

**PENGARUH EFIKASI DIRI, KEPUASAN KERJA, DAN  
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PERILAKU  
KEANGGOTAAN ORGANISASI KARYAWAN PADA  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh :**

**TIA RAHMA LUBIS**  
**NPM. 1405160766**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 15 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : TIA RAHMA LUBIS  
N P M : 1405160766  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH EFIKASI DIRI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI KARYAWAN PADA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

  
Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si

Penguji II

  
WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Pembimbing

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

**PANITIA UJIAN**

Ketua

  
H. SANJHI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

  
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : TIA RAHMA LUBIS  
N P M : 1405160766  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH EFIKASI DIRI, KEPUASAN KERJA, DAN  
KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PERILAKU  
KEANGGOTAAN ORGANISASI KARYAWAN PADA  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
  
HUDA NURRI, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TIA RAHMA LUBIS  
NPM : 1405160766  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM  
Judul Penelitian : PENGARUH EFIKASI DIRI, KEPUASAN KERJA, DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI KARYAWAN PADA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
15-07-2018	Diberi tugas awal penelitian		
23-07-2018	Diberi tugas pembaharuan awal penelitian		
31-07-2018	Diberi kerangka dan soal		
12-02-2018	Diberi daftar pustaka		
21-02-2018	All kody meja kljjas		

Pembimbing Skripsi

Medan, Februari 2018  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si)

(Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : TIA RAHMA LUBIS  
NPM : 1405160766  
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM  
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP/~~)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.17

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**TIA RAHMA LUBIS (1405160766). “Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi Karyawan Pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”. Skripsi S-1, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap perilaku keanggotaan organisasi. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi.

Penelitian ini dikumpulkan melalui angket yang dianalisis menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Untuk uji hipotesis, peneliti menggunakan uji t, F serta koefisien determinasi. Objek yang diteliti adalah karyawan tetap dengan masa kerja minimal 6 tahun. Dengan jumlah populasinya 110 orang dan sampelnya 50 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan efikasi diri (X1) terhadap perilaku keanggotaan organisasi (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Kepuasan kerja (X2) terhadap perilaku keanggotaan organisasi (Y) berpengaruh positif namun tidak signifikan. Keterlibatan kerja (X3) terhadap perilaku keanggotaan organisasi (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan efikasi diri (X1), kepuasan kerja (X2), dan keterlibatan kerja (X3) secara bersama – sama terhadap perilaku keanggotaan organisasi (Y) berpengaruh positif dan signifikan.

**Kata Kunci: Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Perilaku Keanggotaan Organisasi**

## KATA PENGANTAR



*Assalamua'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, selanjutnya tak lupa pula penulis mengucapkan salawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada kita semua.

Dalam Kesempatan ini penulis bersyukur kepada Allah SWT, karena berkat Ridhonya penulis mampu merampungkan tugas akhir perkuliahan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”**. Skripsi ini disusun sebagai kewajiban penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, serta memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis menyadari banyak mengalami kendala, namun berkat bimbingan, kerjasama, bantuan berupa moril maupun materi dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala – kendala tersebut dapat diatasi serta dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan Terima Kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, Khususnya:

1. Terimakasih yang sebesar – besarnya untuk kedua orang tua tercinta, Ayahanda Amri Lubis dan Ibunda Siti Aisyah Hanum Hasibuan yang tiada henti – hentinya memberikan kasih, cinta dan dukungan baik moril maupun materil kepada Penulis serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan Penulis.
2. Kakak saya Irma Sari Lubis dan adik saya Anhar Lubis yang sudah memberikan motivasi dan dukungan dalam mengerjakan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Agussani M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri SE, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Hj. Dewi Andriany, SE., MM, selaku Dosen Penasehat Akademik penulis.
8. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Pimpinan, seluruh staff, dan karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, yang telah membantu penulis dalam penyediaan data yang dibutuhkan.
10. Sahabat – sahabat terbaik Rismawati, Neny Anggraini, Fadillah Imani, dan Karmila Hasibuan yang sebentar lagi sama – sama menyandang gelar sarjana manajemen.
11. Teman – teman kelas D Manajemen Siang, terima kasih untuk kebersamaannya selama ini.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan berkah dan rahmat-Nya bagi kita semua, terima kasih untuk bantuannya selama ini, semoga dapat menjadi amal kebaikan dihadapan-Nya. Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari.

Akhir kata Penulis berharap agar upaya ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang bermanfaat bagi semua pihak.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Medan, Maret 2018

Penulis

**TIA RAHMA LUBIS**  
**NPM. 1405160766**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	9
1. Batasan Masalah.....	9
2. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS .....</b>	<b>13</b>
A. Uraian Teori.....	13
1. Perilaku Keanggotaan Organisasi .....	13
a. Pengertian Perilaku Keanggotaan Organisasi .....	13
b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Perilaku Keanggotaan Organisasi.....	15
c. Manfaat Perilaku Keanggotaan Organisasi.....	17
d. Indikator Perilaku Keanggotaan Organisasi .....	20
2. Efikasi Diri.....	22
a. Pengertian Efikasi Diri.....	22
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri .....	23
c. Fungsi Efikasi Diri.....	26
d. Indikator Efikasi Diri .....	29
3. Kepuasan Kerja .....	32

a.	Pengertian Kepuasan Kerja .....	32
b.	Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	33
c.	Manfaat Kepuasan Kerja.....	35
d.	Indikator Kepuasan Kerja .....	35
e.	Dampak Ketidakpuasan Kerja.....	37
4.	Keterlibatan Kerja .....	38
a.	Pengertian Keterlibatan Kerja .....	38
b.	Faktor – faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja .....	39
c.	Hakekat Keterlibatan Kerja.....	40
d.	Macam – Macam Program Keterlibatan Kerja .....	41
e.	Indikator Keterlibatan Kerja .....	42
B.	Kerangka Konseptual .....	44
C.	Hipotesis .....	51
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>53</b>
A.	Pendekatan Penelitian .....	53
B.	Defenisi Operasional .....	53
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	56
D.	Populasi dan Sampel .....	57
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	60
F.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	61
G.	Teknik Analisa Data.....	67
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>74</b>
A.	Hasil Penelitian .....	74
1.	Deskripsi Hasil Penelitian Data .....	74
a.	Karakteristik Responden.....	75
1)	Jenis Kelamin .....	75
2)	Usia .....	75
3)	Tingkat Pendidikan.....	76
4)	Masa Kerja .....	77
b.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	77

1) Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi.....	78
2) Variabel Efikasi Diri .....	80
3) Variabel Kepuasan Kerja .....	81
4) Variabel Keterlibatan Kerja.....	83
2. Asumsi Klasik .....	85
a. Uji Normalitas .....	85
b. Uji Multikolinearitas.....	86
c. Uji Heterokedastisitas .....	87
3. Metode Regresi Linear Berganda.....	88
4. Pengujian Hipotesis .....	90
a. Uji Secara Parsial (Uji t) .....	90
1) Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi.....	91
2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi.....	91
3) Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi.....	92
b. Uji Secara Simultan (Uji F) .....	93
5. Koefisien Determinasi .....	95
B. Pembahasan .....	95
1. Efikasi Diri terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi .....	96
2. Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi ...	97
3. Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi .....	98
4. Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi .....	100
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>102</b>
A. Kesimpulan.....	102
B. Saran.....	103

