



**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI  
VARIABEL MODERATING PADA PT. HOLA  
(INTERIO HOME FURNISHING MEDAN)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MUHAMMAD FIKRI ABDILLAH  
1415310480**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : MUHAMMAD FIKRI ABDILLAH  
NPM : 1415310480  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI  
VARIABEL MODERATING PADA PT. HOLA (INTERIO  
HOME FURNISHING MEDAN)

MEDAN, 3 OKTOBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

DEKAN



(D. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

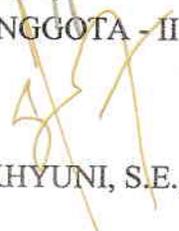
**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : MUHAMMAD FIKRI ABDILLAH  
NPM : 1415310480  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI  
VARIABEL MODERATING PADA PT. HOLA (INTERIO  
HOME FURNISHING MEDAN)

MEDAN, 3 OKTOBER 2019

KETUA  
  
  
NURAFRENA SIREGAR, S.E., M.Si

ANGGOTA - II

  
(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

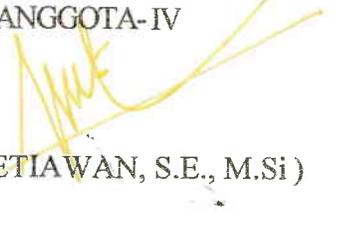
ANGGOTA - I

  
(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

  
(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

  
(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MUHAMMAD FIKRI ABDILLAH  
NPM : 1415310480  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
Judul Skripsi : ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. HOLA (INTERIO HOME FURNISHING MEDAN)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 3 Oktober 2019



(Muhammad Fikri Abdillah)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Fikri Abdillah  
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 24 November 1996  
NPM : 1415310480  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Amal Luhur Gang Waru No.3 Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan ✦ seperlunya.

Medan, 3 Oktober 2019

Yang membuat pernyataan



(Muhammad Fikri Abdillah)



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : MUHAMMAD FIKRI ABDILLAH  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 28 Maret 1996  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310480  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.37

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	Analisis Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT.HOLA (INTERIO HOME FURNISHING MEDAN)	<input type="checkbox"/>
2.	Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT.HOLA (INTERIO HOME FURNISHING MEDAN)	<input type="checkbox"/>
3.	Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating pada PT.HOLA (INTERIO HOME FURNISHING MEDAN)	<input checked="" type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

  
 Rektor I  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 25 Oktober 2018

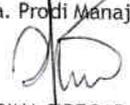
Pemohon,

  
 ( Muhammad Fikri Abdillah )

Nomor : .....  
 Tanggal : .....

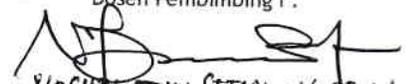
Disahkan oleh  
 Dekan  
  
 ( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )

Tanggal : 28/10/18  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen

  
 ( NURAFRINA SREGAR, SE., M.Si. )

Tanggal : 29/10/2018  
 Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

  
 ( HASHADUDIN SETIAWAN SE, MIM )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II :

  
 ( EMI WAKHYUNI SE M, SI )

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BF



Medan, 01 Oktober 2019  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD FIKRI ABDILLAH  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 28 Maret 1996  
 Nama Orang Tua : WAGIRAN  
 N. P. M : 1415310480  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 085261333390  
 Alamat : Jl. Amal Luhur Gg Nusa Indah

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Budaya Organisasi Terl Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderating pada PT. HOLA (INTERIO HOME FURNISHING MEDAN), Setanji menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan tr sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk pengi dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatanga pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>
5. uk 13%	Rp.	3.250.000

03/10/19 (M)

Ukuran Toga : M

Diketahui/Disetujui oleh :

Dr. Surya Wita, S.H., M.Hum.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya

MUHAMMAD FIKRI ABDILLAH  
 1415310480

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



### Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

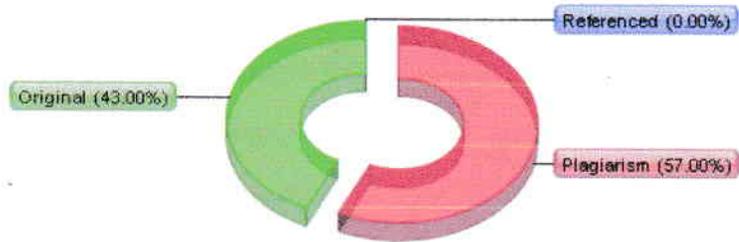
Analyzed document: 30/09/2019 09:20:55

# "MUHAMMAD FIKRI ABDILLAH\_1415310480\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

#### Top sources of plagiarism:

% 587	wrds: 112617	<a href="https://pustaka.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/27869_BABIV.pdf">https://pustaka.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/27869_BABIV.pdf</a>
% 316	wrds: 60713	<a href="https://pustaka.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/51468_BABIV.pdf">https://pustaka.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/51468_BABIV.pdf</a>
% 192	wrds: 33320	<a href="https://pustaka.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/53089_BABIV.pdf">https://pustaka.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/53089_BABIV.pdf</a>

Show other Sources:]

#### Processed resources details:

269 - Ok / 41 - Failed

Show other Sources:]

#### Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
[not detected]	[not detected]	[not detected]	[not detected]

Showroom : Jl. Gatot Subroto No. 300 Km. 6,8 Kel.Sei Sikambing C2 , Medan-20123

Phone : 061-8451212,8451052, Fax : 061-8444329

Medan , 26 Juni 2019

**Kepada Yth :**  
**Fakultas Sosial Sains**  
**Universitas Pembangunan Panca Budi**  
**Jl. Jend Gatot Subroto Km. 4,5**  
**Medan**

Dengan hormat,

Berdasarkan surat Bapak tertanggal 22 April 2019,dengan ini memberikan Ijin Riset di perusahaan kami kepada :

**Nama** : Muhammad Fikri Abdillah  
**N.P.M** : 1415310480  
**Prodi** : Manajemen  
**Judul Skripsi** : "Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderating pada PT. HOLA (Interio Home Furnishing Medan"

Demikianlah surat ini kami sampaikan,Atas perhatian dan kerjasama yang baik,kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami

  
**Robby Alamsyah**

**Showroom Manager**



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS

Fakultas

Dosen Pembimbing I

Nama Mahasiswa

Jurusan / Program Studi

No. Stambuk / NPM

Jenjang Pendidikan

Judul Skripsi

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

SOSIAL SAINS

NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M

MUHAMMAD FIKRI ABDILLAH

MANAJEMEN SDM

1415310480

Strata I

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DEGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERATING

PADA PT. HOLA (INTERIOR HOME FURNISHING MEDAN)

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
30/6/15	Bab I Identifikasi masalah Rumusan Masalah	Nf	disipikal.
5/7/15	Bab II Definisi operasional	Nf	~
8/7/15	Bab III Populasi & Sampel.	Nf	~
11/7/15	Bab IV & V Kesimpulan Saran	Nf	~
	all sidang meja hijau	Nf	

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan

Dosen Pembimbing I

  
Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

  
Nashrudin Setiawan, S.E., M.M



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing II : EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si  
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD FIKRI ABDILLAH  
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN SDM  
 No. Stambuk / NPM : 1410310480  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Skripsi : ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. HDLA (INTERID HOME FURNISHING MEDAN)

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
12/07/2019	- Lampirkan Kata pengantar - Daftar Isi - Abstrak Indonesia & English - Lampirkan lainnya Bab I - Selesaikan penomoran semua variabel dan indikator yang diteliti. Bab II - Urutkan point kerangka konseptual menurut teori utama. - Fokuskan kon. yang menjelaskan hubungan ketiga variabel ini. Bab III - Skedul proses penelitian Bab IV - Syarah, profil, struktur perusahaan Bab V - Detalkan saran agar lebih aplikatif.		
12/13/2019	Ac Sidy		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dosen Pembimbing II

**Emi Wakhunyi, S.E., M.Si**



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS	: UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas	: SOCIAL SAINS
Dosen Pembimbing I	: NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M
Nama Mahasiswa	: MUHAMMAD FIRRI ABDILLAH
Jurusan / Program Studi	: MANAJEMEN SDM
No. Stambuk / NPM	: 1415102180
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Judul Proposal	: ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. HOLA (INTERIO HOME FURNISHING MEDAN)

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
07/2/19	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	Nf	deperbaiki
10/2/19	Bab II Definisi Operasional Kerangka Konseptual	Nf	deperbaiki
15/2/19	Bab III Populasi Sample Quismon	Nf	deperbaiki
20/2/19	all seminar proposal	Nf	

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dosen Pembimbing I

Nashrudin Setiawan, S.E., M.M



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS	: UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Fakultas	: SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing II	: EMILIA WAHYUNI, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa	: MUHAMMAD FIKRI ABDULLAH
Jurusan / Program Studi	: MANAJEMEN SDM
No. Stambuk / NPM	: 1415310480
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Judul Proposal	: ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. HOLA (INTERIO HOME FURNISHING MEDAN)

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Perbaikan Daftar Isi		
	Perbaikan format kutipan		
	Perbaikan format		
	Perbaikan pagelaran untuk lampiran		
	Perbaikan daftar pustaka		
	Perbaikan kesimpulan		
	Aa Sampo		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II



Emilia Wahyuni, S.E., M.Si

ace siday unja hija  
MS  
K2

11/11/19  
7



Ace siday MH  
SF  
12/19/2019  
EMI W

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI  
VARIABEL MODERATING PADA PT. HOLA  
(INTERIO HOME FURNISHING MEDAN)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MUHAMMAD FIKRI ABDILLAH  
1415310480**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

Accepted by

NS

17/12/19



Accepted by  
17/12/2019  
Emi W

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI  
VARIABEL MODERATING PADA PT. HOLA  
(INTERIO HOME FURNISHING MEDAN)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MUHAMMAD FIKRI ABDILLAH**

**1415310480**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



ace semina proposal  
NS  
20/19  
2

Ace Sempro  
7/3/2019  
Emir W

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI  
VARIABEL MODERATING PADA PT. HOLA  
(INTERIO HOME FURNISHING MEDAN)**

**PROPOSAL**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**MUHAMMAD FIKRI ABDILLAH  
1415310480**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan) serta apakah *self efficacy* mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan). Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan), dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 45 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan) serta apakah *self efficacy* mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan).

