z)

$$DE_{ZX2} = X_2 \rightarrow Z$$

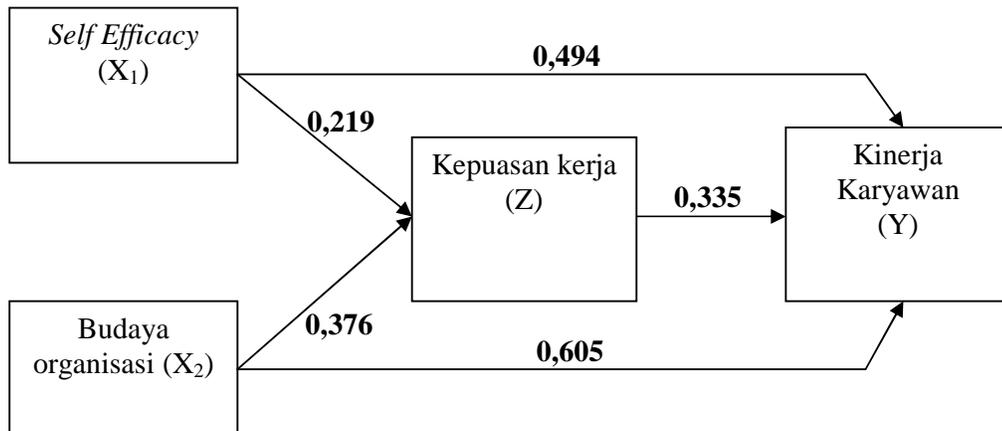
$$DE_{ZX2} = 0,376$$
 - c) Pengaruh variabel *sef efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{YX1} = X_1 \rightarrow Y$$

Berpengaruhnya kepuasan kerja menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya bila kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

4.1.8 Perhitungan analisis jalur (*path analysis*)

Bagian ini menjelaskan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total *self efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), *self efficacy* (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z), budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), berikut penghitungan koefisien jalurnya.



Gambar 4.2 : Hasil Analisis Jalur

Sumber Data : Lampiran 7 dan 8. 2013.

Dari hasil pengujian jalur maka dapat dinyatakan dalam model persamaan yang disajikan sebagai berikut:

$$Z = 0,219 X_1 + 0,376 X_2 + \varepsilon_1 \quad (\text{Persamaan 1})$$

$$Y = 0,494 X_1 + 0,605 X_2 + 0,335 Z + \varepsilon_2 \quad (\text{Persamaan 2})$$

a. Pengujian Validitas Model

Koefisien Determinasi Total (R^2_m)

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan menggunakan rumus:

$$R^2 = 1 - (P_{\varepsilon_1})^2 (P_{\varepsilon_2})^2$$

0,05), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berpengaruhnya budaya organisasi menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan budaya organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan begitu pula sebaliknya bila budaya organisasi menurun maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

- c. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat untuk pengujian *self efficacy* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai standar koefisien sebesar 0,494 dan nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya *self efficacy* menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitasnya maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya bila *self efficacy* menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

- d. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat untuk pengujian budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai standar koefisien sebesar 0,605 dan nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya budaya organisasi menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan begitu pula sebaliknya bila budaya organisasi menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

- e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat untuk pengujian kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai standar koefisien sebesar 0,335 dan nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.7 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Hasil nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Nilai Koefisien Jalur

Variabel Independent	Variabel Dependent	Standar Koefisien	Sig
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	Kepuasan kerja (Z)	0,219	0,042
Budaya organisasi (X_2)	Kepuasan kerja (Z)	0,376	0,001
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	Kinerja (Y)	0,494	0,000
Budaya organisasi (X_2)	Kinerja (Y)	0,605	0,000
Kepuasan kerja (Z)	Kinerja (Y)	0,335	0,000

Sumber : Lampiran 7 dan 8. Data di olah. 2013.

- a. Pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat untuk pengujian *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai standar koefisien sebesar 0,219 dan nilai sig sebesar 0,042. Nilai sig yang lebih kecil dari α ($0,042 < 0,05$), menunjukkan bahwa *self efficacy*, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berpengaruhnya *self efficacy* menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitasnya maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan begitu pula sebaliknya bila *self efficacy* menurun maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

- b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat untuk pengujian budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai standar koefisien sebesar 0,376 dan nilai sig sebesar 0,001. Nilai sig yang lebih kecil dari α ($0,001 <$

dengan tepat waktu ($X_{1.1}$), kreatif dalam segala kegiatan ($X_{1.2}$), belajar dari pengalaman sendiri dan orang lain ($X_{1.3}$), tidak mudah stress ($X_{1.4}$) dan berpikir inovatif ($X_{1.5}$) dapat diketahui bahwa nilai mean tertinggi ada pada item indikator tidak mudah stress ($X_{1.4}$) yaitu sebesar 3,95. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi memiliki *self efficacy* berupa tidak mudah stres.

Budaya organisasi yang dimiliki oleh Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi antara lain mencakup organisasi meningkatkan komitmen dan konsistensi ($X_{2.1}$), organisasi mengedepankan integritas dan profesionalisme ($X_{2.2}$), organisasi mendorong kreativitas dan kepekaan ($X_{2.3}$), organisasi menciptakan semangat dan motivasi ($X_{2.4}$) dan organisasi menekankan disiplin dan keteraturan kerja ($X_{2.5}$). Dari Tabel 4.6, nilai mean tertinggi ada pada indikator organisasi menekankan disiplin dan keteraturan kerja ($X_{2.5}$) sebesar 3,95, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi lebih menekankan pada disiplin dan keteraturan kerja.

Dari Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi pada variabel kepuasan kerja yang terdiri dari sistem *reward* (Z_1), pekerjaan itu sendiri (Z_2), keadaan kerja yang mendukung (Z_3) dan rekan sekerja yang mendukung (Z_4) adalah pada indikator pekerjaan itu sendiri sebesar 3,92. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi karena pekerjaan yang di kerjakan sendiri.

Untuk penilaian responden berdasarkan masing-masing indikator kinerja karyawan yang terdiri dari pengetahuan (Y_1), kreativitas (Y_2), kerjasama (Y_3), tanggung jawab (Y_4) dan inisiatif (Y_5), nilai mean tertinggi ada pada indikator inisiatif (Y_5) yaitu 3,96. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi memiliki inisiatif dalam pekerjaannya seperti memiliki semangat baru apabila ada tugas yang lebih menantang daripada sebelumnya.

Tabel 4.5 menunjukkan pada masing-masing variabel menunjukkan *cronbach's alpha* diatas nilai $\alpha > 0,20$, jadi menunjukkan bahwa instrumen reliabel semua. Dengan kata lain instrument layak dan dapat digunakan.

4.1.6 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari daftar pertanyaan yang disebarkan dan berisikan variabel *self efficacy*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Pengukuran analisis deskriptif sampel berguna untuk penarikan kesimpulan.

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Indikator	Nilai jawaban responden								Mean
	1		2		3		4		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
<i>Self Efficacy (X₁)</i>									
X ₁₁	0	0	3	4,0	3	4,0	69	92	3,88
X ₁₂	0	0	3	4,0	6	8,0	66	88	3,84
X ₁₃	0	0	2	2,7	6	8,0	67	89,3	3,87
X ₁₄	0	0	0	0	4	5,3	71	94,7	3,95
X ₁₅	0	0	0	0	8	10,7	67	89,3	3,89
<i>Budaya Organisasi (X₂)</i>									
X ₂₁	0	0	3	4,0	4	5,3	68	90,7	3,87
X ₁₉	0	0	2	2,7	1	1,3	72	96	3,93
X ₂₃	0	0	1	1,3	3	4,0	71	94,7	3,93
X ₂₄	0	0	0	0	5	6,7	70	93,3	3,93
X ₂₅	0	0	0	0	4	5,3	71	94,7	3,95
<i>Kepuasan Kerja (Z)</i>									
Z ₁	0	0	5	6,7	7	9,3	63	84	3,77
Z ₂	0	0	0	0	6	8,0	69	92	3,92
Z ₃	0	0	1	1,3	7	9,3	67	89,3	3,88
Z ₄	0	0	1	1,3	5	6,7	69	92	3,91
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>									
Y ₁	0	0	4	5,3	6	8,0	65	86,7	3,81
Y ₂	0	0	0	0	4	5,3	71	94,7	3,95
Y ₃	0	0	0	0	4	5,3	71	94,7	3,95
Y ₄	0	0	0	0	4	5,3	71	94,7	3,84
Y ₅	0	0	0	0	12	16	63	84	3,96

Sumber : Lampiran 6. Data diolah. 2013.