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III-1	Indikator Perilaku Keanggotaan Organisasi ..... 54
Tabel III-2	Indikator Efikasi Diri ..... 54
Tabel III-3	Indikator Kepuasan Kerja..... 55
Tabel III-4	Indikator Keterlibatan Kerja..... 56
Tabel III-5	Waktu Penelitian..... 57
Tabel III-6	Jumlah Sampel..... 59
Tabel III-7	Skala Pengukuran Model Skala Likert ..... 61
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi (Y) ..... 63
Tabel III-9	Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X1) ..... 64
Tabel III-10	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2) ..... 64
Tabel III-11	Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja (X3) ..... 65
Tabel III-12	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian ..... 67
Tabel IV-1	Skala Pengukuran Likert ..... 74
Tabel IV-2	Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 75
Tabel IV-3	Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia ..... 76
Tabel IV-4	Karakteristik Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... 76
Tabel IV-5	Karakteristik Reponden Berdasarkan Masa Kerja..... 77
Tabel IV-6	Skor Angket Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi (Y)..... 78
Tabel IV-7	Skor Angket Variabel Efikasi Diri (X1) ..... 80
Tabel IV-8	Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (X2)..... 82
Tabel IV-9	Skor Angket Variabel Keterlibatan Kerja (X3)..... 84
Tabel IV-10	Uji Multikolinearitas ..... 87
Tabel IV-11	Metode Regresi Linear Berganda ..... 89
Tabel IV-12	Uji t ..... 90
Tabel IV-13	Uji F ..... 93
Tabel IV-14	Uji Koefisien Determinasi..... 95

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II-1	Hubungan Efikasi Diri terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi ..... 46
Gambar II-2	Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi ..... 47
Gambar II-3.	Hubungan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi ..... 48
Gambar II-4.	Hubungan Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi ..... 51
Gambar III-1	Kriteria Pengujian Uji t..... 71
Gambar III-2	Kriteria Pengujian Uji F..... 73
Gambar IV-1	Uji Normalitas ..... 86
Gambar IV-2	Uji Heterokedastisitas..... 88
Gambar IV-3	Kriteria Uji t Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi ..... 91
Gambar IV-4	Kriteria Uji t Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi ..... 92
Gambar IV-5	Kriteria Uji t Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi ..... 93
Gambar IV-6	Kriteria Uji F Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi ..... 94

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan asset yang paling bernilai bagi perusahaan / organisasi. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan / organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan / organisasi tidak akan terjadi. Karyawan merupakan sumber energi, tenaga, dan kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan / organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikannya. Faktor yang sangat mempengaruhi dalam kegiatan operasional perusahaan ialah karyawan. Karyawan merupakan orang yang memberikan tenaga, waktu, bakat, usaha, dan kreatifitas pada perusahaan. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki *skill* terampil, kemampuan berpikir dan analisa yang baik, serta kreatif di bidangnya masing - masing untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan / organisasi.

Robbin dan Coulter (2007, hal. 8) mengungkapkan bahwa karyawan / sumber daya manusia adalah proses pengkoordinasian kegiatan – kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terealisasikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain. Efisien berarti memperoleh output terbesar dari input terkecil digambarkan sebagai melakukan segala sesuatu secara benar. Efektif adalah menyelesaikan kegiatan – kegiatan sasaran organisasi dapat tercapai digambarkan sebagai melakukan segala sesuatu yang benar. Sedangkan, menurut Hasibuan (2007, hal. 6) menyatakan bahwa karyawan / sumber daya manusia

adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Keberadaan perguruan tinggi di kota medan terdiri dari perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta. Penelitian ini dilakukan pada perguruan tinggi swasta yaitu Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan ini merupakan sebuah universitas yang bergerak dalam instansi pendidikan dan pengajaran yang mempunyai maksud untuk mengembangkan pendidikan dan pengajaran secara modern, baik pendidikan umum maupun pendidikan agama islam. Mengembangkan ajaran agama islam berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist serta, terbinanya Insan yang berpengetahuan tinggi baik duniawi maupun ukhrawi dalam suasana lingkungan yang sehat dan lestari.

Berdasarkan survey awal pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan ditemukan terdapat kecenderungan penurunan, Perilaku Keanggotaan Organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kurangnya kerja sama tim dan sikap tolong menolong antar rekan kerja ditandai dengan sebagian kecil karyawan yang tidak ingin ikut serta mengerjakan tugas rekan kerjanya ketika tidak hadir, ketika kelebihan beban kerja (*overload*), dan kurangnya sikap perhatian antar rekan kerja terhadap tugas yang di bebaskan kepada masing – masing karyawan.

Berdasarkan survey awal pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan ditemukan kecenderungan penurunan, Efikasi Diri. Kurangnya percaya diri karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan tugas ditandai

dengan adanya rasa senioritas terhadap karyawan yang masih baru. Sehingga menimbulkan rasa tidak percaya diri akan kemampuan dirinya dan tidak berkembang dalam menjalankan tugasnya. Bahkan, sebagian menghindari pekerjaan yang dianggap sulit untuk diselesaikan. Selain itu, karyawan yang tiba – tiba mendapatkan promosi merasa tidak yakin dan mampu untuk menerima tanggung jawab, sehingga timbul rasa tidak percaya diri dalam menjalankan tugas ditandai dengan bekerja seadanya atau tidak maksimal justru mengakibatkan kerja tim tidak baik. Selain itu, ada sebagian karyawan senior yang lebih lama dan berpengalaman dari segi usia dan masa kerjanya mendapatkan kedudukan atau posisi yang lebih rendah dibandingkan karyawan juniornya yang masih baru dari segi masa kerjanya, sehingga menimbulkan rasa tidak yakin terhadap potensi yang dimiliki oleh karyawan senior, baik dalam penggunaan teknologi organisasi maupun pengetahuan hal ini juga ditandai dengan kurangnya komunikasi antara karyawan senior dan karyawan junior yang diakibatkan saling tidak nyamannya dalam memberikan perintah atau tugas bahkan dalam menegur pekerjaan yang dianggap tidak sesuai dengan harapan.