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, *Self Efficacy* Dan Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

---

*This study aims to determine whether organizational culture partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan) and whether self efficacy is able to moderate the influence of organizational culture on employee performance at PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan). The data analysis technique used is the quantitative method with the help of SPSS version 16.0. This study uses classic assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination test. The population in this study were all employees of PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan), and sampling based on saturated samples of 45 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that organizational culture partially had a positive and significant effect on employee performance at PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan) and whether self efficacy is able to moderate the influence of organizational culture on employee performance at PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan).*

***Keywords : Organizational Culture, Self Efficacy and Employee Performance***

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
<b>BAB II           TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	9
1. Budaya Organisasi .....	9
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	9
b. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi.....	10
c. Fungsi Budaya Organisasi .....	11
d. Indikator Budaya Organisasi.....	11
2. <i>Self Efficacy</i> .....	12
a. Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....	12
b. Perkembangan <i>Self Efficacy</i> pada Individu.....	13
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> ...	15
d. Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	16
3. Kinerja Karyawan .....	16
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
b. Jenis-jenis Kriteria Kinerja .....	17
c. Penilaian Kinerja.....	18
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	18
e. Indikator Kinerja.....	20
B. Penelitian Sebelumnya.....	21
C. Kerangka Konseptual .....	22
D. Hipotesis .....	23

<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Pendekatan Penelitian .....	25
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	25
	C. Definisi Operasional Variabel.....	26
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	27
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
	F. Teknik Analisis Data.....	29
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	36
	1. Deskripsi Objek Penelitian .....	36
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan).....	37
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	46
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	65
	6. Pengujian Asumsi Klasik.....	69
	7. Regresi Linier Berganda .....	73
	8. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	74
	9. Uji <i>Moderating Regression Analysis</i> (MRA).....	75
	B. Pembahasan.....	76
	1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	76
	2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating .....	76
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	78
	B. Saran .....	78
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Budaya Organisasi Pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan) .....	3
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	21
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	25
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	26
Tabel 3.3 Populasi Penelitian.....	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
Tabel 4.5 Pernyataan X <sub>1.1</sub> .....	48
Tabel 4.6 Pernyataan X <sub>1.2</sub> .....	48
Tabel 4.7 Pernyataan X <sub>1.3</sub> .....	49
Tabel 4.8 Pernyataan X <sub>1.4</sub> .....	50
Tabel 4.9 Pernyataan X <sub>1.5</sub> .....	50
Tabel 4.10 Pernyataan X <sub>1.6</sub> .....	51
Tabel 4.11 Pernyataan X <sub>1.7</sub> .....	51
Tabel 4.12 Pernyataan X <sub>1.8</sub> .....	52
Tabel 4.13 Pernyataan X <sub>1.9</sub> .....	53
Tabel 4.14 Pernyataan X <sub>1.10</sub> .....	53
Tabel 4.15 Pernyataan X <sub>2.1</sub> .....	54
Tabel 4.16 Pernyataan X <sub>2.2</sub> .....	54
Tabel 4.17 Pernyataan X <sub>2.3</sub> .....	55
Tabel 4.18 Pernyataan X <sub>2.4</sub> .....	56
Tabel 4.19 Pernyataan X <sub>2.5</sub> .....	56
Tabel 4.20 Pernyataan X <sub>2.6</sub> .....	57
Tabel 4.21 Pernyataan X <sub>2.7</sub> .....	57
Tabel 4.22 Pernyataan X <sub>2.8</sub> .....	58
Tabel 4.23 Pernyataan X <sub>2.9</sub> .....	59
Tabel 4.24 Pernyataan X <sub>2.10</sub> .....	59

Tabel 4.25	Pernyataan Y.1 .....	60
Tabel 4.26	Pernyataan Y.2 .....	60
Tabel 4.27	Pernyataan Y.3 .....	61
Tabel 4.28	Pernyataan Y.4 .....	62
Tabel 4.29	Pernyataan Y.5 .....	62
Tabel 4.30	Pernyataan Y.6 .....	63
Tabel 4.31	Pernyataan Y.7 .....	63
Tabel 4.32	Pernyataan Y.8 .....	64
Tabel 4.33	Pernyataan Y.9 .....	64
Tabel 4.34	Pernyataan Y.10 .....	65
Tabel 4.35	Uji Validitas X <sub>1</sub> (Budaya Organisasi) .....	66
Tabel 4.36	Uji Validitas X <sub>2</sub> ( <i>Self Efficacy</i> ) .....	66
Tabel 4.37	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan) .....	67
Tabel 4.38	Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> (Budaya Organisasi) .....	68
Tabel 4.39	Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> ( <i>Self Efficacy</i> ) .....	68
Tabel 4.40	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan) .....	68
Tabel 4.41	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	71
Tabel 4.42	Uji Multikolinearitas .....	72
Tabel 4.43	Regresi Linier Berganda .....	73
Tabel 4.44	Uji Simultan .....	74
Tabel 4.45	Uji Parsial .....	75
Tabel 4.46	Uji Determinasi .....	75

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan).....	38
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....	69
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....	70
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	72

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabbi'l'alamin, puji dan syukur penulis aturkan kepada Allah SWT atas segala berkah dan rahmat serta ridhoNya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Wagiran dan Ibunda Sutarmi serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Wawan Adhiaksa, S.T (Abang), Wita Aditya (Kakak), Anggun Lestari, S.E (Pacar), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Muhammad Hada Utama, Asmawandi, S.E, Abdul Mulki, S.P, Firmansyah, S.E dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada teman-temanku yang lain Setiawan, S.T, Aditya Pramestu, terima kasih atas dukungan semangatnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 3 Oktober 2019

Penulis

Muhammad Fikri Abdillah

1415310480

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia. Perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas dan profesionalisme yang tinggi yaitu salah satunya dengan memberikan perencanaan karir yang efektif. Hal ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi harus ditangani secara serius. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan perusahaan dan upaya pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan itu sendiri. Salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia yang sangat penting diperhatikan adalah perencanaan karir yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Usaha untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia membutuhkan manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat kerja yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini dapat tercapai apabila karyawan memiliki ketrampilan dan mampu menciptakan kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karawan diantaranya adalah budaya organisasi dan *self efficacy*. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur - unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berpikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan. Sofu (2013:77) “memandang budaya sebagai sesuatu yang mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, praktek, ritual dan kebiasaan-kebiasaan dari sebuah organisasi. Menurut Triguno (2014:68), tujuan fundamental budaya adalah : “Untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembarakan”. Kreitner (2013:89) menyatakan bahwa: “Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi karyawan, struktur dan pengendalian yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan”.

Selain budaya organisasi, perlu diperhatikan juga *self efficacy* dari para karyawan dalam peningkatan kinerja. Karena *self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Ghufroon (2010:73), “Mendefinisikan *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan untuk

mencapai hasil tertentu. *Self efficacy* merujuk pada keyakinan diri seseorang bahwa ia memiliki kemampuan untuk melakukan suatu prilaku.

Perbedaan tingkat *self efficacy* yang dimiliki menyebabkan tidak semua karyawan yakin akan kemampuannya saat diberikan tugas. Sebagian karyawan merasa tidak yakin akan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan terutama jika tugas yang tersebut lebih berat dibandingkan tugas sebelumnya. Disinilah pentingnya karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi, karena ia memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mampu mengerjakan tugas yang diberikan dalam kondisi situasi apapun”. Sementara itu, menurut Ghufron, (2010:73) mendefinisikan. “Penelitian ini dilakukan di PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan), dimana berdasarkan pra survey terdapat masalah yaitu walaupun budaya organisasi telah di lakukan, namun permasalahan terkait dengan SDM masih saja terjadi di PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan)”.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah budaya organisasi pada karyawan PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan) pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Budaya Organisasi Pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan)**

No	Pernyataan	Mampu		Kurang Mampu		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.	7	15,56%	38	84,44%	45	100%
2	Karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.	14	31,11%	31	68,89%	45	100%
3	Karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.	15	33,33%	30	66,67 %	45	100%

Sumber: PT. Fast Food Indonesia Tbk Medan (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui dapat diketahui mengenai pernyataan budaya organisasi PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan) dimana

karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi. karyawan kurang mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan dan karyawan kurang mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.

Permasalahan yang terjadi saat ini masih banyak juga karyawan belum mampu bekerja secara profesional. Hal ini dapat dilihat dengan masih banyak karyawan PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan) yang tidak disiplin kerja dengan masuk kerja tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan, ini bisa di katakan melanggar peraturan kerja kantor. Kemudian pada waktu istirahat jam kerja kantor beberapa karyawan melanggarnya dengan melebihi jam istirahat kerja, dapat dilihat pegawai masih saja berada di luar kantor padahal jam istirahat sudah selesai.

Terdapat juga karyawan yang istirahat awal padahal jam kerja kantor masih berlangsung. Dan aneh nya lagi dapat ditemukan karyawan tidak terlihat di lapangan padahal jam kerja masih berlangsung dan dan pulang kerja tidak pada waktunya, mereka terlihat sering pulang lama, padahal jam kerja sudah berakhir ini mempengaruhi prestasi kerja untuk melaksanakan kegiatan hari selanjutnya. Prestasi haruslah berorientasi terhadap pembenahan budaya organisasi, sehingga akan tercipta karyawan yang professional.

Terdapatnya juga karyawan sering merasakan kejenuhan dan kurang percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan karena kurangnya perusahaan dalam memotivasi karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan sering mengabaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai

waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan atau dapat dikatakan kurangnya penerapan *Self Efficacy* pada diri karyawan. Hal ini tentu saja berdampak kurang baik terhadap kinerja karyawan PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan).

Berdasarkan uraian yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan)**”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.
- b. Karyawan belum mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.
- c. Karyawan belum melakukan pekerjaan dengan antusias.
- d. Karyawan belum memiliki keyakinan yang kuat terhadap potensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- e. Terdapatnya juga karyawan sering merasakan kejenuhan dan kurang percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan karena kurangnya perusahaan dalam memotivasi karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan sering mengabaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada analisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel moderating pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan).