Berdasarkan Tabel 4.6 untuk penilaian responden berdasarkan masing-masing indikator variabel *self efficacy* yang terdiri dari menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Ketetapan	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	1	0,778	0,000	<i>Pearson Correlation</i> = > 0,30 Dan Sig < 0,05	Valid
	2	0,662	0,000		Valid
	3	0,698	0,000		Valid
	4	0,595	0,000		Valid
	5	0,662	0,000		Valid
Budaya organisasi (X ₂)	1	0,688	0,000		Valid
	2	0,708	0,000		Valid
	3	0,764	0,000		Valid
	4	0,560	0,000		Valid
	5	0,643	0,000		Valid
Kepuasan kerja (Z)	1	0,558	0,000		Valid
	2	0,576	0,000		Valid
	3	0,565	0,000		Valid
	4	0,704	0,000		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,725	0,000		Valid
	2	0,631	0,000	Valid	
	3	0,631	0,000	Valid	
	4	0,658	0,000	Valid	
	5	0,554	0,000	Valid	

Sumber : Lampiran 4. Data diolah. 2013.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pertanyaan berstatus valid, karena masing-masing item memiliki nilai sig < 0,000 dan *pearson correlation* > 0,30, sehingga keseluruhan skor indikator-indikator dapat digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel yang ditetapkan.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menggunakan konsisten interval menghitung koefisien alpha (α). Instrumen dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) 0.20 Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 4.5 :

Tabel 4.5 Kriteria Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Nilai α	α Ketetapan	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	0,766	0,20	Reliabel
Budaya organisasi (X ₂)	0,762	0,20	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,711	0,20	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,721	0,20	Reliabel

Sumber : Lampiran 5. Data diolah. 2013.

organisasi yang tinggi saling menghargai karena sudah dewasa dan memiliki keluarga.

4.1.4 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan apabila angka signifikansi lebih besar dari $\alpha = 5\%$ maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika angka signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Nilai α	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	0,141	Berdistribusi Normal
Budaya organisasi (X_2)	0,119	Berdistribusi Normal
Kepuasan kerja (Z)	0,136	Berdistribusi Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,145	Berdistribusi Normal

Sumber : Lampiran 11. Data diolah. 2013.

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui variabel *self efficacy*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki angka signifikansi lebih besar dari 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

4.1.5 Hasil Uji Instrumen

Instrument yang baik yaitu instrument yang memiliki 2 (dua) kriteria, yaitu validitas (sahih) dan reliabilitas (dapat dipercaya). Validitas dan reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument. Instrument dikatakan valid dan reliabel apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dapat mengungkap data dari variabel terteliti secara cepat. Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dapat mengukur apa yang kita harapkan, dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat, maka instrument penelitian ini perlu diuji terlebih dahulu.

a. Uji Validitas

Suatu item pada kuesioner disebut valid jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,30. Hasil uji validitas secara lengkap diuraikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa mayoritas karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi berumur 27 hingga 31 tahun. Perbedaan umur karyawan memberikan perbedaan pula cara bekerja dan berpikir. Semakin tua umur karyawan tersebut, cara pandang akan kebijakan atau peraturan perusahaan akan berbeda pula. Mereka sudah merasa nyaman dengan kebijakan yang sudah berlaku selama ini, sehingga jika ada kebijakan baru lebih merasa terganggu karena kenyamanan yang selama ini dirasakan menjadi terusik. Berbeda jika umur lebih muda, mereka lebih bisa menerima kebijakan baru yang diterapkan dan dapat menerima sesuatu yang baru, tetapi usia muda lebih memiliki kekuatan fisik dan lebih produktif.

Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi mayoritas berjenis kelamin perempuan. Perempuan dianggap cenderung lebih bisa fleksibel yang menyangkut berbagai hal yang berkaitan dengan administrasi kantor. Sebaliknya laki-laki dianggap lebih cocok untuk pekerjaan yang bersifat lapangan.

Mayoritas karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi memiliki pendidikan terakhir SLTA/Sederajat. Walaupun tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja, karena diharapkan semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi kemampuan yang dimiliki, tetapi karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan pekerjaan sehingga mereka belajar otodidak dalam jabatannya.

Data yang disajikan pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi telah bekerja selama 2 hingga 4 tahun. Masa kerja karyawan mencerminkan pengalaman dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Semakin lama masa kerja, maka semakin berpengalaman dan tinggi kepuasan kerja dan loyalitas yang diberikan kepada perusahaan.

Mayoritas karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi telah berkeluarga. Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi memiliki rasa kekeluargaan dan budaya

4. Menyocokkan data yang dimiliki koperasi dengan fakta

g. Umum

Pada dasarnya tugas pokok bagian umum adalah membantu tugas karyawan lain dan turut mewujudkan tujuan koperasi.

4.1.3 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan, diperoleh data karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi sebanyak 75 orang. Maka dapat diketahui gambaran umum tentang umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama kerja dan status perkawinan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden
(Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi)

No	keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Umur		
	19 – 26 tahun	23	30
	27 – 31 tahun	38	51
	> 31 tahun	14	19
	Jumlah	75	100
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	31	41
	Perempuan	44	59
	Jumlah	75	100
3	Pendidikan		
	Tamat SLTA/Sederajat	28	37
	Tamat Diploma (D3)	26	35
	Tamat Strata 1 (S1)	21	28
	Tamat Strata 2 (S2)	0	0
	Jumlah	75	100
4	Lama Kerja		
	2 - 4Tahun	48	64
	5 - 7 Tahun	27	36
	Jumlah	75	100
5	Status Perkawinan		
	Belum Menikah	27	36
	Sudah Menikah	46	61
	Janda/Duda	2	3
	Jumlah	75	100

Sumber : Lampiran 2. Data diolah, 2013.

c. Pembukuan

Pada dasarnya tugas pokok pembukuan adalah mencatat semua transaksi keuangan yang terjadi pada koperasi, antara lain :

1. Mencatat dan merekap masalah keuangan koperasi.
2. Mencatat dan merekap pembukuan keuangan.
3. Mencatat dan merekap anggaran setiap bulan.
4. Mencatat dan merekap pengeluaran uang.
5. Mencatat rencana anggaran dan pendapatan koperasi.
6. Mencatat dan merekap laporan keuangan.

d. Administrasi Kredit

Pada dasarnya tugas pokok administrasi kredit adalah mengurus, mencatat administrasi yang berkaitan dengan pengambilan pinjaman atau kredit anggota koperasi:

1. Bertanggung jawab masalah peminjaman / kredit anggota.
2. Bekerjasama dengan Bendahara mengatur jadwal pencairan kredit.
3. Menyusun persyaratan pengambilan kredit.
4. Mencatat keluar masuk kredit

e. Kasir

Pada dasarnya tugas pokok kasir adalah menerima dan mencatat arus keluar masuk uang, antara lain :

1. Bertanggung jawab atas aliran uang yang masuk.
2. Bertanggung jawab atas ketepatan aliran uang yang keluar masuk.
3. Menerima pembayaran dari anggota.
4. Mencocokkan penerimaan uang dengan pembukuan
5. Merekap transaksi keluar masuk uang

f. Surveyor

Pada dasarnya tugas pokok surveyor adalah memeriksa keadaan dan kebenaran informasi anggota koperasi yang mengambil kredit, antara lain :

1. Mencari informasi yang dibutuhkan oleh koperasi.
2. Mengumpulkan data anggota koperasi
3. Bertanggung jawab atas kebenaran data yang didapat.

Tugas dan tanggung jawab masing-masing dari SDM Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi adalah sebagai berikut:

a. Manajer

Tugas manajer adalah mengkoordinasikan seluruh kegiatan usaha, administrasi, organisasi dan ketatalaksanaan serta memberikan pelayanan administratif kepada Pengurus dan Pengawas. Untuk melaksanakan tugas tersebut, manajer berfungsi :

1. Sebagai pemimpin tingkat pengelola,
2. Merencanakan kegiatan usaha, kepegawaian dan keuangan,
3. Mengkoordinasikan kegiatan kepala-kepala unit usaha, kepala sekretariat dan kepala keuangan dalam upaya mengatur, membina baik yang bersifat teknis maupun administratif
4. Berwenang mengambil langkah tindak lanjut atas kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Pengurus
5. Bertanggungjawab kepada Pengurus melalui Ketua

b. Keuangan

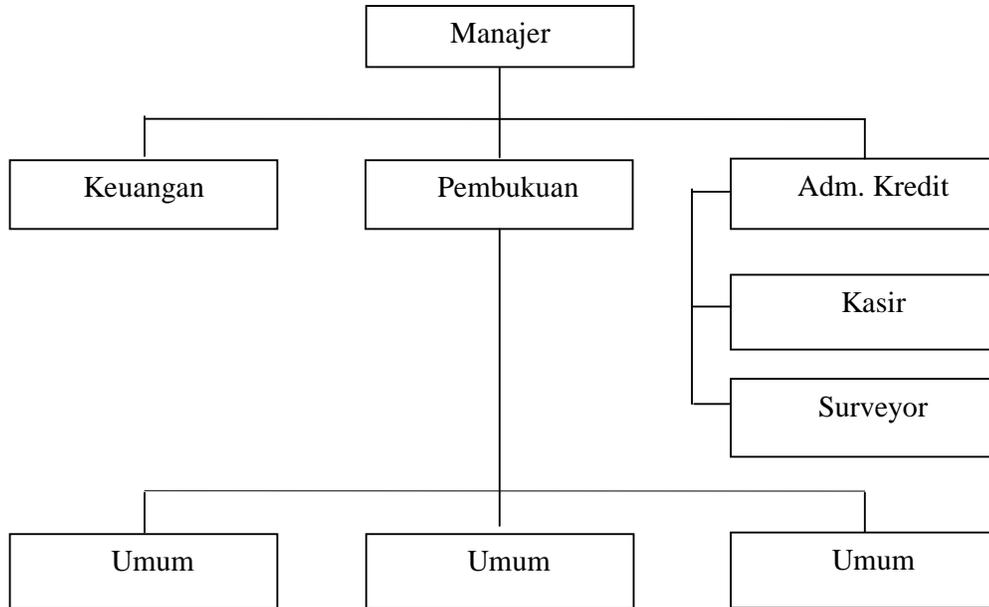
Pada dasarnya tugas pokok bendahara adalah mengurus kekayaan dan keuangan koperasi, antara lain :

1. Bertanggung jawab masalah keuangan koperasi.
2. Mengatur jalannya pembukuan keuangan.
3. Menyusun anggaran setiap bulan.
4. Mengawasi penerimaan dan pengeluaran uang.
5. Menyusun rencana anggaran dan pendapatan koperasi.
6. Menyusun laporan keuangan.
7. Mengendalikan anggaran.