Berdasarkan survey awal pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan ditemukan kecenderungan penurunan, Kepuasan Kerja. Kurangnya kepuasan terhadap gaji ditandai dengan sebagian karyawan tertentu yang memiliki posisi kedudukan yang lebih tinggi memperoleh gaji yang kurang layak atau tidak sesuai dengan program kerja, tanggung jawab dan beban kerja yang lebih besar dibandingkan karyawan lain yang memiliki posisi kedudukan yang lebih rendah dan tidak memiliki program kerja yang berat, tanggung jawab yang berat dan beban kerja yang berat tetapi menerima gaji yang lebih baik. Sehingga

menimbulkan rasa tidak adil dan memunculkan rasa tidak puas dalam sistem penggajian. Kurangnya kepuasan terhadap promosi ditandai dengan sistem penilaian yang tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Terkadang hasil penilaian tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh karyawan – karyawan tertentu. Misalnya karyawan yang masih baru lebih diutamakan dibandingkan karyawan senior. Sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap promosi yang diberikan. Kurangnya kepuasan terhadap rekan kerja ditandai dengan masalah waktu penyelesaian tugas dan komunikasi antar rekan kerja yang rendah. Seperti, waktu penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan jadwal yang diharapkan sehingga mengakibatkan tugas tersebut terbengkalai dan tidak selesai pada waktunya serta kurangnya komunikasi yang baik antar rekan kerja. Kurangnya kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri ditandai dengan pekerjaan yang terus menumpuk, terus menerus bertambah, dan tidak selesai. Sehingga menimbulkan rasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan survey awal pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan ditemukan kecenderungan penurunan, Keterlibatan Kerja. Kurang aktif berpartisipasi dalam pekerjaan ditandai dengan hanya sebagian karyawan tertentu saja yang mau mengeluarkan ide – ide, pendapat dan ikut serta membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan organisasi. Sedangkan karyawan biasa memilih untuk bersikap netral atau hanya sekedar menerima keputusan tanpa mau terlibat didalamnya. Selain itu, sebagian karyawan banyak yang memilih berkerja di tempat lain atau memiliki pekerjaan sampingan. Sehingga, perhatiannya terbagi – bagi dan tidak terfokus pada satu pekerjaan dan mengakibatkan tidak maksimalnya dalam bekerja.

Faktor – faktor yang membentuk Perilaku Keanggotaan Organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan teori Vannecia dkk dalam Muhammad (2015, hal. 77) yaitu Suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, dan Kualitas interaksi. Ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya dan bersedia rekan kerja membantu mengerjakan pekerjaan rekannya yang bermasalah meskipun itu tidak merupakan tugas atau pekerjaannya. Sedangkan, faktor yang membentuk Perilaku Keanggotaan Organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan temuan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan adalah kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja yang tinggi.

Faktor – faktor yang membentuk Efikasi Diri berdasarkan teori Ghufroon & Risnawati (2014, hal. 74-75) yaitu Pengalaman Keberhasilan (*mastery experience*), Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Faktor lainnya yang membentuk efikasi diri yaitu pengalaman orang lain (*vicarious experience*), pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Selain itu faktor persuasi verbal (*Verbal Persuasion*), individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan. Serta Kondisi Fisiologis, Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Sedangkan faktor yang membentuk efikasi diri berdasarkan temuan di Universitas

Pembangunan Panca Budi Medan adalah pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain dan sifat tugas yang dihadapi.

Faktor – faktor yang membentuk kepuasan kerja berdasarkan teori Mangkunegara (2009, hal. 120) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah aktor individu dan faktor pekerjaan. Faktor individu adalah kecerdasan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja. Faktor pekerjaan adalah jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Sedangkan faktor yang membentuk kinerja berdasarkan temuan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan adalah faktor individu, faktor pekerjaan, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung.

Faktor – faktor yang membentuk keterlibatan kerja berdasarkan teori Luthans (2006, hal. 568) yaitu perasaan berarti, rasa aman, dan perasaan ketersediaan. Perasaan berarti adalah secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan rasa aman adalah ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut. Perasaan ketersediaan adalah individu merasa bahwa sumber – sumber yang memberikan kecukupan fisik personal pada saat – saat yang dibutuhkan. Sedangkan faktor – faktor yang membentuk keterlibatan kerja berdasarkan temuan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan adalah rasa aman, karakteristik pekerjaan dan faktor sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh Hosniyah (2013) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang sama juga

ditemukan oleh Nur Azizah Khumairoh (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel efikasi diri terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sedangkan penelitian tentang kepuasan kerja yang dilakukan Hosniyah (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perbandingan penelitian yang sama juga ditemukan Yollanda Swagaretha, dkk (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vania dan Purba (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi pada karyawan. Selain itu, penelitian tentang keterlibatan kerja yang dilakukan oleh Yono & Irvianti (2013, hal. 902) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, dan memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap OCB. Penelitian yang sama juga ditemukan oleh Yollanda Swaregatha, dkk (2016) menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori yang di kembangkan Quick dan Nelson (2009, hal. 89) menyatakan bahwa Individu yang memiliki sikap positif akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dan sebagai tambahan, mereka yang memiliki sikap positif akan lebih suka untuk membantu

rekan sekerja dalam pekerjaannya dan kerap kali meningkatkan perilaku OCB. Kemudian yang mendasari hubungan antara kepuasan kerja dengan Perilaku Keanggotaan Organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merujuk pada teori yang dikembangkan oleh Snake (1997, hal. 57) yang menyatakan OCB disebabkan oleh mekanisme supervisi yang baik dan kepuasan kerja. Hal ini sangat wajar terjadi, karena individu yang merasa nyaman dengan cara kerja atasan dan menyukai pekerjaannya cenderung berkinerja melebihi keharusan. Sedangkan yang mendasari hubungan antara keterlibatan kerja dengan Perilaku Keanggotaan organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merujuk pada teori yang dikembangkan oleh Yono & Irvianti (2013, hal. 902) yaitu mendorong tingkat keterlibatan karyawan serta dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan OCB dan untuk menumbuhkan sikap dan perilaku yang lebih positif.

Berdasarkan kajian – kajian diatas maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan maka diperoleh informasi tentang permasalahan yang muncul didalam perusahaan sebagai berikut:

1. Rendahnya perilaku keanggotaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior – OCB*) Kurangnya kerja sama tim dan sikap tolong menolong antar rekan kerja ditandai dengan sebagian kecil karyawan yang tidak ingin ikut serta mengerjakan tugas rekan kerjanya ketika tidak hadir, dan ketika kelebihan beban kerja (*overload*).
2. Rendahnya keyakinan diri karyawan mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas. Cenderung bekerja seadanya bahkan menghindari pekerjaan.
3. Ketidakpuasan karyawan terhadap gaji, promosi, rekan kerja, atasan dan pekerjaan itu sendiri.
4. Masih terdapat karyawan yang kurang terlibat sepenuhnya terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

## **C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penelitian ini dibatasi pada:

- a. Responden yang diteliti adalah karyawan tetap di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- b. Penelitian ini dibatasi hanya pada variabel Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Perilaku Keanggotaan Organisasi.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku keanggotaan organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan ?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku keanggotaan organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan ?
- c. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap perilaku keanggotaan organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan ?
- d. Apakah efikasi diri, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap perilaku keanggotaan organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan ?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap perilaku keanggotaan organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis
  - 1) Penelitian diharapkan sebagai sarana belajar untuk dapat menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktik di lapangan.
  - 2) Sebagai alat ukur untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah – masalah yang dihadapi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi.
- b. Manfaat Praktis
  - 1) Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan / organisasi untuk mengetahui sejauh mana efikasi diri, kepuasan kerja dan keterlibatan berdampak pada perilaku keanggotaan organisasi.