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan indentifikasi masalah dan batasan masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan)?
2. Apakah *self efficacy* mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan)?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan).

- b. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan).

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, sebagai jenjang untuk menyusun skripsi dan untuk menambah wawasan tentang masalah manajemen sumber daya manusia khususnya budaya organisasi, *self efficacy* dan kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Bagi pihak lain, sebagai bahan perbandingan dan dapat memberi masukan dalam rangka mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Trisanto (2017), Universitas Muhammadiyah Surakarta, yang berjudul: “pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Danliris Sukoharjo Tahun 2016. Penelitian ini berjudul analisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel moderating pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan)”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan model analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan model analisis moderating.
2. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu *self esteem* dan *self efficacy*, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu budaya organisasi, 1 (satu) variabel moderasi yaitu *self efficacy*, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 45 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di PT. Danliris Sukoharjo, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan).

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Budaya Organisasi**

###### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerima sebagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari organisasi. Menurut Collin (2013:135) “budaya yang telah menjadi suatu karakter darisuatu organisasi memiliki dan memainkan peranan yang begitu besar bagi kemajuan dan kesehatan organisasi tidak hanya dalam kurun waktu yang pendek namun juga dalam kurun waktu yang relatif panjang”. Menurut Robbins (2014:9), “Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi”. Menurut Munandar (2014:30) “unsur- unsur yang terdapat dalam budaya terdiri dari:

- 1) Ilmu pengetahuan
- 2) Kepercayaan
- 3) Seni
- 4) Moral
- 5) Hukum
- 6) Adat istiadat
- 7) Perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat

- 8) Asumsi-asumsi dasar
- 9) Sistem nilai
- 10) Pembelajaran/pewarisan
- 11) Masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal serta cara mengatasinya”.

Menurut Kenna (2010:18), “budaya organisasi adalah nilai, kepercayaan, sikap dan perilaku yang dipegang anggota dalam suatu organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam melakukan interaksi dan organisasi”. Pendapat lain dikemukakan Koesmono (2011:139) “yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai - nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan, budaya organisasi adalah sebagai aturan main yang ada di dalam organisasi yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku dan sikap mereka sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi tersebut dan sewaktu mewakili organisasi berhadapan dengan pihak luar.

#### **b. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi**

Kenna (2010:60), “membagi budaya organisasi organisasi atas beberapa komponen pembentuk, yaitu:

- 1) Filosofi, yang menjadi panduan penetapan kebijakan organisasi baik yang berkenaan dengan karyawan ataupun klien.
- 2) Nilai-nilai dominan yang dipegang oleh organisasi.

- 3) Norma-norma yang diterapkan dalam bekeja.
- 4) Aturan main untuk berelasi dengan baik dalm organisasi yang harus dipelajari oleh anggota baru agar dapat diterima oleh organisisi.
- 5) Tingkah laku khas tertentu alam berinteraksi yang rutin dilakukan. Perasaan atau suasana yang diciptakan dalam organisasi”.

Dengan menggali komponen-komponen pembentuk ini, diharapkan akan memperoleh gambaran global dari budaya organisasi tertentu.

### **c. Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Rivai (2014:30) “fungsi budaya organisasi adalah:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas pada kepentingan individu.
- 4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan”.

### **d. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2014:10) “indikator budaya organisasi, yaitu:

- 1) Dimensi Adaptasi Eksternal (*External Adaptation Tasks*)

Merupakan untuk mengetahui misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan.

2) Dimensi Integrasi Internal (*Internal Integration Tasks*)

Merupakan untuk mengetahui bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/kekuasaan hubungan dalam kelompok, penghargaan, dan bagaimana mengatur yang sulit diatur.

3) Dimensi Asumsi-asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*)

Merupakan untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat kenyataan dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat kebenaran manusia, hakikat hubungan antar manusia dan homogenitas versus heterogenitas”.

## 2. *Self Efficacy*

### a. *Pengertian Self Efficacy*

*Self Efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Menurut Ghufon (2010:73) “*self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hal tertentu”. Hal ini disebabkan *Self efficacy* yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi”.

Ghufon (2010:75) “menjelaskan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan atau kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi.

Meskipun Bandura menganggap *self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti yang lain telah membedakan *self efficacy* khusus dari *self efficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam. Menurut Ghufron (2010:76) mengatakan bahwa efikasi diri pada dasarnya adalah hasil dari proses kegiatan kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut beliau, *self efficacy* tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, tetapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki sebarang besarnya.

*Self efficacy* menekankan pada komponen keyakinan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan, dan sering penuh dengan tekanan. Seseorang dengan *self efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya”.

#### **b. Perkembangan *Self Efficacy* pada Individu**

Manusia pada umumnya sejak kecil sudah dapat mempelajari hal-hal yang terjadi di sekelilingnya, melalui panca indera yang dimiliki. Hal itu terjadi melalui pengalaman sosial. Efikasi diri merupakan unsur kepribadian yang berkembang melalui pengamatan-pengamatan individu terhadap akibat-akibat tindakannya

dalam situasi tertentu. Presepsi seseorang mengenai dirinya dibentuk selama hidupnya. Menurut Hamdi (2016:94), “adapun tahap perkembangan *self efficacy* dalam diri individu terdiri dari 6 tahap yaitu sebagai berikut:

1) *Infancy* (Bayi).

Mulai dari kelahiran Hingga belajar berbicara (0 hingga 18 bulan).

Keinginan utama si bayi adalah memperoleh makanan.

2) *Childhood* (Kanak-kanak).

Pada periode ini si anak belajar berbicara dan mulai membentuk hubungan dengan teman sebaya (18 bulan-4 tahun). Anak mulai belajar menghindari tindakan-tindakan yang menurut mereka menjadi kemasam atau hukuman.

3) *The Juvenile Era* (Masa Remaja).

Anak mulai membutuhkan hubungan dengan teman sebaya yang lebih dekat (4-8/10 tahun). Anak juga belajar bekerja sama dan bersaing dengan yang lain

4) *Pre- Adolescence* (Pra-Dewasa).

Belajar untuk mencintai orang lain (8/10-12 tahun). Ini merupakan periode yang sangat singkat, berlangsung hingga awal pubertas.

5) *Early Adolescence* (Dewasa Awal).

Integritas kebutuhan akan intimisasi dan kepuasan seksual (12-16 tahun). memandang dunia seperti apa yang dia inginkan bukan sebagaimana adanya.

6) *Late Adolescence* (Dewasa Akhir).

Mulai serius belajar demi karir di masa yang akan datang, mulai memilih-milih pasangan yang lebih serius.

### 7) *Maturity*

Menggambarkan kematangan seseorang. Seseorang dapat saja dewasa secara biologis, dan memiliki karakteristik perilaku dewasa, tetapi tetap diperlukan sebagai anak kecil jika berada di bawah umur dewasa secara hukum”.

### c. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy***

Setiap individu memiliki *self efficacy* yang berbeda, tinggi rendahnya tingkat *self efficacy* yang terdapat dalam diri individu dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Ghufron (2010:78) “*self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama. Berikut ini empat adalah empat sumber informasi tersebut :

#### 1) Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Eksperience*)

Sumber ini memberikan pengaruh besar pada *self efficacy* dari individu karena didasarkan pada pengalaman pengamatan pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.

#### 2) Budaya Organisasi

Norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi

#### 3) Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu akan diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai

tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

4) Kondisi Psikologis (*Physiological State*)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi psikologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu”.

**d. Indikator *Self Efficacy***

Menurut Ghufron (2010:76), “Indikator *self efficacy* adalah:

- 1) Keyakinan dalam mengambil tindakan
- 2) Keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki
- 3) Berpandangan positif
- 4) Keyakinan diri yang kuat
- 5) Semangat yang tidak mudah menyerah”

**3. Kinerja Karyawan**

**a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Simamora (2010:53) “kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

- 1) Tujuan Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

## 2) Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting.

## 3) Penilaian

Penilaian kinerja regular yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai”.

Menurut Soeprihanto (2012:7) “kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

### **b. Jenis-jenis Kriteria Kinerja**

Menurut Robbins (2014:155) “hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.”.

#### **c. Penilaian Kinerja**

Menurut Handoko (2012:122) “penilaian kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi”.

Handoko (2012:123) “menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

- 1) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas”.

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Tika (2010:121) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah sebagai berikut.

1) Efektivitas dan Efisiensi.

Suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang).

Arti otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

3) Budaya Organisasi

Norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi.

4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah gaya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi”.

Menurut Gibson (2011:164) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

2) Faktor psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, stress kerja, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

3) Faktor organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan”.

**e. Indikator Kinerja**

Menurut Simamora (2010:59), “indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas kerja

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

2) Kualitas kerja

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

3) Inisiatif

Kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau menghasilkan suatu pemecahan masalah”.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Trisanto (2017)	Pengaruh <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan PT. Danliris Sukoharjo Tahun 2016.	<i>Self esteem</i> (X <sub>1</sub> )  <i>Self efficacy</i> (X <sub>2</sub> ).	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Noviawati (2016)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Karyawan Divisi <i>Finance</i> Dan Divisi <i>Human Resource</i> PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)	<i>Self efficacy</i> (X).	Motivasi (Y <sub>1</sub> )  Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Hati (2015)	Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan <i>outsourcing</i> pada PT Pipa Mas Batam.	Budaya Organisasi (X)	Prestasi Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
4	Javed (2016)	<i>Career-decisions, Self-efficacy and Self-esteem among Students of Private and Government Academic Institutions.</i>	Karir (X <sub>1</sub> )  <i>Self efficacy</i> (X <sub>2</sub> )  <i>Self esteem</i> (X <sub>3</sub> ).	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karir dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Reddan (2015)	<i>Enhancing Students' Self-Efficacy In Making Positive Career</i>	<i>Self efficacy</i> (X)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan

		<i>Decisions</i>				signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	------------------	--	--	--	---------------------------------------

Sumber : Diolah Penulis 2019

## C. Kerangka Konseptual

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

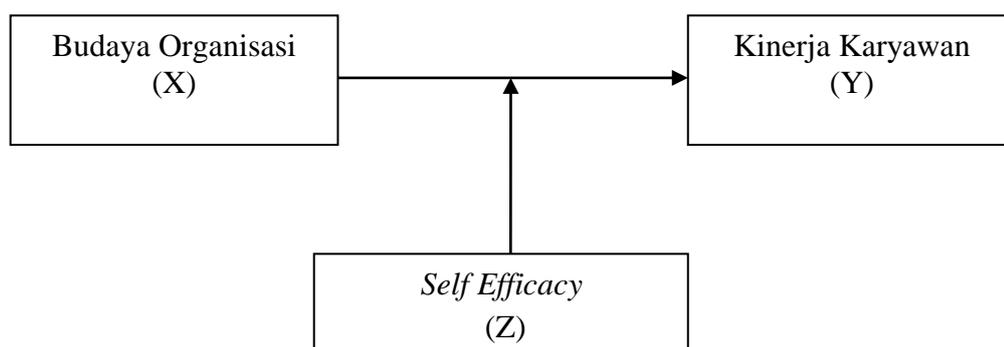
Untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembarakan.” Kreitner (2013:89) menyatakan bahwa: “Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi karyawan, struktur dan pengendalian yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan”.