Keuangan berwenang :

1. Mengambil keputusan dibidang pengelolaan keuangan dan usaha.
2. Bersama dengan ketua menandatangani surat yang berhubungan dengan bidang keuangan dan usaha.

**STRUKTUR KOPERASI SIMPAN PINJAM ARTHA TUNGGAL
MAKMUR BANYUWANGI**



Gambar 4.1 Struktur Koperasi Simpan Pinjam ATM Banyuwangi

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, 2013.

Berikut ini data nama dan jabatan karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, 2013.

Tabel 4.1 Jabatan Karyawan Dan Jumlah Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi

No	Jabatan	Jumlah
1	Manager	6
2	Keuangan	1
3	Pembukuan	9
4	Adm Kredit	20
5	Kasir	6
6	Surveyor	23
7	Umum	10
Jumlah Karyawan Keseluruhan		75

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, 2013.

perlu dikembangkan lagi, agar anggota Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi dapat terlayani secara maksimal.

c. Syarat untuk menjadi anggota KSP ATM Banyuwangi yaitu:

- 1) Hendaknya mengisi formulir anggota baru.
- 2) Membayar uang simpanan pokok sebesar Rp 500.000,00 dan simpanan wajib Rp 100.000,00. Untuk simpanan pokok dibayar sekali pada saat masuk menjadi anggota koperasi, untuk perbulannya membayar Simpanan wajib sebesar Rp 102.000,00 dan potong gaji lewat keuangan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.
- 3) Jika anggota koperasi mengundurkan diri, maka anggota tersebut tidak boleh masuk kembali menjadi anggota Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi juga melayani simpanan berupa tabungan sehingga anggota dapat memanfaatkan simpanan tersebut sewaktu-waktu ketika anggota tidak memiliki uang. Sebagaimana tujuan utama dari Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi yaitu mensejahterakan anggota melalui usaha simpan pinjam.

Dalam menghadapi resiko yang tidak diinginkan misalnya anggota tersebut meninggal sebelum hutangnya terlunasi. Maka Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi melakukan kerjasama dengan pihak koperasi asuransi hal ini adalah Jasa Raharja dalam menyelesaikan tagihan yang belum terbayar terhadap anggota yang meninggal pada saat hutangnya belum terlunasi. Yaitu dengan mewajibkan anggota koperasi membayar biaya asuransi sebesar Rp.2.000.000,- yang dipotong dari gaji bulanan, biaya tersebut boleh diangsur atau dibayar tunai.

4.1.2 Organisasi dan SDM Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur

Struktur koperasi yang ada di Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi mempunyai tipe struktur koperasi garis. Tipe koperasi garis ini, arus komunikasinya dari atas ke bawah atau sebaliknya berjalan lurus.

BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur

a. Sejarah Singkat

Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur atau biasa disingkat KSP. ATM didirikan untuk dapat ikut serta dan setidaknya telah berbuat sesuatu bagi perekonomian masyarakat, melalui wacana Misi yang mulia tersebut dengan wacana pemikiran Visi yang jauh ke depan dengan koridor utama yaitu profesionalisme sehingga keberadaan KSP. ATM diharapkan dapat menjadi motor penggerak/*pioneer* dalam pemberdayaan ekonomi kerakyatan dengan mengajak anggota koperasi/masyarakat untuk memulai berfikir secara mandiri. Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi, yang telah berbadan hukum: No. 518/09/BH/VI/429.106/2005 di Jalan Gajah Mada Genteng Banyuwangi. Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur selain memiliki kantor pusat yang berada di Genteng KSP. ATM juga sudah memiliki cabang sebanyak lima tempat yang tersebar diseluruh kabupaten Banyuwangi yang berada di Kalibaru, Sumber wadung, Tegalsari, Bangorejo, dan Siliragung.

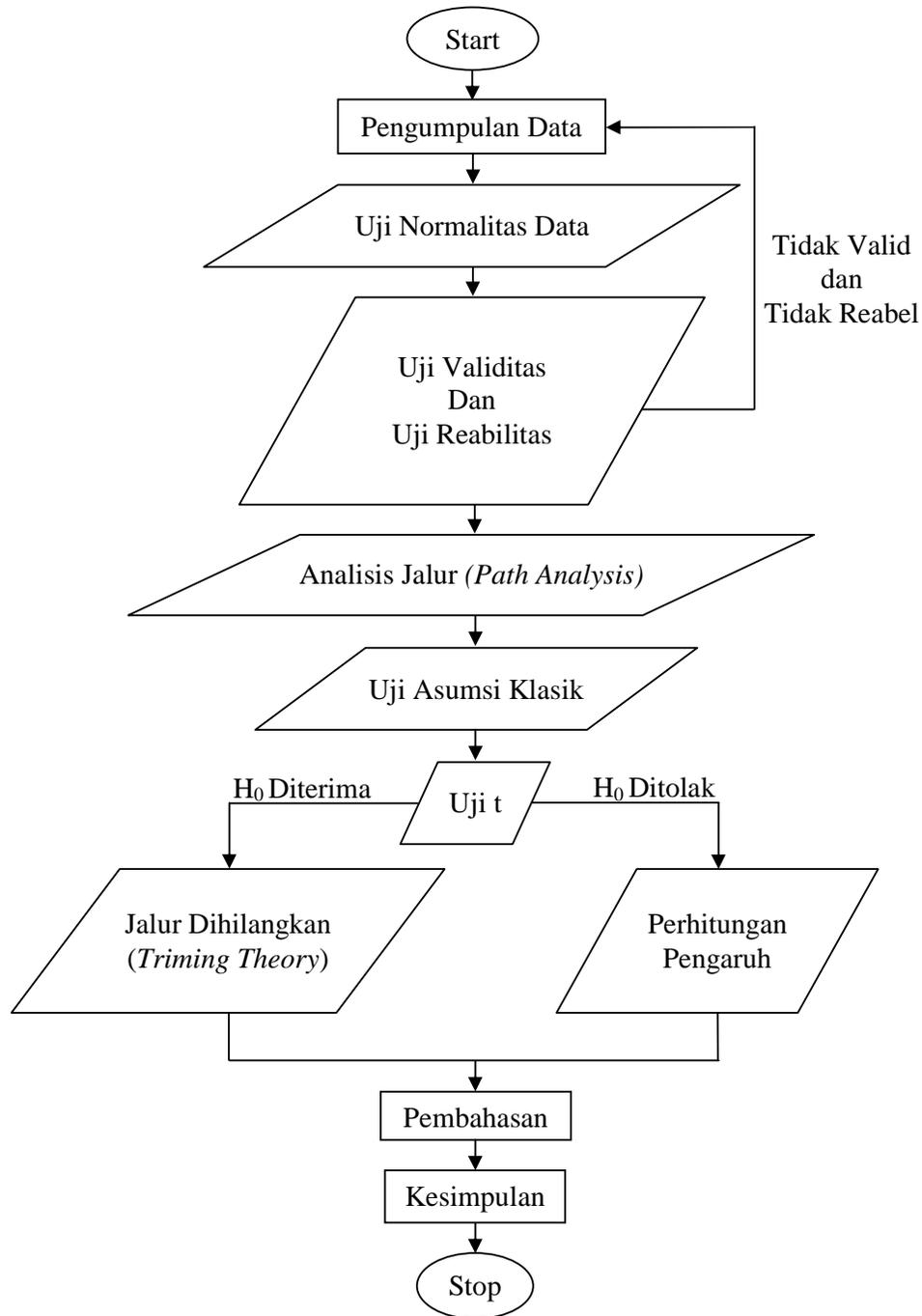
b. Jenis Usaha

Dalam melaksanakan kegiatannya, Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi mengembangkan jenis usaha yang dilakukan sendiri oleh Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Unit usaha yang dijalankan yaitu simpan pinjam Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi yang bekerja sama dengan Bank Mandiri (Persero) dan Bank BRI (Persero) untuk hal penyimpanan dengan tujuan untuk melayani anggota Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Usaha ini dilakukan karena adanya keinginan untuk mensejahterakan anggota Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Modal yang dimiliki Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi masih

Keterangan:

- a. Start merupakan berbagai persiapan materi untuk mencari data.
- b. Pengumpulan data yaitu mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian melalui wawancara dan penyebaran kuisioner.
- c. Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
- d. Data yang diperoleh lalu diuji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana kendala instrumen yang dipengaruhi apakah sudah sesuai.
- e. Data dianalisis menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung dari beberapa variabel yang ada.
- f. Uji asumsi klasik. Setelah di uji analisis jalur maka pengolahan data selanjutnya pengujian asumsi klasik, dimana harus memenuhi kriteria tidak ada multikolinieritas, tidak ada heteroskedastisitas.
- g. Melakukan uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terkait:
Dibagi menjadi 2 tahapan,yaitu:
 - 1) Berdasarkan perhitungan uji t, jika jalur terbukti signifikan maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
 - 2) Berdasarkan perhitungan uji t, jika terdapat jalur yang tidak signifikan maka harus dilakukan perhitungan ulang dengan dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming Theory*).
- h. Pembahasan.
- i. Menyimpulkan hasil penelitian.
- j. Stop yaitu dari penelitian yang dilakukan.