2) Penelitian ini dapat menjadi sambungan pemikiran sebagai masukan terhadap peningkatan sumber daya manusia pada karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi.

c. Manfaat Penelitian yang akan datang

1) Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Perilaku Keanggotaan Organisasi**

###### **a. Pengertian Perilaku Keanggotaan Organisasi**

Pada era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk dapat melakukan perubahan dari segi eksternal maupun internalnya agar dapat menyesuaikan diri dengan para pesaingnya. Perilaku – perilaku yang senantiasa ditonjolkan di dalam perusahaan / organisasi saat ini tidak hanya perilaku yang sesuai peranannya saja (*in-role*) akan tetapi diharapkan dapat lebih memunculkan perilaku *extra-role*, sehingga kerjasama tim sebagai nilai penting di dalam sebuah organisasi dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Disamping itu, dengan adanya perilaku *extra-role* di antara karyawan efektivitas perusahaan akan meningkat. Perusahaan ataupun manajer dapat menghemat beberapa sumber daya yang telah dialokasikan sebelumnya apabila perilaku *extra-role* di antara karyawan berjalan dengan baik. Konsep mengenai perilaku keanggotaan organisasi / *organizational citizenship behavior* pertama kali diperkenalkan kurang lebih semenjak tiga dekade yang lalu oleh Dennis Organ pada tahun 1983.

Menurut teori Robbins dan Judge (2009, hal. 40), Perilaku keanggotaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Organisasi menginginkan dan membutuhkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Fakta menunjukkan bahwa

organisasi yang mempunyai pegawai seperti itu memiliki kinerja yang lebih baik dari pada organisasi lain.

Menurut Organ dalam Titisari (2014, hal. 4), OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki OCB lebih kepada kesadaran ataupun kerelaan pribadi untuk berperilaku sosial dan bekerja melebihi apa yang diharapkan terhadap sesama karyawan maupun terhadap perusahaan.

Menurut Johns dalam Albert (2015, hal. 100) mengemukakan Perilaku Keanggotaan Organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki karakteristik perilaku sukarela (*extra-role*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan, tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja.

Sedangkan menurut Sedangkan Organ dalam wirawan (2013, hal 724) mendefinisikan Perilaku Keanggotaan Organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individual yang bebas yang tidak secara langsung atau secara eksplisit dikenal oleh sistem imbalan formal yang jika dalam jumlah mempromosikan berfungsinya secara efektif organisasi.

Berdasarkan uraian dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa Perilaku Keanggotaan Organisasi tersebut menunjukkan bahwa Perilaku Keanggotaan Organisasi merupakan perilaku ekstra peran artinya perilaku yang dilakukan individu tetapi perilaku tersebut sebenarnya bukan merupakan keharusan atau kewajibannya. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai

yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan pegawai yang akan memperlihatkan perilaku kewargaan yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

#### **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keanggotaan Organisasi**

Menurut wirawan (2013, hal. 723) perilaku keanggotaan organisasi muncul karena ada sejumlah faktor yang menyebabkan seorang pegawai melakukan perilaku keanggotaan organisasi, yaitu:

##### 1) Kepribadian

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku keanggotaan organisasi secara individual maupun kelompok.

##### 2) Budaya Organisasi

Mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 3) Iklim Organisasi

Suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya dan dapat dideskripsikan dengan nilai – nilai karakteristik organisasi.

### 4) Kepuasan Kerja

Suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana ia akan merasa puas apabila ada kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya.

### 5) Komitmen Organisasi

Ketertarikan kepada organisasi, menunjukkan sikap kepada organisasi sebagai keseluruhan. Karyawan ingin mempertahankan keanggotaannya dan tetap berada dalam organisasi.

Sedangkan menurut Vannecia dkk dalam Muhammad (2015, hal. 77) perilaku keanggotaan organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yaitu :

- 1) Suasana hati (*mood*)
- 2) Persepsi terhadap dukungan organisasional
- 3) Kualitas interaksi.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku keanggotaan organisasi dilihat dari keberhasilan sebuah organisasi yang ditandai dengan kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja yang tinggi. Ketika seseorang mempunyai faktor – faktor tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasi dan diperlukan adanya

pegawai lain yang bersedia membantu mengerjakan pekerjaannya yang bermasalah meskipun itu tidak merupakan tugas atau pekerjaannya.

### **c. Manfaat Perilaku Keanggotaan Organisasi**

Menurut Gunawan (2011) ada beberapa manfaat dari perilaku keanggotaan organisasi antara lain:

- 1) Perilaku keanggotaan organisasi meningkatkan produktivitas kerja
  - a) Pegawai yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.
  - b) Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan pegawai akan membantu menyebarkan *best practice* seluruh unit kerja atau kelompok.
- 2) Perilaku keanggotaan organisasi meningkatkan produktivitas manajer
  - a) Pegawai yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari pegawai tersebut, untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
  - b) Pegawai yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen.
- 3) Perilaku keanggotaan organisasi menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan

- a) Jika pegawai saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
  - b) Pegawai yang menampilkan *concentioussness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasi tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.
- 4) Perilaku keanggotaan organisasi membantu menghemat energy sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
- a) Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok atau manajer tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
  - b) Pegawai yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
- 5) Perilaku keanggotaan organisasi dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan – kegiatan kelompok kerja
- a) Menampilkan perilaku *Civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan

membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok.

- b) Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.
- 6) Perilaku keanggotaan organisasi meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik
- a) Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan pegawai yang baik.
  - b) Memberi contoh pada pegawai lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan – permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada perusahaan.

#### **d. Indikator Perilaku Keanggotaan Organisasi**

Indikator – indikator perilaku keanggotaan organisasi, menurut Organ dalam Titisari (2014, hal. 7) yaitu:

1) Menolong (*Altruism*)

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Indikator ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) Sikap Kehati – Hatian (*Conscientiousness*)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Indikator ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas yang dibutuhkannya.

3) Sikap Sportif (*Sportmanship*)

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam indikator ini akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4) Kesopanan (*Courtesy*)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah – masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki indikator itu adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

5) Kebijakan masyarakat/organisasi (*Civic Virtue*)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi. Indikator ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

Sedangkan menurut Podsakoff et al. dalam Hastaningsih (2007, hal. 13) menyatakan bahwa indikator – indikator dari perilaku keanggotaan organisasi adalah:

- 1) *Helping behaviour*, adalah perilaku yang suka membantu kepada orang lain atau rekan kerja.
- 2) *Sportsmanship*, adalah bersifat sportif, jujur dan tanggungjawab.
- 3) *Individual initiative*, adalah selalu memiliki inisiatif untuk mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.
- 4) *Civic virtue*, adalah seorang anggota organisasi yang baik, taat kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku.
- 5) *Organizational commitment*, adalah memiliki komitmen organisasional yang tinggi, keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan tidak berpindah keperusahaan lain, serta merasa memiliki terhadap perusahaan.