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Moderating

Selain budaya organisasi, perlu diperhatikan juga *self efficacy* dari para karyawan dalam peningkatan kinerja. Karena *self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Ghufroon (2010:73), “Mendefinisikan *self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan untuk mencapai hasil tertentu. *Self efficacy* merujuk pada keyakinan diri seseorang bahwa ia memiliki kemampuan untuk melakukan suatu perilaku. Perbedaan tingkat *self efficacy* yang dimiliki menyebabkan tidak semua karyawan yakin akan kemampuannya saat diberikan tugas. Sebagian karyawan merasa tidak yakin akan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan terutama jika tugas yang

tersebut lebih berat dibandingkan tugas sebelumnya. Disinilah pentingnya karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi, karena ia memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mampu mengerjakan tugas yang diberikan dalam kondisi situasi apapun”.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini:



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

Sumber : Diolah Penulis 2019

#### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:93) hipotesis merupakan “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan).
2. *Self efficacy* mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan).

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian dengan desain kausal. Menurut Umar (2013:10), “desain kausal berguna untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel penelitian atau berguna untuk menganalisa bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain”.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan), Jalan Gatot Subroto No. 300 KM. 6,8, Sei Sikambang B, Medan Helvetia, Sumatera Utara 20122.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Juli 2019 sampai dengan Oktober 2019, dengan format berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan											
		Juli 2019			Agustus 2019			September 2019			Oktober 2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
3	Seminar Proposal					■							
4	Perbaikan Acc Proposal						■						
5	Pengolahan Data							■					
6	Penyusunan Skripsi								■	■			
7	Bimbingan Skripsi										■		
8	Meja Hijau											■	■

Sumber: Penulis (2019)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu budaya organisasi (X), 1 (satu) variabel moderasi yaitu *self efficacy* (Z), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X)	Norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi.  (Robbins, 2014:9),	1. Adaptasi Eksternal ( <i>External Adaptation Tasks</i> ), 2. Integrasi Internal ( <i>Internal Integration Tasks</i> ) 3. Asumsi-asumsi Dasar ( <i>Basic Underlying Assumptions</i> ).  (Robbins, 2014:10),	Skala likert
<i>Self efficacy</i> (Z)	Keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hal tertentu.  (Ghufron, 2010:73)	1. Keyakinan dalam mengambil tindakan 2. Keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki 3. Berpandangan positif 4. Keyakinan diri yang kuat 5. Semangat yang tidak mudah menyerah  (Ghufron, 2010:76)	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	Tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.  (Simamora, 2010:53)	1. Kuantitas kerja. 2. Kualitas kerja 3. Inisiatif  (Simamora, 2010:59)	Skala likert

Sumber: Penulis (2019)

## D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Menurut Kuncoro (2012:118) “Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian”, Sedangkan menurut Sugiyono (2012:59) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan) Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan) sebanyak 45 karyawan.

**Tabel 3.3 Populasi Penelitian**

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Gudang	12
2	Marketing	13
3	Admin Kantor	5
4	Maintenance	3
5	Satpam	5
6	Cleaning Service	4
7	Supir	3
<b>Total</b>		<b>45</b>

*Sumber : PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan) (2019)*

### 2. Sampel

Menurut Kuncoro (2012:123), “sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh”. Menurut Sugiyono (2012:68), “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel bila jumlah populasi tersebut relatif kecil atau kurang dari 100 orang. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan”.

### 3. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner dan melakukan wawancara.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Dalam memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan yang diperlukan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

##### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini, kuesioner akan disebarkan kepada karyawan PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan).

##### 2. Wawancara (*Interview*)

Metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian. maka wawancara akan dilakukan kepada karyawan PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan).

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:182), “uji Validitas merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Kriteria dalam menggunakan validitas kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid”.

#### b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2012:192), “uji Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk

quisioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*".

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Menurut Situmorang (2014:114) , "Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). BLUE adalah asumsi yang dikembangkan oleh *Gauss Markov Theorem*. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas".

### a. Uji Normalitas

Menurut Situmorang (2014:62), "uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui suatu distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Pendekatan Grafik dan

Pendekatan *Kolmogorov Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat Signifikan 5 % (0,05) maka, jika nilai *Asymp Sig* (2-tailed), diatas nilai signifikan 5 % (0,05) artinya Variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Situmorang (2014:68), “uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui dalam sebuah model regresi ada tidaknya gejala korelasi antar variabel independen Multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *tolerance*  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi linier dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan :

- 1) Bila VIF  $> 10$  dan *Tolerance*  $< 0,1$  maka terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Bila VIF  $< 10$  dan *Tolerance*  $> 0,1$  maka tidak terdapat masalah” multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu yaitu variabel-variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu adalah variabel tidak diketahui sehingga di asumsikan bersifat acak. Karena

diasumsikan acak, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi. Menurut Ghozali (2010:111), “uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varian sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebut baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan variabel dependen berdasarkan masukan variabel independenya”. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2010:113) “adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar dibawah angka 0 dan y, maka tidak heterokedastisitas”.

### 3. Regresi Linier Sederhana

Peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Situmorang (2014:166) “digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), dengan rumus”:

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien Regresi Sederhana
- X = Budaya Organisasi (*Independent Variabel*)
- $\epsilon$  = Error term

### 4. Uji Kesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Situmorang (2014:167) “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H<sub>a</sub> : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ )”.

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Situmorang (2014:168) “Uji parsial dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, dimana uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai  $\alpha = 0,05\%$ . Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ”

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Situmorang (2014:169) “Koefisien determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel

bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinan ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil”.

### 5. Uji *Moderating Regression Analysis* (MRA)

Menurut Situmorang (2014:171) “Pengujian variabel moderating dengan uji interaksi maupun dengan nilai selisih mutlak absolut mempunyai kecenderungan akan terjadi multikolinearitas yang tinggi antar variabel independen dan hal – hal ini akan menyalahi asumsi klasik dalam regresi *ordinary least square* (OLS). Untuk mengatasi multikolinearitas ini, maka dikembangkan metode lain yang disebut uji residual. Langkah”:

$$Z = a_1 + b_1X + \varepsilon_1$$

$$Y = a_2 + b_2X + b_3Z + \varepsilon_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X = Budaya Organisasi (*Independent Variabel*)

Z = *Self Efficacy* (Moderasi Variabel)

$\epsilon$  = error term

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### a. Sejarah Singkat PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan)

Pembukaan showroom INTERIO pertama pada tahun 2012 di kota Bandung, Jawa Barat, merupakan awal kehadiran INTERIO dalam menjalankan usaha di sektor *retail furnitur* rumah, kantor & komersial (*Home, Office & Commercial furnishings*). Didirikan oleh PT Home of Living Arts of Indonesia (PT HOLA) yang merupakan salah satu anak perusahaan yang bergerak di bidang *Furnitur* selama hampir 30 tahun dengan *market* lokal dan *export* ( $\pm$  46 Negara di seluruh dunia) dengan menggunakan *brand* : EXPO, FAZT dan CALISTO, *showroom* INTERIO hadir dengan konsep *retail furnitur modern* dan elegan.

Beberapa tahun terakhir ini, *showroom* INTERIO terus dikembangkan dengan tujuan utama untuk memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan masyarakat terhadap produk furnitur berkualitas dengan harga terjangkau dan didukung oleh layanan profesional. Peningkatan efisiensi dalam operasi perusahaan yang diterapkan sejak dari pengadaan, pergudangan, distribusi hingga pemasaran, juga mendorong penciptaan nilai tambah yang lebih tinggi dengan pelayanan terbaik bagi para pelanggan setia di setiap *showroom* INTERIO. Perusahaan berusaha memberikan komitmen penuh untuk memenuhi kebutuhan pelanggan terhadap produk-produk *furnitur* rumah, kantor dan publik yang

berkualitas dengan harga terjangkau dalam satu lokasi. Produk yang dipasarkan berasal dari produk lokal dan *import*.

Hingga saat ini perusahaan telah membuka 4 *outlet* yang berlokasi di Bandung (1 *outlet*), Medan (1 *outlet*) dan Jakarta (2 *outlet*) dengan luas area mulai dari 4.000 m<sup>2</sup> hingga 10.000 m<sup>2</sup>. Saat ini INTERIO juga telah memiliki anggota lebih dari 20.000 pelanggan. Dengan latar belakang pengalaman bisnis *furnitur*, diharapkan INTERIO dapat terus berkembang dengan pesat diseluruh kota-kota Indonesia.

b. Visi dan Misi PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan)

1) Visi

Menjadi perusahaan *retail* terkemuka dalam sektor *furniture* rumah, kantor dan komersial (*Home, Office & Commercial Furnishing*) di Indonesia.