3.12 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 : Kerangka Pemecahan Masalah

Sumber: Data diolah

- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)
- 1) Pengaruh variabel *Self efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan (Z).

$$IE_{YZX1} = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$
 - 2) Pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan (Z).

$$IE_{YZX2} = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$
- c. Menghitung pengaruh total (Total Effect atau TE)
- 1) Pengaruh variabel *Self efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan (Z). $TE_{YZX1} = DE_{ZX1} + IE_{YZX1}$
 - 2) Pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja karyawan. $TE_{YZX2} = DE_{ZX2} + IE_{YZX2}$
 - 3) Pengaruh variabel *Self efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

$$TE_{YZ1} : X_1 \longrightarrow Y$$
 - 4) Pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$$TE_{YX2} : X_2 \longrightarrow Y$$

- a. Merumuskan persamaan struktural;
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi;
 - 1) Membuang gambar diagram jalur secara lengkap.
 - 2) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan;
- d. Menghitung secara individual;
- e. Menguji kesesuaian antara model analisis jalur;
- f. Merangkum ke dalam Tabel;
- g. Memakai dan menyimpulkan.

3.11 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang *Self efficacy* (X_1) dan budaya organisasi (X_2), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel *intervening* yakni kepuasan kerja karyawan (Z). Sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing-masing jalur harus diuji signifikansinya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari jalur yang baru tersebut kembali dihitung masing-masing koefisien jalurnya. Perhitungan dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE):
 - 1) Pengaruh variabel *Self efficacy* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

$$DE_{YX1} = X_1 \longrightarrow Y$$
 - 2) Pengaruh variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$$DE_{YX2} = X_2 \longrightarrow Y$$
 - 3) Pengaruh variabel kepuasan kerja karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

$$DE_{YX} = Z \longrightarrow Y$$

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y), Rumus untuk uji t menurut Santoso (2002):

$$t = \frac{b}{Sb}$$

keterangan:

t = Hasil t hitung

b = Koefisien regresi variabel bebas

Sb = Kesalahan standar koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan formula.

Kriteria pengujian:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{Tabel}$ pada $\alpha = 0,05$: H_0 ditolak atau H_a diterima. Hal itu berarti ada pengaruh antara *Self efficacy* dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Apabila $t_{hitung} < t_{Tabel}$ pada $\alpha = 0,05$: H_0 diterima atau H_a ditolak. Hal itu berarti tidak ada pengaruh antara *Self efficacy* dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3.10.2 *Triming Theory*

Triming Theory adalah teori yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi *Triming Theory* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Ridwan, 2008:127). Walaupun ada satu, dua atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki analisis jalur yang telah dihipotesiskan.

Cara menggunakan *Triming Theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan *Triming Theory* adalah sebagai berikut (Ridwan, 2008;128) :

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan apabila nilai $VIF > 5$, maka terjadi multikolinieritas. Begitupun sebaliknya, jika $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas (Gujarati, 1991:299).

b. Uji Heteroskedastisitas

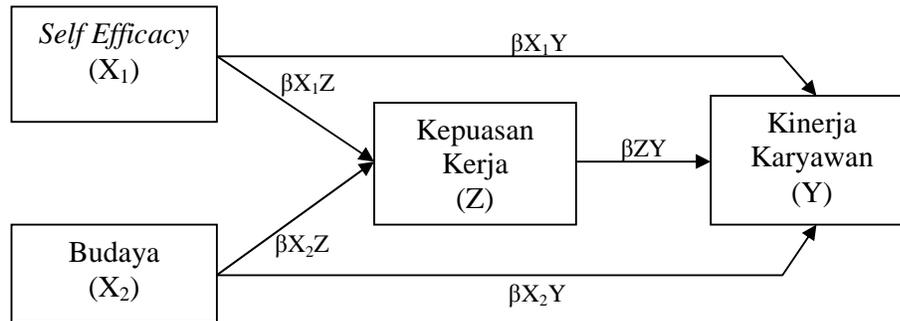
Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Adapun deteksi adanya Heteroskedastisitas menurut Santoso (2002:210) ialah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah Residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *unstandardized*.

c. Uji Normalitas Model

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, *dependent variable*, *independent variable*, dan atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2002:212).

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Data diolah

Keterangan :

β_{X_1Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung *Self efficacy* terhadap Kinerja.

β_{X_1Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung *Self efficacy* terhadap Kepuasan kerja.

β_{X_2Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung Budaya terhadap Kinerja.

β_{X_2Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung Budaya terhadap Kepuasan kerja.

β_{ZY} : Koefisien jalur pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Kinerja.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut (Sarwono, 2006:147):

$$Z = \beta X_1Y + \beta X_2Y + \beta Z + \epsilon_2 \quad \dots\dots\dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta X_1Z + \beta X_2Z + \epsilon_1 \quad \dots\dots\dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana:

X_1 = *Self Efficacy*

X_2 = Budaya organisasi

Z = Kepuasan kerja karyawan

Y = Kinerja karyawan

ϵ_1, ϵ_2 = Variabel pengganggu

3.9 Uji Asumsi Klasik

Agar regresi yang dihasilkan dapat memenuhi syarat sebagai *best linier unbiased estimator* (BLUE), maka regresi perlu diuji dengan dasar asumsi klasik metode kuadran kecil (OLS/*Ordinary Least Square*). Metode regresi dikatakan BLUE apabila tidak terdapat multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinearitas

masing variabel memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.2 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2007:20). Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total pengamatan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson Product Moment*. Azwar dan Sugiyono (Kuncoro, 2007:20) mengemukakan bahwa keputusan pada sebuah butir pertanyaan dapat dianggap valid jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Santoso (2002:200) reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* (α). Jika jumlah butir pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka angka kriteria untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,20.

3.8 Metode Analisis Data (Analisis Jalur / Path Analysis)

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147).

Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien (β) yang signifikan terhadap jalur. Model analisis jalur disajikan sebagai berikut :

Gambar 3.1 Model Analisis Jalur

skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan.

Untuk bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai berikut :

- | | | |
|------------------------|---|---------------|
| a. Sangat setuju | = | diberi skor 4 |
| b. Setuju | = | diberi skor 3 |
| c. Tidak setuju | = | diberi skor 2 |
| d. Sangat tidak setuju | = | diberi skor 1 |

Modifikasi skala likert dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan tiga alasan sebagai berikut (Hadi, 1991:20) :

1. Kategori *undecided* (kategori jawaban ditengah) itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep asli), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam instrument.
2. Tersedianya jawaban ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya. Kearah setuju atau kearah tidak setuju.
3. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden, kearah setuju atau kearah tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyak informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusin normal atau tidak (Kuncoro, 2001). Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 95% dengan penyimpangan 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-

- e) Berpikir inovatif ($X_{1.5}$).
- 2) Budaya organisasi dinotasikan (X_2). Indikator yang digunakan antara lain :
 - a) Organisasi meningkatkan komitmen dan konsistensi ($X_{2.1}$).
 - b) Organisasi mengedepankan integritas dan profesionalisme ($X_{2.2}$)
 - c) Organisasi mendorong kreativitas dan kepekaan ($X_{2.3}$)
 - d) Organisasi menciptakan semangat dan motivasi ($X_{2.4}$)
 - e) Organisasi menekankan disiplin dan keteraturan kerja ($X_{2.5}$)
- b. Variabel Endogen *Intervening* (Z), yaitu variabel perantara yang secara konkrit pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antar variabel bebas yang tergantung yang sedang diteliti. Variabel *intervening* dalam penelitian ini diberi notasi Z (Kepuasan kerja). Indikatornya antara lain :
 - 1) Sistem *reward* (Z_1)
 - 2) Pekerjaan itu sendiri (Z_2)
 - 3) Keadaan kerja yang mendukung (Z_3)
 - 4) Rekan sekerja yang mendukung (Z_4)
- c. Variabel Endogen terikat (Y), yaitu variabel yang tergantung pada variabel lain. Variabel Endogen terikat disebut juga variabel *dependent*. Dalam penelitian ini diberi notasi Y (Kinerja Karyawan). Indikator yang digunakan antara lain :
 - 1) Pengetahuan (Y_1)
 - 2) Kreativitas (Y_2)
 - 3) Kerjasama (Y_3)
 - 4) Tanggung jawab (Y_4)
 - 5) Inisiatif (Y_5)