- 6) *Complacence*, adalah memiliki rasa puas terhadap seluruh aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan dan perusahaan.
- 7) *Personal development*, adalah selalu berkeinginan untuk maju dan berkembang.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator dari perilaku keanggotaan organisasi yang dapat dijadikan dasar dalam mengukur perilaku keanggotaan organisasi adalah menolong (*altruism*), sikap kehati – hatian (*conscientiousness*), sikap sportif (*sportmanship*), kesopanan (*courtesy*), dan kebijakan masyarakat/organisasi (*civic virtue*).

## **2. Efikasi Diri**

### **a. Pengertian Efikasi Diri**

Efikasi diri diperkenalkan oleh Bandura (1992) ia mendefinisikan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Efikasi diri muncul secara lambat laun melalui pengalaman kemampuan – kemampuan kognitif, sosial, bahasa, dan atau fisik yang rumit.

Gibson (2012, hal. 159) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengerjakan sesuatu dalam situasi tertentu dengan cukup dalam. Efikasi diri secara umum berhubungan dengan harga diri atau *self-esteem* karena keduanya merupakan aspek dari penilaian diri yang berkaitan dengan kesuksesan atau kegagalan seseorang sebagai seorang manusia. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu

melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya, orang ini akan berusaha keras untuk menghadapi tantangan-tantangan yang ada.

Menurut Wibowo (2011, hal. 97) efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas dan merupakan bagian penting dari kontrol diri. Efikasi diri sangat berkaitan dengan *confidence*, *competence*, dan *ability*. Pembelajaran membuat seseorang mampu meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku positif. Dengan pembelajaran maka efikasi diri seseorang akan meningkat.

Sedangkan Ghufon (2014, hal. 73) mendefinisikan *self efficacy* (efikasi diri) sebagai salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari – hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan termasuk didalamnya perkiraan kejadian yang akan dihadapi.

Berdasarkan uraian dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan atau kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki individu untuk memotivasi dirinya ketika menyelesaikan tugas, bertindak, menghadapi hambatan dan mencapai tujuan dalam hidup.

#### **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Efikasi diri erat kaitannya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi bisa berupa faktor internal maupun eksternal. Menurut Ghufon & Risnawati (2014, hal. 74-75) faktor – faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah sebagai berikut:

1) Pengalaman Keberhasilan (*mastery experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang.

2) Pengalaman orang lain (*vicarious experince*)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Pada persuasi verbal, individu 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. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.

#### 4) Kondisi Fisiologis

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

Sedangkan, menurut Bandura dalam Santrock (2007, hal. 152) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri, yaitu:

- 1) Sifat tugas yang dihadapi. situasi – situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja lebih sulit dan berat dari pada tugas dan situasi yang lain.
- 2) Insentif eksternal. insentif berupa hadiah (*reward*) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai dan melaksanakan suatu tugas misalnya pemberian pujian
- 3) Status atau peran individu dalam lingkungan. Derajat status sosial seseorang mempengaruhi penghargaan dari orang lain dan rasa percaya dirinya.
- 4) Informasi tentang kemampuan dirinya. Efikasi diri seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negatif tentang dirinya.

Kesimpulan, banyak faktor – faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri. Efikasi diri yang mempengaruhi proses berpikir, motivasi dan kondisi perasaan

yang semuanya berperan terhadap apa yang dilakukan. Efikasi diri juga mempengaruhi besar usaha dan ketahanan individu dalam menghadapi kesulitan.

### **c. Fungsi Efikasi Diri**

Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktifitas individu. Bandura (1994, hal. 4-7) menjelaskan tentang pengaruh dan fungsi tersebut, yaitu:

#### 1) Fungsi kognitif

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

#### 2) Fungsi motivasi

Efikasi diri memainkan peranan penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya sendiri dan menuntun tindakan – tindakannya dengan menggunakan pemikiran – pemikiran tentang masa depan sehingga individu tersebut akan

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

### 3) Fungsi Afeksi

Efikasi diri akan mempunyai kemampuan *coping* individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan menekan, dan juga akan mempengaruhi tingkat motivasi individu tersebut. Efikasi diri memegang peranan penting dalam kecemasan, yaitu untuk mengontrol stres yang

terjadi. Penjelasan tersebut sesuai dengan pernyataan Bandura bahwa efikasi diri mengatur perilaku untuk menghindari suatu kecemasan. Semakin kuat efikasi diri, individu semakin berani menghadapi tindakan yang menekan dan mengancam. Individu yang yakin pada dirinya sendiri dapat menggunakan kontrol pada situasi yang mengancam, tidak akan membangkitkan pola – pola pikiran yang mengganggu. Sedangkan bagi individu yang tidak dapat mengatur situasi yang mengancam akan mengalami kecemasan yang tinggi. Individu yang memikirkan ketidakmampuan *coping* dalam dirinya dan memandang banyak aspek dari lingkungan sekeliling sebagai situasi ancaman yang penuh bahaya, akhirnya akan membuat individu membesar – besarkan ancaman yang mungkin terjadi dan khawatir terhadap hal – hal yang sangat jarang terjadi. Melalui pikiran – pikiran tersebut, individu menekan dirinya sendiri dan meremehkan kemampuan dirinya sendiri.

#### 4) Fungsi Selektif

Fungsi selektif akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu. Individu menghindari aktivitas dan situasi yang individu percayai telah melampaui batas kemampuan *coping* dalam dirinya, namun individu tersebut telah siap melakukan aktivitas – aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai mampu untuk diatasi. Perilaku yang individu buat ini akan memperkuat kemampuan, minat – minat dan jaringan

sosial yang mempengaruhi kehidupan, dan akhirnya akan mempengaruhi arah perkembangan personal. Hal ini karena pengaruh sosial berperan dalam pemilihan lingkungan, berlanjut untuk meningkatkan kompetensi, nilai – nilai dan minat - minat tersebut dalam waktu yang lama setelah faktor – faktor yang mempengaruhi keputusan keyakinan telah memberikan pengaruh awal. Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa efikasi diri dapat memberikan pengaruh dan fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi afeksi dan fungsi selektif pada aktivitas individu.

Sedangkan, menurut Bandura (1994) menyatakan bahwa efikasi diri berfungsi dalam mempengaruhi kepercayaan diri dan membantu menentukan tindakan yang harus dilakukan oleh seorang individu.

#### **d. Indikator Efikasi Diri**

Indikator – indikator efikasi diri, Menurut Bandura dalam Rohmawati (2014, hal. 89-90) yaitu:

##### 1) Generalitas (*Generality*)

Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki perilaku yang positif, memiliki keinginan untuk berhasil, dan berorientasi pada tujuan. Seseorang akan menetapkan tujuan pribadinya berdasarkan dari kemampuan yang dia miliki. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki maka semakin tinggi pula tujuan yang ingin dicapainya.