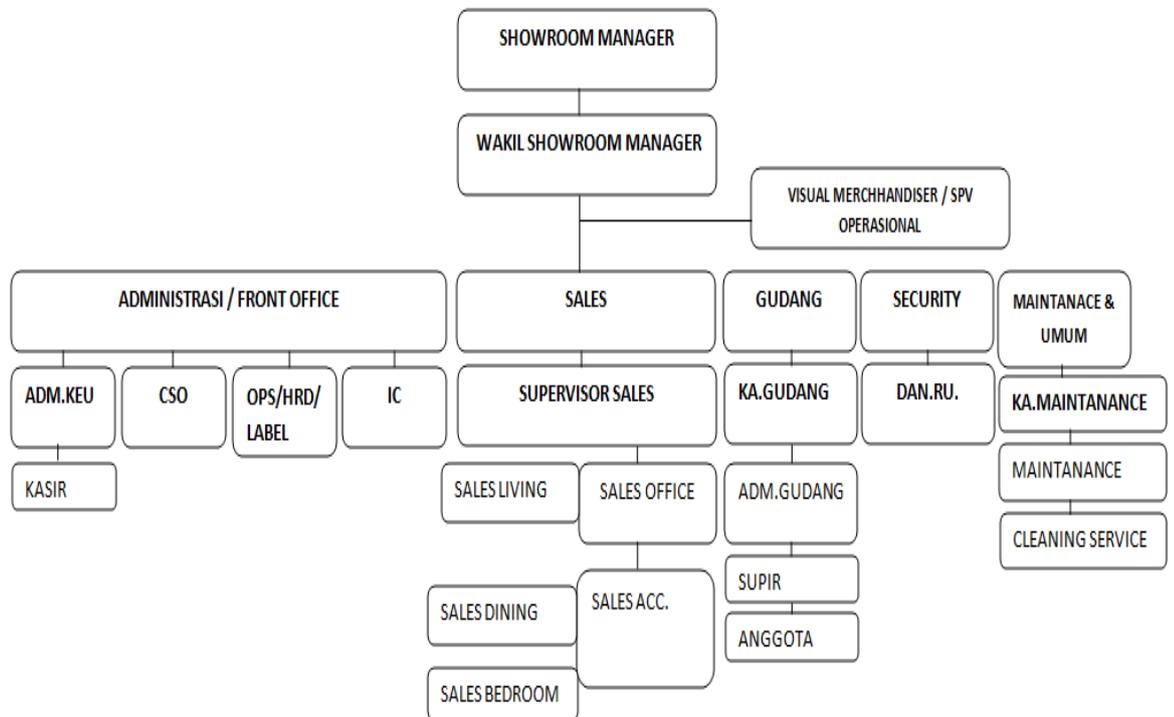
2) Misi

Memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapan pelanggan dalam memenuhi, melengkapi dan memperindah rumah/kantornya dengan menawarkan beragam produk berkualitas dengan harga bersaing dan layanan profesional.

**2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan)**

Organisasi dan manajemen merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kelancaran dan perkembangan suatu perusahaan. Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas,

kewajiban serta tanggung jawab. Struktur organisasi pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan) adalah sebagai berikut:



Sumber : PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan) (2019)

**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan)**

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan), yaitu:

#### Identitas Jabatan

Nama Jabatan : Showroom Manager

Divisi /Unit Kerja : Showroom

Atasan Langsung : Regional Manager

Pemegang Jabatan : Robby Alamsyah

#### Tujuan Jabatan

- a. Bertanggung jawab sepenuhnya atas keseluruhan *asset showroom* (aset bergerak dan tidak bergerak).

- b. Memastikan keseluruhan bagian di *showroom* berjalan sesuai dengan sistem dan prosedur yang sudah ditetapkan demi mencapai tujuan perusahaan terutama pencapaian target penjualan.

#### Tanggung Jawab

- a. Melakukan perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan terhadap operasional dan pengembangan *showroom* secara keseluruhan.
- b. Meningkatkan kinerja *showroom* baik aspek penjualan maupun aspek non-penjualan seperti pengelolaan *stock*, penataan barang, pengiriman barang dan lain-lain.
- c. Memastikan operasional *showroom* berjalan sesuai dengan sistem & prosedur yang berlaku.
- d. Melakukan penilaian terhadap kinerja team pada seluruh bagian/divisi *showroom*.
- e. Melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap seluruh bagian/divisi *showroom* agar berjalan sesuai dengan tugas & fungsinya masing-masing.
- f. Menggariskan dengan jelas *jobdes* dari masing-masing divisi yang ada di *showroom*.
- g. Melakukan promosi, mutasi, rotasi, demosi bahkan penghentian kerja.
- h. Mengadakan perubahan sistem, cara kerja atau prosedur di *showroom* (apabila bersifat prinsipil, harus terlebih dahulu mendapatkan persetujuan pimpinan di kantor pusat).

### Tugas Teknis

- a. Melakukan pembinaan, arahan, motivasi, penilain dan peringatan sesuai dengan keperluan dan kebutuhan pada masing-masing bagian.
- b. Menjalankan standar persediaan barang :
  1. Seluruh *item* yang ada di *showroom* sudah terpajang (tidak ada barang yang ada di gudang tetapi *display* tidak ada).
  2. Memastikan *item* baru tersedia dan terpajang dengan baik di *showroom*.
  3. Melakukan *order* barang baik barang baru maupun *repeat order* secara langsung maupun delegasi kebagian gudang atau bagian penjualan.
- c. Memahami produk *knowledge* dan *point of sales* dari keseluruhan *item* yang terjual.
- d. Melaksanakan observasi *display* mengenai estetika, kerapihan, kebersihan, kelengkapan dan kesempurnaan tampilan *display* sesuai dengan promo berjalan.
- e. Melakukan analisis pasar dan kompetitor demi meningkatkan pelayanan dan terutama angka penjualan.
- f. Membuat laporan mingguan dan bulanan mencakup *traffic* (pengunjung), *sales* (penjualan), *after sales* (pengiriman dan perakitan), laporan *stock*, peti kas, barang rusak dan baran-barang berkaitan.
- g. Menguasai pengaturan operasioanal *showroom* seperti pengaturan lampu, *ac*, *cctv*, dan lain-lain sarana dan prasarana penunjang lainnya.

- h. Melakukan pengawasan terhadap keluar masuk barang, pengiriman, perakitan dan *complaint* pelanggan.
- i. Melakukan pengawasan atau audit secara berkala terhadap seluruh bagian/divisi *showroom* khususnya mengenai keuangan dan *stock* barang.

## 2. Identitas Jabatan

Nama Jabatan : Administrasi Operasional

Divisi /Unit Kerja : Bagian Administrasi

Atasan Langsung : Showroom Manager

Pemegang Jabatan : Riza Umami

### Tujuan Jabatan

Melaksanakan tugas dokumentasi dan administrasi yang berkaitan dengan operasional *showroom* dan fungsi pelaporan ke *Head Office* mengenai sebagian operasional *showroom* (di luar gudang dan keuangan).

### Tanggung Jawab

- a. Melaksanakan dokumentasi dan pengarsipan segala kegiatan operasional *showroom*.
- b. Kreatifitas dalam pembuatan dan penyusunan laporan dan pengarsipan.
- c. Menyediakan label harga untuk seluruh barang yang merupakan produk.

### Tugas Teknis

- a. Mengerjakan Arsip Karyawan
  - a) Input *database* karyawan Interio Medan.
  - b) Memperbaharui setiap ada perubahan data pada karyawan.

- b. Mengerjakan Absensi Kehadiran
  - a) Merekap kehadiran pimpinan.
  - b) Merekap kehadiran karyawan.
  - c) *Record* kehadiran harian semua karyawan.
  - d) Mutasi *exel* dari mesin absensi orang per orang per hari.
- c. Membuat memo internal yang berkaitan dengan operasional *showroom*.
- d. Membuat penawaran harga.
- e. Mengarsipkan dokumen yang berkaitan dengan operasional.
- f. Menginput laporan harian, mingguan, dan bulanan mengenai :
  - 1. Laporan harian kegiatan *sales*
  - 2. Laporan harian kegiatan kasir
  - 3. Laporan harian kegiatan *maintainance*
  - 4. Laporan harian kegiatan umum
  - 5. Laporan grafik pengunjung, *pooling/feedback customer*.

### 3. Identitas Jabatan

Nama Jabatan : Administrasi Gudang

Divisi /Unit Kerja : Bagian Gudang

Atasan Langsung : Showroom Manager

Pemegang Jabatan : Maryati

Tujuan Jabatan

Melaksanakan tugas administrasi dan dokumentasi yang berkaitan dengan gudang, menangani ketersediaan stock barang di *showroom* agar kegiatan

penjualan barang di *showroom* dapat berjalan lancar dan menangani surat jalan untuk barang yang keluar dari *showroom*.

#### Tanggung Jawab

1. Melaksanakan dokumentasi dan pengarsipan segala kegiatan gudang.
2. Selalu memeriksa *stock* barang untuk menjaga ketersediaan barang di *showroom*.
3. Membuat surat jalan untuk semua barang yang keluar dari *showroom*.

#### Tugas Teknis

1. Mempersiapkan surat jalan untuk pengantaran barang ke tempat *customer*.
2. Mengerjakan laporan stock, mengurangi *stock* barang yang telah terjual dengan *stock* yang ada berdasarkan *invoice*.
3. Membuat *adjust stock* untuk barang *display*.
4. Membuat laporan barang-barang rusak.
  - a) Membuat *list* untuk barang yang dapat diperbaiki.
5. Membuat *adjust stock* untuk barang yang tidak sesuai program.
6. Membuat memo laporan *adjust stock* untuk *stock in* barang.
7. Melakukan pengecekan barang-barang masuk.
8. Membuat laporan kepusat untuk barang masuk yang bermasalah setelah ditandatangani manajer.
9. Membuat rekapan barang yang belum dikirim.
10. Membuat *adjust stock* untuk penyesuaian barang hasil *opname* yang tidak sesuai dengan program.
11. Membuat internal memo yang berkaitan dengan gudang

- a) *List* barang yang akan dipesan.
- b) *List* barang yang dikembalikan ke Jakarta.
- c) Hasil *opname*.
- d) *Adjust stock*.

12. Membuat *barcode* barang yang dibutuhkan baik barang baru ataupun barang lama.

13. Arsip dokumen yang berkaitan dengan gudang

- a) Laporan *adjust stock*.
- b) Laporan barang *display*.
- c) Laporan barang rusak.
- d) Laporan barang cacat, baik yang dapat diperbaiki ataupun tidak.
- e) Surat jalan *customer*.
- f) Surat jalan *container*.
- g) Memo internal yang berkaitan dengan gudang.