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Kuncoro, 2007:20). Dengan

dengan objek penelitian. Dalam hal ini informasi diperoleh langsung dari manajer Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel *Independent* (X), yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lain, yang terdiri dari 2 hal, yaitu :
 - 1) Variabel X_1 : *Self Efficacy*
 - 2) Variabel X_2 : Budaya organisasi
- b. Variabel *Intervening* (Z), yaitu variabel perantara yang secara konkrit pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan tergantung yang sedang diteliti. Yang termasuk *intervening variabel* dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (Z).
- c. Variabel *Dependent* (Y), yaitu variabel yang terikat atau tergantung pada variabel lain. Dalam hal ini yang merupakan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Guna memberikan penyederhanaan dan pemahaman bahasan terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian ini, maka perlu disampaikan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Eksogen (X) yaitu variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel ini disebut variabel bebas atau variabel *independent*, dalam penelitian ini diberi notasi X. Terdapat dua variabel bebas yaitu :
 - 1) *Self efficacy* dinotasikan (X_1). Indikator yang digunakan antara lain :
 - a) Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu ($X_{1.1}$).
 - b) Kreatif dalam segala kegiatan ($X_{1.2}$).
 - c) Belajar dari pengalaman sendiri dan orang lain ($X_{1.3}$).
 - d) Tidak mudah stres ($X_{1.4}$).

a. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berupa hitungan. Secara sederhana dapat disebut dengan data katagorikal atau pemberian kode untuk data yang berupa kata-kata. Data kualitatif ini didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi yang terkait *self efficacy*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

b. Data Kuantitatif

Data yang merupakan perhitungan statistik yang akan digunakan untuk menganalisis variabel *self efficacy*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

3.3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya (Santoso dan Tjiptono, 2001:59). Data primer dalam penelitian ini adalah berupa jawaban dari kuisisioner atas pertanyaan yang telah dibuat oleh penelitian dan wawancara kepada atasan mengenai data yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan pada semua responden dan merekam jawaban untuk dianalisis (Emory dan Cooper, 1999:287). Responden penelitian ini semua karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Jadi, data penelitian didapat dengan cara memberikan kuisisioner dengan mempergunakan daftar pertanyaan yang telah tertulis dan tersusun rapi yang akan ditanyakan kepada responden.
- b. Wawancara, pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang bersangkutan atau berhubungan

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antar dua variabel atau lebih variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya; atau apakah suatu variabel disebabkan/dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya (Faisal, 2007:21). Pengambilan data dalam penelitian ini dikumpulkan dari seluruh populasi. Dalam penelitian ini, perusahaan yang akan di jadikan objek adalah Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh variabel *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3.2 Populasi

Menurut Arikunto (2006:134) yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian sensus. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi sebanyak 75 orang. Dikarenakan peneliti menggunakan penelitian sensus, maka jumlah responden adalah sebanyak 75 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

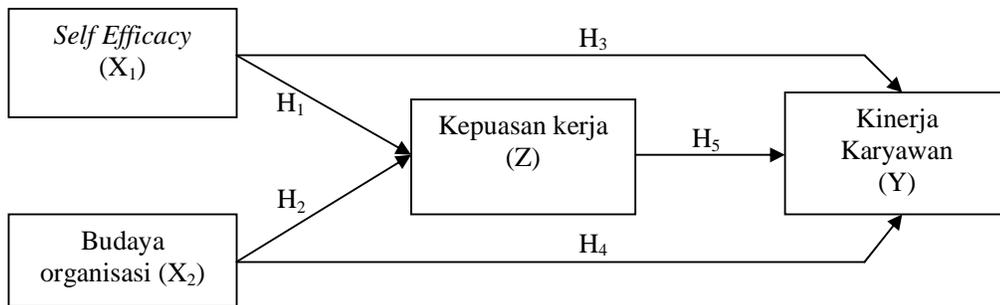
Data merupakan fakta yang digambarkan melalui angka, simbol, dan bentuk lainnya. Berdasarkan karakteristiknya, jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- d. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) dengan variabel bebas (X) yaitu *self efficacy* (X_1) dan budaya organisasi (X_2), variabel penghubung (Z) yaitu kepuasan kerja, dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah *self efficacy* (X_1) dan budaya organisasi (X_2) yang memiliki arti penilaian subyektif individu akan kemampuannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Z), dimana kemampuan tersebut tentu saja diharapkan dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Alur Pemikiran penelitian ini dapat dituangkan dalam gambar berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah

2.4 Hipotesis

Dari uraian model kerangka konseptual tersebut dan ditinjau dari teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.
- b. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.
- c. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

Philip Moriss Surabaya “. Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel eksogen (X) adalah *need for achievement* (X1), *need for affiliation* (X2), *need for power* (X3), sedangkan variabel interveningnya (Z) adalah *self efficacy* serta variabel endogennya (Y) adalah Kinerja. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semua nilai t hitung dari variabel *Need for achievement* (X1), *Need for affiliation* (X2), *Need for power* (X3), dan *Self Efficacy* (Y) lebih besar dari nilai signifikansinya (0,05). Dengan demikian pengaruh Variabel *Need for achievement* (X1), *Need for affiliation* (X2), *Need for power* (X3), terhadap Variabel Intervening yaitu *Self Efficacy* (Y) secara parsial dinyatakan signifikan. Dengan demikian hipotesis pertama sampai ketiga dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Begitu pula pengaruh dari *Self Efficacy* (Y) terhadap Kinerja karyawan (Z) sebagai variabel terikat dinyatakan signifikan. Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Penelitian kedua dilakukan oleh Nurchasanah (2008), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *empowerment*, *self efficacy*, dan budaya organisasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 161 responden. Teknik pengambilan sampel berdasarkan kelompok (*Cluster Random Sampling*). Variabel yang digunakan *empowerment*, *self efficacy*, budaya organisasi organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa bahwa *self efficacy*, dan budaya organisasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *empowerment* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

Penelitian yang akan dilakukan oleh Imam Mashudi dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Dan Budaya organisasi Terhadap Kepuasan kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi”. Tujuan penelitian yang akan dilakukan ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan dan sebaliknya. Hubungan antara bawahan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1	Astrid Ayuningtyas M (2007)	Variabel eksogen: <i>Need for achievement</i> (X1) <i>Need for affiliation</i> (X2) <i>need for power</i> (X3) Variabel Intervening : <i>Self Efficacy</i> (Z) Variabel Endogen : Kinerja (Y)	Analisis Jalur	pengaruh Variabel <i>Need for achievement</i> (X1), <i>Need for affiliation</i> (X2), <i>Need for power</i> (X3), terhadap Variabel Intervening yaitu <i>Self Efficacy</i> (Y) secara parsial signifikan
2	Nurchasanah (2008)	Variabel eksogen: <i>Empowerment</i> (X ₁) <i>Self Efficacy</i> (X ₂) Budaya organisasi (X ₃) Variabel Intervening: Kepuasan kerja (Z) Variabel Endogen: Kinerja (Y)	SEM	<i>self efficacy</i> , dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan <i>empowerment</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan

Sumber: Kajian Empiris

Penelitian Astrid Ayuningtyas M, yang berjudul “Pengaruh Tiga Kebutuhan McClelland terhadap Kinerja dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Female Presenter Bagian Promotional Office PT.

perusahaan adalah nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, pendapat-pendapat, sikap-sikap dan norma-norma. Budaya pada dasarnya merupakan totalitas pola tingkah laku sosial, seni, keyakinan, kelembagaan, dan produk kerja, serta pemikiran manusia lainnya dari suatu komunitas atau populasi tertentu, atau merupakan nilai yang disumbangkan oleh orang dalam suatu kelompok yang cenderung bertahan dalam waktu yang relatif lama, meskipun anggota kelompoknya mengalami perubahan. Budaya organisasi 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 menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik (Robbins, 1996). Perubahan budaya dapat dilakukan dengan menjadikan perilaku manajemen sebagai mode, menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan dan keyakinan sesuai dengan budaya yang diinginkan, menyeleksi, mempromosikan dan mendukung pegawai, menentukan kembali proses sosialisasi untuk nilai-nilai yang baru, mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru, menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal atau tertulis, mengacak sub-budaya melalui rotasi jabatan dan meningkatkan kerjasama kelompok.

2.1.10 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagian besar penelitian menguji hubungan kepuasan kinerja yang dilakukan pada individu dengan organisasi. Teori sebelumnya menunjukkan implikasi bahwa kepuasan pegawai dan keberadaan yang baik terkait dengan kinerja, tetapi tidak secara eksplisit menunjukkan pengaruh mengenai analisis level yang terkait (sebagai contoh individu, kelompok atau organisasi). Studi kepuasan-kinerja pada level organisasional akan menunjukkan bahwa pegawai yang lebih puas lebih produktif dan profitable daripada organisasi yang pegawainya kurang puas. Lebih jauh lagi, hubungan kepuasan-kinerja pada level organisasional mungkin lebih kuat daripada hubungan pada level individu.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan oleh adanya

2.1.8 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual. Meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono (2001) dalam Nurchasanah (2008) menemukan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Penelitian yang dilakukan oleh Amir Erez dan Timothy Judge (2001) dalam Nurchasanah (2008) juga menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dan kinerja individual.

2.1.9 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman. Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Kreitner dan Kinicki (1995) dalam Nurchasanah (2008) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Pendapat Bliss dalam Nurchasanah (2008) mengatakan bahwa didalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya. Lain halnya dengan Robbins (2006); budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan.