## 2) Tingkat Kesulitan Tugas (*Magnitude*)

Berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin terdapat pada tugas-tugas yang sederhana, menengah, atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan melakukan tugas-tugas yang diperkirakan diluar batas kemampuan yang dimilikinya.

## 3) Kekuatan (*Strength*)

Seseorang yang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu akan terus menerus tekun menjalaninya hingga mencapai keberhasilan. Ketekunan yang kuat biasanya akan menghasilkan *outcome* yang diharapkan.

Sedangkan menurut Bandura (1997) dalam Ghufron (2014, hal. 80) indikator efikasi diri adalah:

### 1) Tingkat (*Level*)

Indikator ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas – tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas yang mudah, sedang, bahkan paling sulit sesuai dengan batas kemampuannya untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau

dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuan yang dirasakannya.

## 2) Kekuatan (*Strength*)

Indikator ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman – pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Indikator ini berkaitan langsung dengan indikator level yaitu semakin tinggi taraf kesulitan tugas, semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

## 3) Generalisasi (*Generality*)

Indikator ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin akan kemampuannya dan bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan, misalnya apakah ia dapat menjadikan pengalaman sebagai hambatan atau sebagai kegagalan.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator dari efikasi diri yang dapat dijadikan dasar dalam mengukur efikasi diri adalah generalitas (*generality*), tingkat kesulitan tugas (*magnitude*), dan kekuatan (*strength*).

### **3. Kepuasan Kerja**

#### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana itu perasan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2007, hal. 202) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Robbins dan Judge (2011, hal. 114) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Perasaan yang berhubungan dengan pegawai ialah melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, dan struktur organisasi.

Menurut Handoko (2007, hal. 202) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja dan sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Sedangkan, menurut mangkunegara (2009, hal. 117) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari

karyawan yang berhubungan dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja jenis pekerjaan, struktur organisasi instansi, mutu pengawasan, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Berdasarkan uraian dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional atau perasaan seseorang yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil penelitian terhadap suatu pekerjaannya. Perasaan ini dapat pula bersifat baik namun dapat pula bersifat tidak baik, tergantung bagaimana karyawan menilai aspek – aspek dari kepuasan kerja itu sendiri.

#### **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 120) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah:

- 1) Faktor individu: kecerdasan IQ, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan: jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, golongan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Robbins (Roziqin, 2010, hal. 73-74) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang menantang, menggunakan kemampuan dalam beragam tugas dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka mengerjakan tugasnya.

2) Ganjaran yang pantas

Semakin karyawan menganggap ganjaran yang mereka terima adil dan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan maka mereka akan semakin merasa puas.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Pekerja lebih menyukai apabila kondisi fisik lingkungan kerja mereka aman dan tidak merepotkan.

4) Rekan kerja yang mendukung

Memiliki rekan kerja yang mendukung akan mendukung terhadap semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

5) Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan

Bila seseorang bekerja untuk pekerjaan yang sebangun dengan pekerjaan yang dipilih maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kesimpulan, banyak faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga menimbulkan bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, atau pun perasaan tidak puas.

### c. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners dalam Zoeldhan (2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, sebagai berikut:

- 1) Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
- 2) Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
- 3) Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
- 4) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 5) Mengurangi tingkat absensi
- 6) Mengurangi *turnover*
- 7) Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
- 8) Meningkatkan motivasi kerja
- 9) Menimbulkan kematangan psikologis
- 10) Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

### d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator – indikator kepuasan kerja, menurut Nugroho (2014, hal. 56) yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap gaji  
Seberapa besar keadilan dan kelayakan dalam sistem penggajian pada karyawan.
- 2) Kepuasan terhadap promosi  
Karyawan memperoleh kesempatan karir yang sama.

3) Kepuasan terhadap rekan kerja

Seberapa baik komunikasi antar individu satu sama lainnya.

4) Kepuasan terhadap atasan

Seberapa puas karyawan terhadap kepemimpinan atasan.

5) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Kepuasan terhadap waktu dan kelengkapan penunjang lainnya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 126), indikator kepuasan kerja adalah:

- 1) Kerja
- 2) Pengawasan
- 3) Upah / gaji
- 4) Promosi

Adapun penjelasan dari masing – masing indikator adalah:

1) Kerja

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek – aspek dirinya menyokong dan sebaliknya, jika aspek – aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas.

2) Pengawasan

Suatu proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang ditetapkan.

### 3) Upah

Hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja / karyawan yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundang – undangan.

### 4) Promosi

Suatu proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi yang selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi pula dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator dari kepuasan kerja yang dapat dijadikan dasar dalam mengukur kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

#### **e. Dampak Ketidakpuasan Kerja**

Menurut Robbins (1996, hal. 184) menyebutkan bahwa ketidakpuasan kerja dapat dinyatakan dalam sejumlah cara, misalnya berhenti, karyawan mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi atau melecehkan sebagian dari tanggung jawab mereka. Terdapat 4 respons yang berbeda satu sama lain yaitu:

- 1) Keluar: ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan ke meninggalkan organisasi.
- 2) Suara: ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.

- 3) Kesetiaan: ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu membaiknya kondisi.
- 4) Pengabaian: ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk.

#### **4. Keterlibatan Kerja**

##### **a. Pengertian Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja adalah karyawan dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya penting untuk dirinya selain untuk organisasi.

Menurut Khaerul Umam (2010, hal. 81) keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri.

Menurut Timothy (2008, hal. 281) keterlibatan kerja adalah sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan – karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi.

Sedangkan Menurut Robbins (2008, hal. 100) keterlibatan kerja adalah tingkat sampai mana seseorang memihak sebuah pekerjaan, berpartisipasi secara aktif di dalamnya, dan menganggap kinerja penting sebagai bentuk penghargaan diri.

Berdasarkan uraian dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah intensitas di mana individu terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya.

### **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja**

Menurut Luthans (2006, hal. 568) tiga faktor psikologis yang meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, sebagai berikut :

#### 1) Perasaan berarti

Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energi fisik, kongnitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.

#### 2) Rasa aman

Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.

#### 3) Perasaan ketersediaan

Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber – sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kongnitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

Sedangkan menurut Robbins (2001, hal. 201-202) faktor – faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu:

#### 1) Karakteristik Pribadi

##### a) Usia

- b) Kebutuhan yang kuat akan pertumbuhan.
- c) Adanya kepercayaan dalam etnik pekerjaan yang lama.

## 2) Faktor Sosial

Faktor social dalam pekerjaan juga dapat mempengaruhi keterlibatan kerja. Individu yang bekerja didalam sebuah kelompok menunjukkan adanya keterlibatan kerja yang lebih kuat dibandingkan dengan individu yang bekerja sendiri.

## 3) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan keterlibatan kerja yaitu:

- a) Keragaman Keterampilan
- b) Jati Diri Tugas
- c) Tugas yang Penting
- d) Otonomi
- e) Umpan Balik

Kesimpulan, banyak faktor – faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja tersebut sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi dalam pekerjaannya dan mengutamakan pekerjaan serta menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya.