4. Identitas Jabatan

Nama Jabatan : Customer Service

Divisi /Unit Kerja : Showroom

Atasan Langsung : Showroom Manajer

Pemegang Jabatan : Tari

Tujuan Jabatan

- 1) Menjalankan pelayanan informasi mengenai program-program baru yang sedang berjalan melalui sarana yang disediakan.
- 2) Menjaga hubungan baik dengan *customer*, sehingga memupuk kepercayaan *customer* akan pelayan yang diberikan perusahaan.

- 3) Koordinasi pengiriman barang ke *customer* dengan koordinator rakit dan gudang.

#### Tanggung Jawab

- 1) Melaksanakan dokumentasi dan pengarsipan segala kegiatan gudang.
- 2) Selalu memeriksa *stock* barang untuk menjaga ketersediaan barang di *showroom*.
- 3) Membuat surat jalan untuk semua barang yang keluar dari *showroom*.

#### Tugas Teknis

- 1) Menjalankan pelayanan informasi mengenai program-program baru yang sedang berjalan melalui sarana yang disediakan.
- 2) Menerima telepon dari luar.
- 3) Pemegang dan pemeliharaan data member.
- 4) Cetak *member card*.
- 5) Pengaturan jadwal kirim barang, kordinasi dengan koodinator rakit dan kepala gudang.
- 6) Pengarsipan hasil rakitan dari koordinator rakit.

#### 5. Identitas Jabatan

Nama Jabatan : Koordinator Sales

Divisi /Unit Kerja : Showroom

Atasan Langsung : Showroom Manajer

Pemegang Jabatan : Morina / Agung

#### Tujuan Jabatan

1. Mengkoordinir dan memonitor aktivitas team penjualan agar dapat meningkatkan penjualan dan mencapai target.

2. Mengembangkan, memberdayakan, komunikasi, melatih dan memotivasi *sales-sales*.
3. Memberikan laporan kegiatan dan penjualan *team sales* baik itu harian, mingguan, bulanan kepada *showroom manager*.
4. *Control* ketersediaan *stock display*.

### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	24	53.3	53.3	53.3
Perempuan	21	46.7	46.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan) yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 53.3% dari total responden.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	20	44.4	44.4	44.4
31 - 40 Tahun	13	28.9	28.9	73.3
41 - 55 Tahun	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan) yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 44.4% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	11	24.4	24.4	24.4
SMA	34	75.6	75.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan) yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 75.6% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 3 Tahun	24	53.3	53.3	53.3
4 - 5 Tahun	21	46.7	46.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan) yang menjadi responden memiliki masa kerja 1-3 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 53.3% dari total responden.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 1 (satu) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu budaya organisasi (X), 1 (satu) variabel moderasi yaitu *self efficacy* (Z), serta 1 (satu)

variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 45 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**a. Variabel X (Budaya Organisasi)**

**Tabel 4.5**  
**Karyawan mampu untuk mengetahui misi dari organisasi.**  
**Pernyataan X.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.7	6.7	6.7
Ragu-Ragu	20	44.4	44.4	51.1
Setuju	16	35.6	35.6	86.7
Sangat Setuju	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (13.3%), setuju sebanyak 16 orang (35.6%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (44.4%) dan sebanyak 3 orang (6.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mampu untuk mengetahui misi dari organisasi.

**Tabel 4.6**  
**Karyawan mampu untuk mengetahui tujuan dari organisasi.**  
**Pernyataan X.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	26.7	26.7	26.7
Ragu-Ragu	10	22.2	22.2	48.9
Setuju	23	51.1	51.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (51.1%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (22.2%) dan sebanyak 12 orang (26.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (51.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu untuk mengetahui tujuan dari organisasi.

**Tabel 4.7**  
**Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.**  
**Pernyataan X.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.6	15.6	15.6
Ragu-Ragu	15	33.3	33.3	48.9
Setuju	19	42.2	42.2	91.1
Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.9%), setuju sebanyak 19 orang (42.2%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (15.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (42.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan berbagai strategi.

**Tabel 4.8**  
**Karyawan berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di organisasi.**  
**Pernyataan X.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	24.4	24.4	24.4
Ragu-Ragu	15	33.3	33.3	57.8
Setuju	14	31.1	31.1	88.9
Sangat Setuju	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11.1%), setuju sebanyak 14 orang (31.1%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (33.3%) dan sebanyak 11 orang (24.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan berusaha untuk mampu mengetahui batasan dalam kelompok di organisasi.

**Tabel 4.9**  
**Karyawan selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi.**  
**Pernyataan X.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	46.7	46.7	46.7
Ragu-Ragu	5	11.1	11.1	57.8
Setuju	6	13.3	13.3	71.1
Sangat Setuju	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (28.9%), setuju sebanyak 6 orang (13.3%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.1%) dan sebanyak 21 orang (46.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 21 orang (46.7%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa karyawan selalu mendapatkan penghargaan dari organisasi.

**Tabel 4.10**  
**Karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.**  
**Pernyataan X.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	24.4	24.4	24.4
	Ragu-Ragu	15	33.3	33.3	57.8
	Setuju	15	33.3	33.3	91.1
	Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.9%), setuju sebanyak 15 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (33.3%) dan sebanyak 11 orang (24.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu dan setuju dan ragu-ragu sebanyak 15 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan mampu untuk mengetahui bagaimana mengatur pekerjaan yang sulit diselesaikan.

**Tabel 4.11**  
**Karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.**  
**Pernyataan X.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	28.9	28.9	28.9
	Ragu-Ragu	20	44.4	44.4	73.3
	Setuju	9	20.0	20.0	93.3
	Sangat Setuju	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.7%), setuju sebanyak 9 orang (20.0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (44.4%) dan sebanyak 13 orang (28.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mampu untuk mengetahui hubungan dengan lingkungan organisasi.

**Tabel 4.12**  
**Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam organisasi.**  
**Pernyataan X.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	15.6	15.6	15.6
	Ragu-Ragu	15	33.3	33.3	48.9
	Setuju	19	42.2	42.2	91.1
	Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.9%), setuju sebanyak 19 orang (42.2%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (15.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (42.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu untuk mengetahui hakikat kenyataan dan kebenaran di dalam organisasi.

**Tabel 4.13**  
**Karyawan mampu untuk mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan.**  
**Pernyataan X.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	20.0	20.0	20.0
	Ragu-Ragu	21	46.7	46.7	66.7
	Setuju	13	28.9	28.9	95.6
	Sangat Setuju	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.4%), setuju sebanyak 13 orang (28.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (46.7%) dan sebanyak 9 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (46.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan mampu untuk mengetahui hakikat dengan waktu pekerjaan.

**Tabel 4.14**  
**Karyawan mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.**  
**Pernyataan X.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	26.7	26.7	26.7
	Ragu-Ragu	14	31.1	31.1	57.8
	Setuju	15	33.3	33.3	91.1
	Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.9%), setuju sebanyak 15 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.1%) dan sebanyak 12 orang (26.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (33.3%). Jadi dapat disimpulkan responden

setuju bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

**b. Variabel Z (*Self Efficacy*)**

**Tabel 4.15**  
**Perusahaan memperhatikan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil.**

**Pernyataan Z.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.7	6.7	6.7
Ragu-Ragu	9	20.0	20.0	26.7
Setuju	11	24.4	24.4	51.1
Sangat Setuju	22	48.9	48.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (48.9%), setuju sebanyak 11 orang (24.4%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (20.0%) dan sebanyak 3 orang (6.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (48.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan memperhatikan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil.

**Tabel 4.16**

**Perusahaan memperhatikan keyakinan karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi.**

**Pernyataan Z.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	11.1	11.1	11.1
Tidak Setuju	2	4.4	4.4	15.6
Ragu-Ragu	8	17.8	17.8	33.3
Setuju	10	22.2	22.2	55.6
Sangat Setuju	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (44.4%), setuju sebanyak 10 orang (22.2%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (17.8%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4.4%) dan sebanyak 5 orang (11.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan memperhatikan keyakinan karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi.

**Tabel 4.17**  
**Perusahaan mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif pada karyawan.**  
**Pernyataan Z.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
Tidak Setuju	3	6.7	6.7	8.9
Ragu-Ragu	4	8.9	8.9	17.8
Setuju	22	48.9	48.9	66.7
Sangat Setuju	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (33.3%), setuju sebanyak 22 orang (48.9%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (8.9%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6.7%) dan sebanyak 1 orang (2.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (48.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif pada karyawan.

**Tabel 4.18**  
**Perusahaan Menggunakan pengalaman sebagai suatu langkah untuk**  
**mencapai keberhasilan perusahaan.**

**Pernyataan Z.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	31.1	31.1	31.1
Ragu-Ragu	1	2.2	2.2	33.3
Setuju	7	15.6	15.6	48.9
Sangat Setuju	23	51.1	51.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (51.1%), setuju sebanyak 7 orang (15.6%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.2%) dan sebanyak 14 orang (31.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (51.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan menggunakan pengalaman sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

**Tabel 4.19**  
**Perusahaan memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang**  
**dikerjakan kepada karyawan.**

**Pernyataan Z.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.4	4.4	4.4
Tidak Setuju	3	6.7	6.7	11.1
Ragu-Ragu	6	13.3	13.3	24.4
Setuju	7	15.6	15.6	40.0
Sangat Setuju	27	60.0	60.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (60.0%), setuju sebanyak 7 orang (15.6%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (13.3%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6.7%) dan sebanyak 2 orang (4.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (60.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan kepada karyawan.

**Tabel 4.20**  
**Perusahaan dalam melakukan pekerjaan selalu antusias.**  
**Pernyataan Z.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	15.6	15.6	15.6
Tidak Setuju	14	31.1	31.1	46.7
Ragu-Ragu	3	6.7	6.7	53.3
Setuju	7	15.6	15.6	68.9
Sangat Setuju	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (31.1%), setuju sebanyak 7 orang (15.6%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (6.7%), tidak setuju sebanyak 14 orang (31.1%) dan sebanyak 7 orang (15.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan tidak setuju sebanyak 14 orang (31.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan tidak setuju bahwa perusahaan dalam melakukan pekerjaan selalu antusias.