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Molenaar (2002), Kotter dan Heskett (1992) dalam Nurchasanah (2008) budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Buchanan dan Huczyski, dalam Koesmono (2005); elemen-elemen budaya organisasi atau

kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan *self efficacy* tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi. Berbeda individu dengan *self efficacy* rendah yang akan cenderung tidak mau berusaha atau lebih menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi. Hasil penelitian Bandura (1985; dalam Nurchasanah, 2008) ketika menerima umpan balik yang negatif, individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan merespon dengan meningkatkan usaha dan motivasi sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah akan cenderung rendah diri dan menyebabkan menurunnya kinerja individu tersebut. Maka dari pendapat di muka dapat disimpulkan bahwa individu dengan *self efficacy* tinggi akan mengalami kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan individu dengan *self efficacy* yang rendah akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah pula.

2.1.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kesesuaian karakteristik individu dengan budaya organisasi akan berhubungan dengan kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan kemungkinan pindah kerja (Sutanto, 2002). Organisasi yang mempekerjakan individu dengan nilai-nilai yang menimbulkan kepuasan kerja karyawan, sebaliknya apabila tidak ada kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan budaya organisasi akan menimbulkan karyawan yang kurang termotivasi dan komitmen kerjanya rendah serta tidak terciptanya kepuasan kerja. Akibatnya tingkat perputaran karyawan lebih tinggi karena mereka memilih pindah ke organisasi lain (Robbins, 2006).

Sesungguhnya antar budaya organisasi dengan kepuasan kerja terdapat hubungan, dimana budaya (*culture*) dikatakan memberi pedoman seorang karyawan bagaimana dia mempersepsikan karakteristik budaya suatu organisasi, nilai yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompoknya, dengan sistem dan administrasi, serta berinteraksi dengan atasannya. Hasil penelitian Kirk L. Rogga (1992; dalam Nurchasanah, 2008) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Handoko (2001:135) ada enam metode penilaian kinerja karyawan, antara lain:

- a. *Rating Scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
- b. *Checklist*, yang dimaksudkan dengan metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung. Pemberian bobot sehingga dapat di skor.
- c. Metode peristiwa kritis (*critical incident method*), penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
- d. Metode peninjauan lapangan (*field review method*), Dalam metode ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.
- e. Tes dan observasi prestasi kerja, Metode ini digunakan apabila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.
- f. *Method ranking*, penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

2.1.6 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Self efficacy merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Orang yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung untuk berhasil, sedangkan orang yang selalu merasa gagal cenderung untuk gagal. *Self efficacy* berhubungan dengan kepuasan kerja dimana jika seseorang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga meningkatkan kepuasan kerja atas apa yang dikerjakannya.

Bandura (2006) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik karena individu ini memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan

tugas terandalkan atau memenuhi tolok ukur minimal kuantitas dan kualitas, kerja sama, tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan diri, dan sikap-sikap yang menguntungkan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, maka pengukuran kinerja dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Kualitas Kerja

Bernadin *and* Russel (2000:341) menyatakan bahwa kualitas kerja merupakan tingkatan dimana proses/hasil diperoleh dengan sempurna tampilan kerja secara ideal dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (rapi, tertib, akurat, terorganisasi dengan baik) serta memiliki tanggung jawab dan kejujuran.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas pekerjaan karyawan dapat diukur melalui tingkat absensi yaitu keadaan yang menggambarkan tingkat kemangkiran kerja para karyawan. Tingkat keterlambatan hadir ke kantor yang menggambarkan tingkat kedisiplinan karyawan. Tingkat cekatan karyawan yang menggambarkan tingkat kelambanan atau keterlambatan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Serta lamanya waktu yang dipergunakan para karyawan dalam memberikan pelayanan publik.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu tingkatan dimana antar kegiatan dengan hasil yang diproduksi tepat waktu atau lebih awal khususnya antara koordinasi dengan keluaran yang lain, sebisa mungkin memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain (Bernardin *and* Russel, 2000:341)

Kinerja karyawan merupakan perolehan organisasi atas hasil kerja, prestasi, atau kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan perlu terus menerus diperhatikan dan dinilai, sehingga bahwa kinerja menggambarkan langkah-langkah organisasi ke arah yang lebih efektif benar-benar terwujud. Untuk keperluan tersebut, maka perlu diciptakan kondisi-kondisi yang mendukung, seperti disiplin karyawan, tingkat supervisor terhadap para karyawan, dan kreativitas dan sikap-sikap lain yang menguntungkan organisasi dan karyawan.

tujuan organisasi. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut As'ad (2003:48) hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:105) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Byars (2004:311) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah hasil dari keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas.

Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan sejumlah energi (fisik dan atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan ini tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaannya. Evaluasi pencapaian kinerja karyawan serta evaluasi terhadap besarnya penyimpangan adalah dengan cara membandingkan hasil pekerjaan dengan hasil yang ditetapkan atau diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, perlu ditetapkan standar dan pengukuran yang jelas dalam mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan perolehan organisasi atas hasil kerja, prestasi, atau kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan perlu terus menerus diperhatikan dan dinilai, sehingga menggambarkan langkah-langkah organisasi ke arah yang lebih efektif benar-benar terwujud.

Untuk keperluan tersebut, maka perlu diciptakan kondisi-kondisi yang mendukung, seperti disiplin karyawan, seperti disiplin karyawan, tingkat supervisor terhadap karyawan, dan kreatifitas dan sikap-sikap lain yang menguntungkan organisasi dan karyawan. Menurut Bernardin *and* Russel dalam As'ad (2000:61) pengukuran kinerja pegawai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan penyelia, dan hubungan antar karyawan. Simamora (2001:418) menyatakan bahwa beberapa dimensi kinerja karyawan adalah ketidakhadiran, keterlambatan, lama waktu dinas, penyelesaian

waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:9).

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2006:18) aspek-aspek atau indikator yang terdapat dalam kinerja antara lain:

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan
- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerja sama
- g. Pengetahuan tentang pekerjaan
- h. Tanggung jawab
- i. Pemanfaatan waktu kerja

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang dapat melaksanakan tugasnya dengan memanfaatkan seluruh kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka. Penilaian kerja karyawan dilakukan sebagai proses mengungkapkan kegiatan manusia dalam bekerja yang sifat dan bobotnya ditekankan pada perilaku manusia sebagai perwujudan dimensi kemanusiaan, sehingga penilaian yang dilakukan harus bersifat obyektif baik dari sisi kualitatif maupun kuantitatif.

Mangkunegara (2002:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sinergi dengan

(As'ad, 2003:114). Pengawas menurut Handoko (2003:264) berarti atasan mengarahkan, memimpin dan mempengaruhi bawahan. Secara sederhana adalah untuk membuat atau mendapatkan para karyawan yang menjadi bawahannya melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan dengan menggunakan kemampuan motivasi, komunikasi dan kepemimpinan untuk mengarahkan karyawan mengerjakan sesuatu yang ditugaskan kepada bawahannya. Terdapat dua dimensi dari gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pegawai yang bekerja bukan di kantor pusat dan kinerjanya dinilai oleh pengawas untuk menentukan besarnya imbalan yang ia peroleh, tentunya akan berpengaruh terhadap personal interests karena menentukan jumlah yang akan mereka peroleh (Luthans, 2002:67). Pegawai di Amerika umumnya memprotes para pengawas yang tidak bekerja dengan baik pada pekerjaannya. Suatu survey skala besar menemukan bahwa lebih dari setengah responden merasa supervisor mereka secara reguler menampung umpan balik atau mencoba untuk memecahkan masalah mereka.

c. Status karyawan

Status karyawan adalah persepsi karyawan terhadap kesesuaian status dengan pengabdian yang selama ini dilakukan. Status karyawan terjadi oleh adanya peluang promosi kerja jabatan dari perusahaan. Peluang promosi terlihat mempunyai pengaruh yang berubah-ubah pada kepuasan kerja karena promosi membawa sejumlah bentuk yang berbeda dan mempunyai variasi dari yang mengiringi promosi tersebut (Luthans, 1998:45).