### **c. Hakekat Keterlibatan Kerja**

Berikut hakekat keterlibatan kerja dalam jurnal Nurhasanah (2014, hal. 13-14 ) sebagai berikut:

1) Keterlibatan Mental dan Emosional

Keterlibatan bukan hanya sekedar kegiatan fisik namun juga mental dan emosional. Bukan hanya keterampilannya tapi juga diri mereka ikut serta terlibat. Keterlibatan bukan hanya partisipasi dalam kerjaan tapi juga pertemuan, tapi juga meminta pendapat, dan berbagai hal lainnya.

2) Motivasi Kontribusi

Keterlibatan adalah bahwa ia memotivasi orang – orang untuk memberikan kontribusi. Mereka diberikan kesempatan untuk menyalurkan sumber inisiatif dan kreatifnya guna mencapai tujuan organisasi.

3) Tanggung jawab

Keterlibatan kerja mendorong orang meminta tanggung jawab dalam aktivitas kelompok. Ini merupakan proses sosial yang mendorong orang – orang menjadi terlibat sendiri dalam organisasi dan mau mewujudkan dalam

**d. Macam – Macam Program Keterlibatan Kerja**

Tiga bentuk utama dari keterlibatan karyawan dalam Robbins (2008, hal. 282) yaitu:

- 1) Manajemen Partisipatif
- 2) Partisipasi *Representative*
- 3) Lingkungan Kualitas

Adapun dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Manajemen partisipatif adalah proses dimana para bawahan berbagi suatu tingkat kekuatan pembuatan keputusan yang signifikan dengan atasan-atasan langsung mereka. Namun agar manajemen partisipatif bisa berfungsi dengan baik, persoalan-persoalan dimana para karyawan terlibat harus relevan dengan minat – minat mereka sehingga mereka akan termotivasi.
- 2) Partisipatif representatif adalah para pekerja berpartisipasi dalam pembuatan keputusan organisasional melalui sebuah kelompok kecil yang terdiri atas karyawan – karyawan representatif. Tujuan dari partisipasi representatif adalah mendistribusikan kembali kekuatan dalam sebuah organisasi, menempatkan tenaga kerja di pijakan yang lebih sederajat dengan kepentingan manajemen dan pemegang saham.
- 3) Lingkungan kualitas adalah kelompok kerja yang terdiri atas karyawan – karyawan yang bertemu secara teratur untuk mendiskusikan berbagai masalah kualitas kerja, menyelidiki penyebabnya, merekomendasikan solusi, dan mengambil tindakan perbaikan.

#### **e. Indikator Keterlibatan Kerja**

Indikator – indikator keterlibatan kerja menurut Robbin dan Judge (2010, hal. 100) yaitu:

1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan akan terjadi bila seseorang diberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam bekerja seperti kesempatan mengeluarkan ide – Ide, membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan perusahaan, kesempatan untuk belajar, mengeluarkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja, sehingga partisipasi aktif ini akan berpengaruh pada hasil kerja dan hasil yang memuaskan akan mempengaruhi rasa berharga pada dirinya.

2) Pekerjaan sebagai yang utama

Keterlibatan kerja akan muncul bila pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan – kebutuhan yang menonjol individu.

3) Pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Seberapa jauh performa kerja individu mempengaruhi harga dirinya. Usaha kerja yang ditampilkan menggambarkan seberapa jauh seseorang yang terlibat pada pekerjaannya akan menganggap pentingnya pekerjaan tersebut bagi diri atau rasa keberhargaan diri.

Sedangkan menurut Robbins (2008, hal. 100) indikator keterlibatan kerja adalah:

- 1) Lingkungan Kerja
- 2) Kompetensi
- 3) Makna pekerjaan
- 4) Otonomi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.
- 3) Makna Pekerjaan Kerja adalah sesuatu yang sifatnya impersonal dan obyektif, dalam arti ini kerja adalah tugas dan tanggung jawab. Untuk bekerja berarti orang menerapkan logika dan aturan yang berguna untuk mencapai suatu tujuan .
- 4) Otonomi adalah Profesional cenderung mengendalikan kerja dan pengetahuan teoretis mereka agar terhindar adanya intervensi dari luar.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator dari keterlibatan kerja yang dapat dijadikan dasar dalam mengukur keterlibatan kerja adalah aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, pekerjaan sebagai yang utama, dan pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain, dimana untuk mengetahui, dimana untuk mengetahui hubungan yang terdapat di setiap variabel. Namun kerangka konseptual dapat dilihat dari penelitian terdahulu sehingga mengetahui hubungan antara setiap

variabel. Dimana dalam kerangka konseptual ini **efikasi diri** adalah sebagai variabel bebas I dengan simbol (X1), **kepuasan kerja** sebagai variabel bebas II dengan simbol (X2), dan **keterlibatan kerja** sebagai variabel bebas III dengan simbol (X3). Sedangkan, **perilaku keanggotaan organisasi** sebagai variabel terikat dengan simbol (Y). Disini penulis akan menjelaskan hubungan antara setiap variabel.

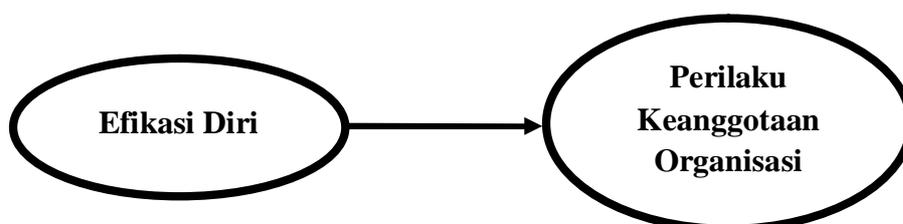
### **1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

Pengaruh Efikasi Diri terhadap perilaku keanggotaan organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Quick dan Nelson (2009, hal. 89) menyatakan bahwa Individu yang memiliki sikap positif akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dan sebagai tambahan, mereka yang memiliki sikap positif akan lebih suka untuk membantu rekan sekerja dalam pekerjaannya dan kerap kali meningkatkan perilaku OCB.

Pendapat di atas senada dengan pernyataan Ainimazita Mansour, Amer Darus, dan Mohd Hasan Dali (2013, hal. 3) menyatakan bahwa Efikasi diri memiliki pengaruh langsung positif pada OCB.

Sedangkan hasil penelitian Hosniyah (2013) yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SMP Swasta Se-Kabupaten Pamekasan Madura. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel efikasi diri (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SMP Swasta Se-Kabupaten Pamekasan Madura.

Berdasarkan uraian di atas sangat jelas bahwa efikasi diri akan berpengaruh terhadap perilaku keanggotaan organisasi. Efikasi diri yang tinggi merupakan modal luar biasa bagi seorang guru dalam mendedikasikan dirinya melebihi tuntutan pekerjaannya (berperilaku OCB).