**Tabel 4.21**  
**Perusahaan memiliki keyakinan yang kuat terhadap potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas.**  
**Pernyataan Z.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	11.1	11.1	11.1
Ragu-Ragu	5	11.1	11.1	22.2
Setuju	15	33.3	33.3	55.6
Sangat Setuju	20	44.4	44.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (44.4%), setuju sebanyak 15 orang (33.3%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (11.1%) dan sebanyak 5 orang (11.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan memiliki keyakinan yang kuat terhadap potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas.

**Tabel 4.22**  
**Perusahaan memperhatikan sikap karyawan yang menunjukkan**  
**keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan.**  
**Pernyataan Z.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	20.0	20.0	20.0
	Ragu-Ragu	9	20.0	20.0	40.0
	Setuju	8	17.8	17.8	57.8
	Sangat Setuju	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (42.2%), setuju sebanyak 8 orang (17.8%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (20.0%) dan sebanyak 9 orang (20.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (42.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan memperhatikan sikap karyawan yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan.

**Tabel 4.23**  
**Perusahaan memiliki karyawan dengan semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas.**  
**Pernyataan Z.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.6	15.6	15.6
Ragu-Ragu	6	13.3	13.3	28.9
Setuju	5	11.1	11.1	40.0
Sangat Setuju	27	60.0	60.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (60.0%), setuju sebanyak 5 orang (11.1%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (13.3%) dan sebanyak 7 orang (15.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (60.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan memiliki karyawan dengan semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas.

**Tabel 4.24**  
**Perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik.**  
**Pernyataan Z.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.6	15.6	15.6
Ragu-Ragu	16	35.6	35.6	51.1
Setuju	19	42.2	42.2	93.3
Sangat Setuju	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.7%), setuju sebanyak 19 orang (42.2%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (35.6%) dan sebanyak 7 orang (15.6%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (42.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

### c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

**Tabel 4.25 Perusahaan selalu memperhatikan kuantitas kerja karyawan dengan yang pekerjaan yang telah ditetapkan.**

**Pernyataan Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.6	15.6	15.6
Ragu-Ragu	22	48.9	48.9	64.4
Setuju	14	31.1	31.1	95.6
Sangat Setuju	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.4%), setuju sebanyak 14 orang (31.1%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (48.9%) dan sebanyak 7 orang (15.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (48.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan selalu memperhatikan kuantitas kerja karyawan dengan yang pekerjaan yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.26**

**Perusahaan memiliki karyawan yang jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.**

**Pernyataan Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.6	15.6	15.6
Ragu-Ragu	15	33.3	33.3	48.9
Setuju	19	42.2	42.2	91.1
Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.9%), setuju sebanyak 19 orang (42.2%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (15.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (42.2%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa perusahaan memiliki karyawan yang jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.

**Tabel 4.27**  
**Perusahaan mempunyai karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.**

**Pernyataan Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	11.1	11.1	11.1
	Ragu-Ragu	18	40.0	40.0	51.1
	Setuju	20	44.4	44.4	95.6
	Sangat Setuju	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.4%), setuju sebanyak 20 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (40.0%) dan sebanyak 5 orang (11.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan mempunyai karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.

**Tabel 4.28**  
**Perusahaan memiliki karyawan yang mampu bekerja sama dengan**  
**karyawan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.**  
**Pernyataan Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	26.7	26.7	26.7
Ragu-Ragu	14	31.1	31.1	57.8
Setuju	17	37.8	37.8	95.6
Sangat Setuju	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.4%), setuju sebanyak 17 orang (37.8%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.1%) dan sebanyak 12 orang (26.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (37.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memiliki karyawan yang mampu bekerja sama dengan karyawan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.29**  
**Perusahaan memiliki karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaan tepat**  
**waktu.**  
**Pernyataan Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.6	15.6	15.6
Ragu-Ragu	14	31.1	31.1	46.7
Setuju	18	40.0	40.0	86.7
Sangat Setuju	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (13.3%), setuju sebanyak 18 orang (40.0%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (31.1%) dan sebanyak 7 orang (15.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 18 orang (40.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memiliki karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

**Tabel 4.30**  
**Perusahaan memiliki karyawan yang mau tanggung jawab bersama.**  
**Pernyataan Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	24.4	24.4	24.4
Ragu-Ragu	21	46.7	46.7	71.1
Setuju	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (28.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (46.7%) dan sebanyak 11 orang (24.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (46.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memiliki karyawan yang mau tanggung jawab bersama.

**Tabel 4.31**  
**Perusahaan memiliki pimpinan yang membuat karyawan semakin produktif.**  
**Pernyataan Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	24.4	24.4	24.4
Ragu-Ragu	23	51.1	51.1	75.6
Setuju	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang (24.4%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (51.1%) dan sebanyak 11 orang (24.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang

(51.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memiliki pimpinan yang membuat karyawan semakin produktif.

**Tabel 4.32**  
**Perusahaan memiliki karyawan yang selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.**  
**Pernyataan Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	15.6	15.6	15.6
Ragu-Ragu	15	33.3	33.3	48.9
Setuju	20	44.4	44.4	93.3
Sangat Setuju	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6.7%), setuju sebanyak 20 orang (44.4%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (33.3%) dan sebanyak 7 orang (15.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (44.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memiliki karyawan yang selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.33**  
**Perusahaan memiliki karyawan yang selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab dan menunjukkan kinerja yang baik.**  
**Pernyataan Y.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	13.3	13.3	13.3
Ragu-Ragu	19	42.2	42.2	55.6
Setuju	16	35.6	35.6	91.1
Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.9%), setuju sebanyak 16 orang (35.6%), ragu-ragu

sebanyak 19 orang (42.2%) dan sebanyak 6 orang (13.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (42.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memiliki karyawan yang selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab dan menunjukkan kinerja yang baik.

**Tabel 4.34 Perusahaan memiliki karyawan yang sebelum melakukan setiap pekerjaan dari pimpinan, dengan membuat perencanaan yang baik.**  
**Pernyataan Y.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.7	6.7	6.7
Ragu-Ragu	16	35.6	35.6	42.2
Setuju	24	53.3	53.3	95.6
Sangat Setuju	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)*

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4.4%), setuju sebanyak 24 orang (53.3%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (35.6%) dan sebanyak 3 orang (6.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (53.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memiliki karyawan yang sebelum melakukan setiap pekerjaan dari pimpinan, dengan membuat perencanaan yang baik.

## 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.35**  
**Uji Validitas (X) Budaya Organisasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X.1	29.4000	33.245	<b>.431</b>	.850
Pernyataan X.2	29.7111	32.756	<b>.455</b>	.848
Pernyataan X.3	29.5111	30.937	<b>.649</b>	.833
Pernyataan X.4	29.6667	30.545	<b>.605</b>	.836
Pernyataan X.5	29.7111	27.710	<b>.614</b>	.839
Pernyataan X.6	29.6889	32.446	<b>.432</b>	.851
Pernyataan X.7	29.9111	31.219	<b>.608</b>	.836
Pernyataan X.8	29.5111	30.937	<b>.649</b>	.833
Pernyataan X.9	29.7778	32.586	<b>.513</b>	.844
Pernyataan X.10	29.7111	30.028	<b>.668</b>	.830

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.35 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.36**  
**Uji Validitas (Z) Self Efficacy**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	34.6000	55.791	<b>.707</b>	.868
Pernyataan Z.2	34.9111	56.037	<b>.456</b>	.886
Pernyataan Z.3	34.7111	57.937	<b>.566</b>	.876
Pernyataan Z.4	34.8889	52.192	<b>.674</b>	.868
Pernyataan Z.5	34.5556	55.025	<b>.608</b>	.873
Pernyataan Z.6	35.6000	51.018	<b>.623</b>	.874
Pernyataan Z.7	34.6444	56.053	<b>.664</b>	.870
Pernyataan Z.8	34.9333	53.518	<b>.694</b>	.866
Pernyataan Z.9	34.6000	55.836	<b>.565</b>	.876
Pernyataan Z.10	35.3556	56.734	<b>.763</b>	.867

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.36 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor

setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel *self efficacy* dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.37**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	30.0000	29.636	.632	.901
Pernyataan Y.2	29.8000	27.573	.793	.891
Pernyataan Y.3	29.8222	28.922	.748	.895
Pernyataan Y.4	30.0444	28.771	.623	.902
Pernyataan Y.5	29.7333	27.336	.766	.893
Pernyataan Y.6	30.2000	30.118	.604	.903
Pernyataan Y.7	30.2444	29.643	.702	.898
Pernyataan Y.8	29.8222	27.786	.798	.891
Pernyataan Y.9	29.8444	29.089	.639	.901
Pernyataan Y.10	29.6889	32.037	.387	.914

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.37 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.38**  
**Uji Reliabilitas (X) Budaya Organisasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.38 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,854 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.39**  
**Uji Reliabilitas (Z) Self Efficacy**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.39 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,884 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel *self efficacy* adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.40**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

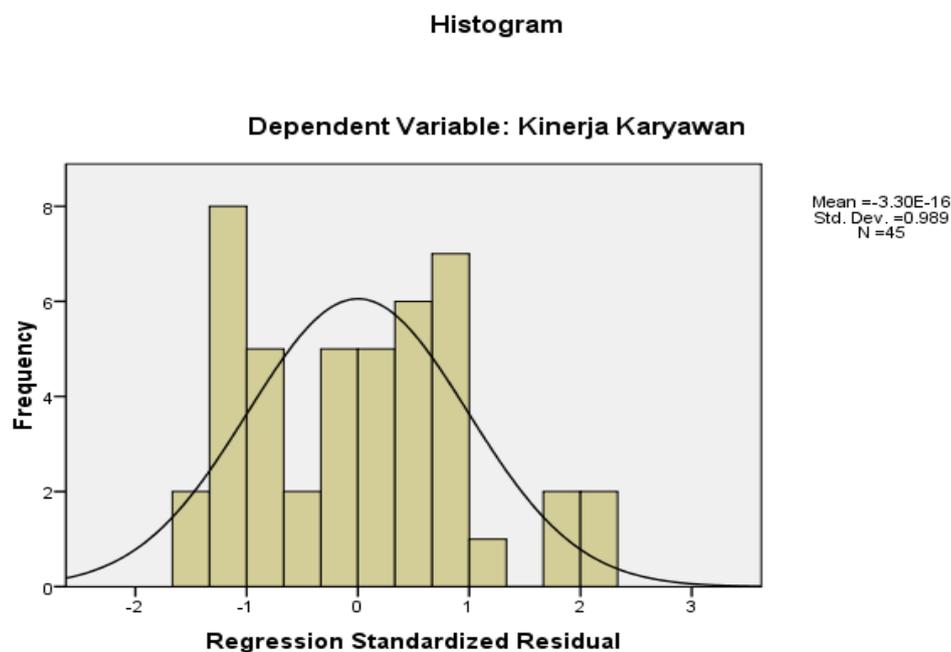
Dari tabel 4.40 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,908 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