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan (Robbins, 2006:123). Jadi kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses. Jika output tersebut berasal dari kerja karyawan, maka hal itu dinamakan kinerja karyawan. Simamora (2004:409) melihat kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode

khususnya tim yang erat sebagai sumber dari dukungan, kenyamanan, saran dan membantu pekerja secara individu.

f. Kondisi tempat kerja (*Working Condition*)

Kondisi tempat kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (bersih, sekitarnya menarik, dan lingkungan kerja yang menyenangkan) pegawai akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan. Jika kondisi kerja kurang mendukung (panas, lingkungan ribut), pegawai akan sulit melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka kepuasan kerja karyawan dalam penelitian terdiri dari :

a. Ganjaran yang pantas

Ganjaran yang pantas merupakan keinginan pegawai akan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka (Robbins, 2001:241). Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan kerja. Tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dilokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang menautkan upah dengan kepuasan kerja bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula, pegawai berusaha mendapatkan praktik promosi yang adil, karena promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.

b. Sikap Pengawas

Perilaku pengawas juga merupakan determinan utama dari kepuasan kerja. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat bila pengawas langsung bersifat ramah dan memahami, memberikan ujian, mendengarkan pendapat karyawan serta menunjukkan minat pribadi. Pengawas yang berperilaku buruk pada karyawan menyebabkan absensi dan *turnover*

a. Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*)

Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, menggunakan kemampuan dan keterampilan, peluang untuk menerima tanggung jawab dan umpan balik betapa baik mereka bekerja.

b. Gaji atau upah (*Pay*)

Gaji atau upah merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai sesuatu hal yang adil dalam organisasi. Apabila penggajian dirasa adil berdasar pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar karyawan akan menjadi puas.

c. Peluang promosi (*Promotion*)

Peluang promosi terlihat mempunyai pengaruh yang berubah-ubah pada kepuasan kerja karena promosi membawa sejumlah bentuk yang berbeda dan mempunyai variasi dari yang mengiringi promosi tersebut. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang meningkat. Oleh karena itu seseorang yang dipersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara yang adil kemungkinan besar akan merasakan kepuasan kerja.

d. *Supervision*

Dampak dari *skill* kepemimpinan tampak dua dimensi dari gaya kepemimpinan pengawasan yang lebih mempengaruhi daripada kepuasan kerja. Pertama adalah ketidakpuasan pekerja, yang diukur oleh tingkat dimana seseorang pengawas yang membawa ketertarikan pribadi dalam mensejahterakan pekerja yang dimanifestasikan dalam cara seperti mengecek untuk melihat bagaimana baiknya bawahan melakukan, memberikan saran dan membantu individu, serta mengkomunikasikan dengan pekerja secara perorangan.

e. Kelompok kerja atau tim (*Work Group*)

Sifat dari kelompok kerja atau tim mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja. Umumnya, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif adalah sumber sederhana dari kepuasan kerja pada pekerja secara individu. Kelompok kerja,

Pierce *and* Gardner (2002:192) menyatakan orang yang percaya bahwa pekerjaan memberikan peluang untuk mencapai nilai-nilai yang berharga baik secara langsung (misalnya prestasi kerja) maupun secara tidak langsung (misalnya upah yang diterima setiap bulan), orang tersebut mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaan. Williams (2004:1) menyatakan bahwa “*job satisfaction is the feeling(s) which an employee has about the total job situation, including other job alternatives available besides the present job.*” Definisi ini menyarankan kepuasan kerja adalah reaksi individu tentang kerjanya.

George *and* Jones (2005:80) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan yang sedang dijalani. Kepuasan kerja mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi secara meluas dari perilaku dalam organisasi dan berkontribusi pada level kepuasan kerja pekerja. Pierce *and* Gardner (2002:192) menyatakan “Kepuasan kerja adalah refleksi dari gap antara apa yang diinginkan dari kerja (berharga) dan apa yang diterima dari pekerjaan. Kepuasan kerja secara keseluruhan (kadang disebut kepuasan kerja umum) menerangkan reaksi yang mempengaruhi seseorang secara keseluruhan ke dalam serangkaian kerja dan faktor yang berhubungan dengan kerja. Kepuasan kerja keseluruhan adalah kombinasi dari faktor kepuasan kerja. Robbins (2001:148) kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa kriteria diantaranya sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Sementara Luthans (2002:431) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan pembayaran seperti gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi pekerjaan dan penyelia.

Berbeda dengan pendapat Gilmer dalam As’ad (2003:114) kepuasan kerja dapat diukur melalui kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instrinsik pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Fricko dan Boehr (1992) dalam Luthans (1998:45) melakukan sebuah studi dan berhasil merangkum pengaruh utama dari kepuasan kerja menjadi lima dimensi, yaitu :

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting, yang secara umum dalam organisasi, diterima sebagai suatu yang penting dalam bidang perilaku. Luthans (1996, dalam Nurchasanah, 2008) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasannya. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat turnover dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan. Fungsi kepuasan kerja adalah: (a) untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (b) untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja seseorang tergantung karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasannya yang dirasakannya dan sebaliknya. Menurut Lawler III (1998, dalam Nurchasanah, 2008), ukuran kepuasan kerja sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan (*equity*) antara yang diharapkan dan kenyataan. Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas dan konflik di lingkungan kerja.

- d. Orientasi barang. Sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam perusahaan itu;
- e. Orientasi tim. Sejauhmana kegiatan kerja keperusahaan berdasar tim, bukannya berdasarkan individu;
- f. Keagresifan. Sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif.
- g. Kemantapan. Sejauhmana kegiatan perusahaan menekankan dipertahankan status quo bukannya pertumbuhan.

Perusahaan banyak berkembang disebabkan oleh adanya budaya organisasi perusahaan tersebut. Adanya kesepakatan bersama yang telah mengikat kesetiaan dan kesepakatan sehingga menciptakan rasa kepercayaan yang baik antar anggota perusahaan dan terjalin hubungan komunikasi yang baik.

Fungsi budaya organisasi perusahaan (Robbins, 2006:121) adalah :

- a. Berperan menetapkan batasan, menetapkan perbedaan yang jelas antara satu perusahaan dengan lainnya;
- b. Membawa rasa identitas bagi para anggota;
- c. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan individu;
- d. Budaya organisasi menetapkan sistem;
- e. Budaya organisasi merupakan perekat yang membantu mempersatukan perusahaan;
- f. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Hasil yang diharapkan dari perusahaan adalah tercapainya tujuan bersama dan dikembangkan dengan kreativitas dan aktivitas anggota kelompok. Penghargaan dan peningkatan upah kepada anggota perusahaan atau perusahaan akan mendukung perubahan dan timbul kepuasan kerja yang berhubungan dengan kinerjanya.

Budaya organisasi memberikan stabilitas pada perusahaan, budaya organisasi dibuat dan dibentuk berdasarkan kesepakatan bersama dalam lingkungan perusahaannya. Menurut Robbins (2006:121), terbentuknya budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendirinya.
- b. Selanjutnya budaya organisasi itu akan mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan.
- c. Tindakan dan manajemen puncak menentukan iklim umum dan perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak baik.
- d. Bagaimana bisa disosialisasikan akan tergantung pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai karyawan baru, dengan nilai-nilai perusahaan.

Manajemen puncak dalam perusahaan yaitu para manajer yang masih baru atau muda berupaya untuk mengembangkan dan mengimplementasikan visi filosofi atau strategi bisnis. Selanjutnya akan berkembang kepada perilaku perusahaan yang dipandu oleh filosofi strategi yang ada dalam perusahaan. Suatu budaya organisasi muncul, mencerminkan misi dan strategi serta pengalaman yang dimiliki orang dalam mengimplementasikannya. Berkembangnya perusahaan dengan baik dilengkapi dengan infrastruktur yang memenuhi standar yang dimilikinya. Sarana dan prasarana yang dimilikinya disesuaikan dengan program kerja yang ditetapkan sehingga tujuannya dapat dicapai sesuai dengan harapannya.

Riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer berikut yang bersama-sama, menangkap, hakikat dari budaya organisasi perusahaan yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauhmana para karyawan didorong agar inisiatif dan mengambil resiko;
- b. Perhatian terhadap detail. Sejauhmana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail;
- c. Orientasi hasil. Sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu;

- d. *Plan, prepare, practice* : individu dengan *self efficacy* tinggi selalu berusaha merencanakan, mempersiapkan, dan melakukan kegiatan yang dipilih atau dibebankan kepadanya.
- e. *Try hard, preserve*, selalu berusaha keras untuk mencoba sesuatu hal.
- f. *Creatively solve problem* : sejak pentingnya kreatifitas telah lama diakui, banyak usaha dilakukan untuk mengetahui proses kreatifitas.
- g. *Learn from setback*, belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain.
- h. *Visualize success*, berusaha untuk memvisualisasikan kesuksesan yang diinginkan hingga tersimpan di bawah sadar, dengan demikian ia berusaha memotivasi diri dengan efektif.
- i. *Limit stress*, orang mempunyai kepercayaan diri tinggi tidak mudah terserang stress, karena mereka mengetahui cara-cara untuk menghindari stress.

2.1.3 Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2005:113), budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan intergasi internal. Budaya organisasi mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Budaya organisasi adalah “sebuah pola dan nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dan organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku”, (Mathis dan Jackson,2001). Budaya organisasi adalah “sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain”, (Robbins,2006:121).

Aspek *self-efficacy* menurut Bandura (2006:199), yaitu:

- a. Pengharapan Hasil (*Outcome Expectacy*) adalah harapan terhadap kemungkinan hasil dari perilaku yang jika individu menunjukkan perilaku tersebut, maka mengandung harapan akan memperoleh hasil dari perilakunya. Misal: jika saya tekun, maka saya akan berhasil. Pengharapan hasil ini dipengaruhi kognisi dan afeksi yaitu siswa pasti meraih tujuan, merasa yakin dan mempunyai bayangan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam situasi sekolah yang kompetitif, pengharapan hasil yang terlalu tinggi dalam diri siswa akan menimbulkan kecemasan akan adanya kegagalan.
- b. Pengharapan Efikasi (*Efficacy Expectation*) adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya dapat menghasilkan perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai hasil. Hal ini berarti bahwa seseorang dapat saja percaya bahwa suatu tindakan dapat menghasilkan kinerja namun merasa dirinya tidak mampu melakukan tindakan tersebut. Seseorang yang percaya bahwa dirinya mampu melakukan tindakan mencapai prestasi tersebut akan lebih bekerja keras dan tekun dalam melaksanakan tugasnya.

Bandura (2006:197) menjelaskan bahwa *self efficacy* menunjukkan tingkat keyakinan individu dalam mengerjakan pekerjaannya, yang tinggi ditunjukkan dengan perilaku sebagai berikut :

- a. *Be active – select best opportunity*, menjadi aktif menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak menunda-nunda untuk melakukan suatu tindakan. Orang yang aktif akan berfikir bahwa menunda-nunda pekerjaan tanpa alasan yang tepat hanya akan membuang-buang waktu dan tidak produktif.
- b. *Manage the situation – avoid or neutralize obstacles*, mereka yang percaya diri tinggi selalu berusaha mengatur waktu dan menepati jadwal/kegiatan yang telah ditentukan dan berusaha menghindari situasi yang kurang menguntungkan.
- c. *Set goal – establish standards*, orang yang percaya dirinya tinggi sering menetapkan standar-standar tindakan yang perlu dilakukan untuk meraih tujuan tersebut. Kedua tindakan ini dilakukan terutama untuk memotivasi dirinya dalam meraih prestasi.

c. Proses Afektif

Orang-orang percaya terhadap pengaruh kapabilitasnya dalam mengatasi stres dan depresi dalam menghadapi ancaman atau situasi yang sulit. Dengan adanya *self-efficacy*, seseorang akan lebih mampu mengatasi segala persoalan yang mengancam keberadaannya.

d. Proses Seleksi

Melalui kepercayaan diri terhadap kapabilitas yang dimiliki, maka seseorang cenderung bertindak selektif atau melakukan pemilihan terhadap pencapaian tujuan hidupnya. Manusia akan memilih pemecahan masalah dan pencapaian tujuan yang sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki.

Bandura (2006:199) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan berusaha lebih keras dan mempunyai daya tahan yang kuat dalam mengerjakan tugas dibandingkan dengan individu yang memiliki *self-efficacy* rendah. *Self-efficacy* lebih mengarahkan pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self-efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari *performance* kerja. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan lebih ulet dan tahan menghadapi situasi di sekitarnya.

Dimensi *self-efficacy* menurut Bandura (2006:197), yaitu:

- a. *Magnitude*: menunjuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini oleh individu untuk dapat diselesaikan.
- b. *Strength*: menunjuk pada kuat atau lemahnya keyakinan individu terhadap tingkat kesulitan tugas yang bisa dikerjakan. *Self-efficacy* yang lemah mudah ditiadakan oleh pengalaman yang sulit, sedangkan orang yang mempunyai keyakinan yang kuat dalam kompetisi akan mempertahankan usaha walaupun mengalami kesulitan.
- c. *Generality*: menunjuk apakah keyakinan *self-efficacy* hanya berlangsung dalam domain tertentu atau berlaku dalam berbagai macam aktivitas dan perilaku.

organisasi, pengembangan organisasi, dan mutu kehidupan berkarya (Siagian, 2008).

2.1.2 *Self Efficacy*

Self-efficacy merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kehidupannya. *Self-efficacy* dapat berupa bagaimana perasaan seseorang, cara berpikir, motivasi diri, dan keinginan memiliki terhadap sesuatu. Spears dan Jordon dikutip Maryati (2008:50), yang mengistilahkan keyakinan sebagai efikasi diri yaitu keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam suatu tugas. Peranan individu terhadap efikasi diri menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan.

Keberadaan *self-efficacy* pada diri seseorang akan berdampak pada empat proses (Bandura, 2006:195) yaitu:

a. Proses Kognitif

Pengaruh *self-efficacy* pada proses kognitif dapat timbul dalam berbagai format. Banyak perilaku manusia yang diatur dengan pemikiran sebelumnya dalam mewujudkan tujuan. Pengaturan tujuan individu dipengaruhi oleh penaksiran individu terhadap kapabilitas yang dimilikinya.

b. Proses Motivasi

Kepercayaan diri terhadap *self-efficacy* memainkan kunci dalam pengaturan diri terhadap motivasi. Motivasi individu banyak ditimbulkan melalui proses kognitif. Orang-orang memotivasi dirinya sendiri dan mengarahkan tindakannya dengan melalui berbagai latihan. Mereka percaya terhadap apa yang mereka lakukan dan selalu mengantisipasi adanya hasil tindakan yang prospektif. Mereka akan mengatur tujuan yang dimilikinya dan merencanakan latihan-latihan sebelum melakukan tindakan dengan mendisainnya sesuai nilai-nilai masa depan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia secara sederhana didefinisikan sebagai mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan satu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. MSDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, operasional, dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. Lingkup MSDM meliputi seluruh aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi. Aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan MSDM secara umum mencakup (Robbins, 2006:123):

- a. Rancangan organisasi;
- b. *Staffing*;
- c. Sistem *reward*;
- d. Manajemen kinerja;
- e. Pengembangan pekerja dan organisasi;
- f. Komunikasi dan hubungan masyarakat.

Permasalahan mengenai stres kerja ditempatkan sebagai salah satu kajian mengenai pemeliharaan hubungan dengan karyawan. Kajian di dalamnya mencakup seputar permasalahan motivasi kerja, kepuasan kerja, stres, konseling, disiplin pegawai, sistem komunikasi pegawai, perubahan dan pengembangan

- c. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.
- d. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.
- e. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademisi dan instansi.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan pengetahuan bagi peneliti dalam pengembangan keilmuan lebih lanjut, baik secara teori maupun praktek.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan, selain memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan konsep teori rotasi pekerjaan dalam kaitannya dengan *self efficacy*, budaya organisasi, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan yang memang perlu diteliti lebih lanjut guna menghasilkan konsep baru.

c. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengambilan keputusan, penentuan kebijakan dalam meningkatkan kemampuan dan *self efficacy*.

simpanan tersebut sewaktu-waktu ketika anggota tidak memiliki uang. Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi juga tidak luput dari suatu permasalahan yaitu pengurus koperasi tidak memiliki keahlian di bidangnya karena bukan dari lulusan yang linier dengan pekerjaan yang mereka pegang. Tetapi mereka belajar menguasai pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh *Self Efficacy* dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi?.
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi?.
- c. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi?.
- d. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi?.
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.
- b. Menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi.

Selain *self efficacy*, faktor pendukung determinan kreativitas dalam organisasi adalah budaya organisasi. Kreativitas merupakan *asset* modal kemanusiaan termegah yang tergantung pada keahlian dan partisipasi. Untuk mencapai kinerja yang baik telah diupayakan berbagai usaha oleh instansi termasuk menciptakan kondisi kerja yang baik dengan melaksanakan dan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi pada seluruh karyawan dengan harapan budaya organisasi tersebut dapat diterima dengan baik dan dapat mendukung *self efficacy*.

Budaya organisasi koperasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan jangka panjang. Budaya organisasi kuat membantu kinerja karyawan karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri karyawan. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah organisasi. Rasa komitmen atau loyal membuat orang berusaha lebih keras.

Dengan adanya beberapa koperasi yang lokasinya berada dalam satu kawasan yang sama, maka dengan sendirinya akan melahirkan persaingan yang ketat untuk merekrut anggota. Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi berusaha meningkatkan kualitas pelayanan dengan meningkatkan kinerja karyawan dari sisi *self efficacy* dan budaya organisasi agar anggota koperasi merasa puas. Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi bekerja sama dengan Bank Mandiri dan Bank BRI untuk hal penyimpanan. Usaha ini dilakukan karena adanya keinginan untuk melindungi dan mensejahterahkan anggota Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi. Setiap anggota koperasi harus diberikan kemudahan dalam pembelian secara kredit dengan cara pembayaran dengan angsuran yang ringan. Sehingga anggota tidak merasa keberatan dalam mengangsur barang kebutuhan yang dibeli dari koperasi tersebut. Selain itu koperasi juga harus mengembangkan usahanya dengan menambah ketersediaan barang yang dibutuhkan oleh anggota sehingga anggota lebih tertarik memanfaatkan koperasi dalam memenuhi kebutuhannya. Koperasi Simpan Pinjam Artha Tunggal Makmur Banyuwangi juga melayani simpanan berupa tabungan sehingga anggota dapat memanfaatkan

BAB 1 .PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan persaingan dunia perkoperasian indonesia yang tajam, padat informasi dan kehidupan yang semakin terbuka, menuntut koperasi dapat bertahan, maju dan berkembang dengan memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya. Secara garis besar, sumber daya yang dimiliki koperasi meliputi finansial, fisik, manusia dan teknologi, karena jumlah sumber daya yang dimiliki terbatas jumlahnya, maka perusahaan dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya untuk mencapai tujuan koperasi, dan salah satu penentu dari keberhasilan koperasi adalah kinerja karyawan dalam koperasi tersebut. *Skill* bagus yang dimiliki karyawan akan membantu peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya *skill* yang kurang akan menurunkan kinerja karyawan.

Bagi banyak orang terutama yang berpendidikan dan berkemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang kinerjanya baik akan mendapatkan kepuasan.

Selain program pemberdayaan penting untuk peningkatan kinerja, juga perlu diperhatikan juga *self efficacy* dari para karyawan. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. *Self efficacy* atau efikasi diri adalah pertimbangan subyektif individu terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi. Seseorang yang memiliki efikasi tinggi cenderung untuk menggunakan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang diharapkan.