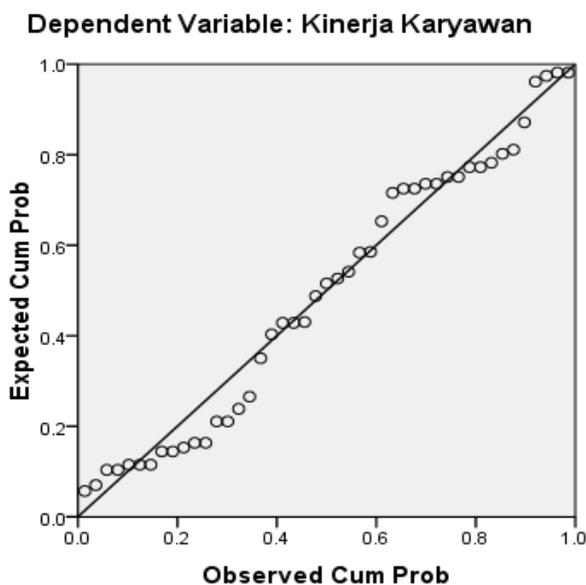


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai  $Asym.sig (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$  maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.41**  
**Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.00452858
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.712
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.691</b>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.41 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,691 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p= 0,691 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. \

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.42**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.612	3.322	2.893	.006		
	<b>Budaya Organisasi</b>	.717	.099	7.234	.000	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>

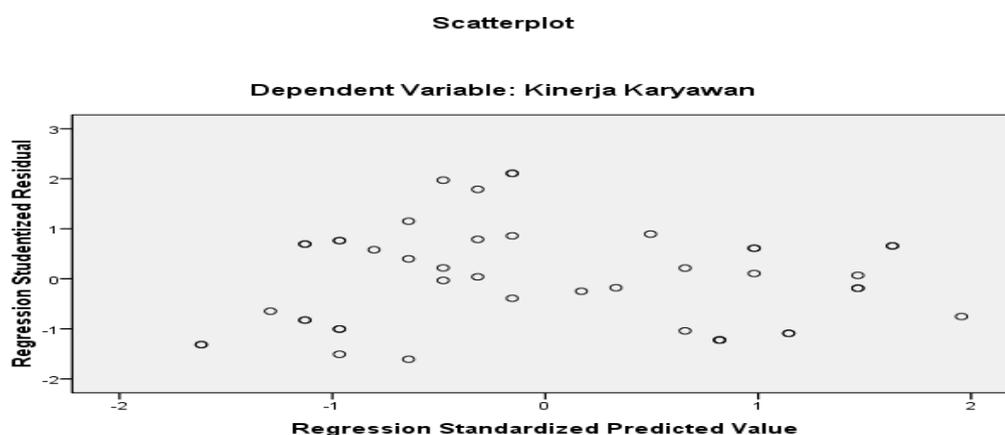
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.42 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah budaya organisasi  $1,000 < 10$ , serta nilai *Tolerance* budaya organisasi  $1,000 > 0,10$ , sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 7. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana bertujuan menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Rumus analisis regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X + e$$

**Tabel 4.43**  
**Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	<b>(Constant)</b>	<b>9.612</b>	3.322	2.893	.006	
	<b>Budaya Organisasi</b>	<b>.717</b>	.099	7.234	.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.43 tersebut diperoleh regresi linier sederhana sebagai berikut  $Y = 9,612 + 0,717 X + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier sederhana adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,612.

- b. Jika terjadi peningkatan budaya organisasi 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,717.

## 8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.44**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.612	3.322	2.893	.006		
<b>Budaya Organisasi</b>	.717	.099	<b>7.234</b>	<b>.000</b>	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.44 diatas dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 7,234 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,016 dan signifikan sebesar 0,003, sehingga  $t_{hitung} 7,234 > t_{tabel} 2,016$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### b. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.45**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.538	4.05083

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.45 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,538 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 53,8% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh budaya organisasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 53,8\% = 46,2\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaya kepemimpinan, upah, motivasi dan lain-lain.

### 9. Uji Moderating Regression Analysis (MRA)

Pengujian variabel moderating dengan uji interaksi maupun dengan nilai selisih mutlak absolut mempunyai kecendrungan akan terjadi multikolinearitas yang tinggi antar variabel independen dan hal – hal ini akan menyalahi asumsi klasik dalam regresi *ordinary least square* (OLS).

**Tabel 4.46**  
**Uji Moderating Regression Analysis (MRA)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.513	1.879		2.402	.021		
	Kinerja Karyawan	-.036	.056	-.098	-.646	.021	1.000	1.000

a. Dependent Variable: AbsRes\_1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan dari tabel 4.46 dapat diketahui bahwa pengujian moderating dengan nilai residual yang diabsolutkan, diketahui bahwa nilai signifikan  $0,021 <$

0,05. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* sebagai variabel moderating.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari  $t_{hitung} 7,234 > t_{tabel} 2,016$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta mengembirakan.” Kreitner (2013:89) menyatakan bahwa: “Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi karyawan, struktur dan pengendalian yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating**

Hasil dari nilai signifikan  $0,021 < 0,05$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* sebagai variabel moderating. Penelitian ini menyatakan bahwa *Self efficacy* merujuk pada keyakinan diri seseorang bahwa ia memiliki kemampuan untuk melakukan suatu perilaku. Perbedaan tingkat *self efficacy* yang dimiliki menyebabkan tidak semua karyawan yakin akan kemampuannya saat diberikan tugas. Sebagian karyawan merasa tidak yakin akan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan terutama jika tugas yang tersebut lebih

berat dibandingkan tugas sebelumnya. Disinilah pentingnya karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi, karena ia memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mampu mengerjakan tugas yang diberikan dalam kondisi situasi apapun

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan), dimana  $t_{hitung} 7,234 > t_{tabel} 2,016$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. *Self efficacy* mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hola (Interio Home Furnishing Medan), dimana nilai signifikan  $0,021 < 0,05$ .

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan perhatian dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan tentang peningkatan rasa percaya diri pada karyawan, dan melakukan *briefing* sehingga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Pelatihan ini dapat diberikan secara berkesinambungan. Perusahaan memperhatikan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil.

2. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai akurasi waktu yang ditentukan dan lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara melakukan pengawasan terhadap karyawan saat melaksanakan pekerjaan, memberikan insentif kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Perusahaan selalu memperhatikan kuantitas kerja karyawan dengan yang pekerjaan yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku :**

- Collin, J.C., Porras, J.I. 2013. *Built To Last: Tradisi Sukses Organisasi-organisasi Visioner*, Alih Bahasa, Hifni Alifahmi, Erlangga, Jakarta.
- Ghufron, Nur dan Risnawati Rini. 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Russ Media
- Ghozali, Imam, 2010. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L., Donnelly, James, H., dan Ivancevich, John, M., 2011. *Manajemen*, Edisi 9, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, BTFE, Yogyakarta.
- Hamdi, Muhammad. 2016. *Teori Kepribadian Sebuah Pengantar*. Bandung: Alfabeta
- Kenna Mc. Eugene & Beech Nic, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Koesmono. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7, No 2.
- Kreitner, Robert, dan Kinicki Angelo. 2013. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2012. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi 3. Jakarta: Erlangga
- Munandar, dkk, 2014. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Organisasi*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UI.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sofo, F. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Airlangga University Press, Surabaya.

- Simamora, Henry, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit YKPN, Yogyakarta.
- Soeprihanto, Jhon, 2012. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Tika, Pabundu, Moh., 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Triguno. 2014. *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi Keenam, PT. Golden Terayon Press, Jakarta.
- Umar, Husein, 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Cetakan Ketiga, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

**Jurnal:**

- Aspan, H. (2020). "The Role of Notaries in the Registration of the Establishment of Commanditaire Vennootschap (CV) through the Business Entity Administration System". *Scholar International Journal of Law, Crime, and Justice*, e-ISSN 2617-3484, Volume 3 Issue 12, pp. 463-467.
- Aspan, H. (2020). "The Role of Legal History in the Creation of Aspirational Legislation in Indonesia". *International Journal of Research and Review (IJRR)*, Volume 7 Issue 6, pp 40-47.
- Aspan, H. (2020). "The Political History of Land Law in Indonesia". *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education (IJARIE)*, e-ISSN 2395-4396, Volume 6 Issue 3, 2020, pp. 707-713.
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Javed, Zainab. (2016). *Career-decisions, Self-efficacy and Self-esteem among Students of Private and Government Academic Institutions*.
- Hati, Shinta Wahyu. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT Pipa Mas Batam. Politeknik Negeri Batam.

- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. *JUMANT*, 11(1), 67-80.
- Noviawati, Dian Rizki. (2016). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Divisi *Finance* Dan Divisi *Human Resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya).
- Reddan, Gregory. (2015). *Enhancing Students’ Self-Efficacy In Making Positive Career Decisions*.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rossanty, Y., Hasibuan, D., Napitupulu, J., Nasution, M. D. T. P., & Rahim, R. (2018). Composite performance index as decision support method for multi case problem. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.29), 33-36.
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Ario, F. (2018). Consumer Behaviour In Era Millennial. *Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI*.
- Trisanto, Aryawan Angga. (2017). Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danliris sukoharjo tahun 2016. Universitas Muhammadiyah Surakarta.