**Gambar II-1. Hubungan Efikasi Diri terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

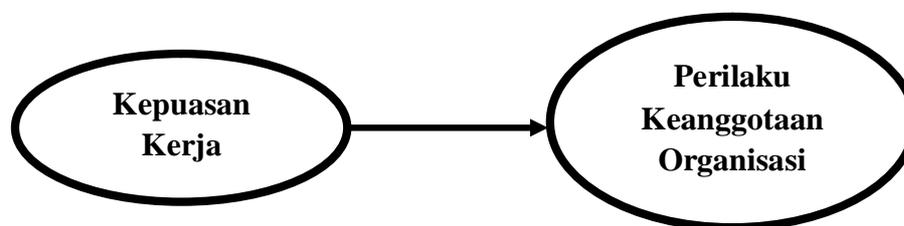
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Robbins (2013, hal. 118) memandang kepuasan kerja sebagai faktor utama dari perilaku OCB pegawai. Pegawai yang puas memiliki argumentasi positif tentang organisasi, membantu rekan sekerja, melampaui perilaku yang diharapkan, yang mungkin sebagai balasan terbaik atas pengalaman positif yang dirasakan.

Hal ini selaras dengan pendapat Snake (1997, hal. 57) yang menyatakan OCB disebabkan oleh mekanisme supervisi yang baik dan kepuasan kerja. Hal ini sangat wajar terjadi, karena individu yang merasa nyaman dengan cara kerja atasan dan menyukai pekerjaannya cenderung berkinerja melebihi keharusan.

Sedangkan hasil penelitian Hosniyah (2013) yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SMP Swasta Se-Kabupaten

Pamekasan Madura. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru SMP Swasta Se-Kabupaten Pamekasan Madura. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vania dan Purba (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja tinggi akan berpengaruh terhadap lahirnya perilaku keanggotaan organisasi. Kepuasan yang di dapatkan di tempat kerja membuat karyawan atau pegawai lebih mencintai pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Sebagai konsekwensinya mereka melakukan performa terbaik dalam pekerjaan dan mendedikasikan yang terbaik untuk organisasi.



**Gambar II-2. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

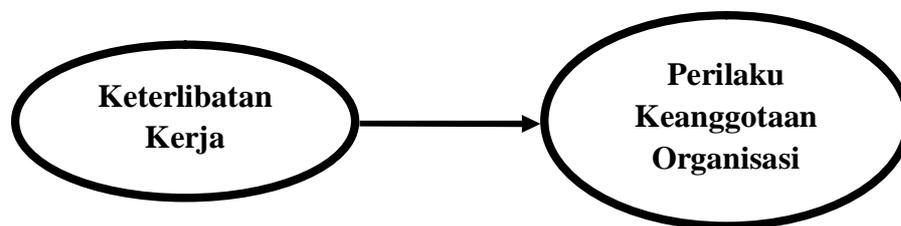
### **3. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Saputra, Yono & Irvianti (2013, hal. 902) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara

positif dan signifikan, dan memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap OCB. Sehingga mendorong tingkat keterlibatan karyawan serta dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan untuk menumbuhkan sikap dan perilaku yang lebih positif. Selain itu membantu meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaan akan berdampak baik bagi pertumbuhan dan profitabilitas organisasi.

Sedangkan hasil penelitian Yollanda Swagaretha K, Agung Winarno, dan Lohana Juariyah (2016) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap perilaku keanggotaan organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel keterlibatan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dapat membentuk perilaku ekstra yang dapat mempengaruhi perilaku OCB pada karyawan.



**Gambar II-3. Hubungan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

#### **4. Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

Pengaruh Efikasi Diri terhadap perilaku keanggotaan organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Ainimazita Mansour, Amer Darus, dan Mohd Hasan Dali (2013, hal. 3) menyatakan bahwa Efikasi diri memiliki pengaruh langsung positif pada OCB. Disini ditegaskan bahwa kepercayaan terhadap kemampuan diri akan berpengaruh terhadap OCB, motivasi diri dan upaya pencapaian tujuan serta aspirasi. Hal ini merupakan bagian yang didasarkan pada keyakinan seseorang terhadap keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab, seberapa besar upaya yang dilakukan, dan berapa lama bertahan dalam kesulitan yang dihadapi.

Kepuasan Kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Kreitner & Kinicki (2008, hal. 161) kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan OCB. Artinya, karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan memiliki tingkat OCB yang tinggi juga. Sehingga, Karyawan yang terpuaskan dalam pekerjaannya kemungkinan akan lebih menunjukkan perilaku bebas dan menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan daripada karyawan yang tidak terpuaskan dalam pekerjaannya.

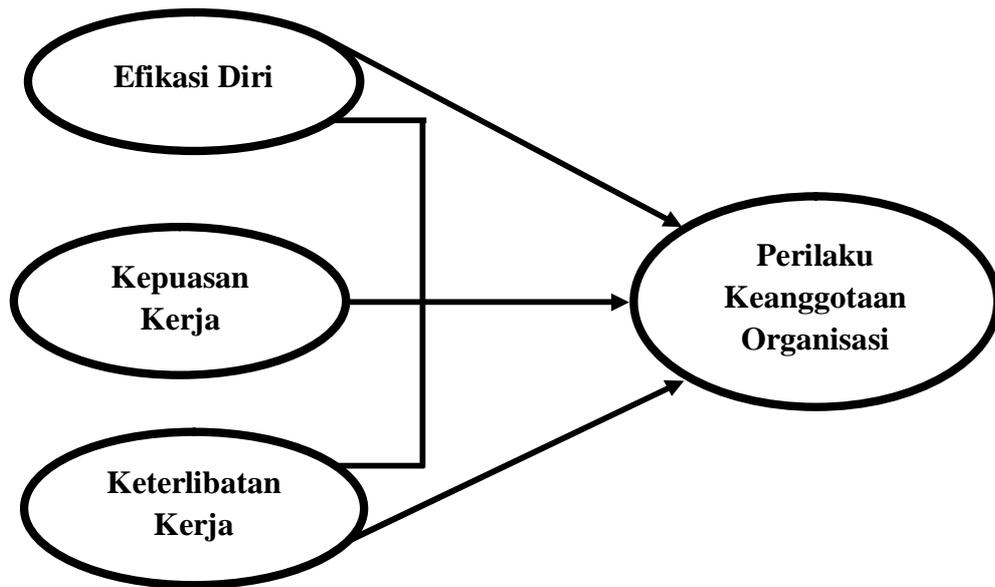
Keterlibatan Kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi / *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Saputra, Yono & Irvianti (2013, hal. 902) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan, dan memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap OCB.

Keterlibatan kerja dapat membentuk perilaku ekstra yang dapat mempengaruhi perilaku OCB pada karyawan.

Dari penjelasan tersebut, maka jelas bahwa efikasi diri yang tinggi merupakan modal utama dalam mendedikasikan dirinya melebihi tuntutan pekerjaannya (berperilaku OCB). Sedangkan kepuasan kerja yang tinggi menimbulkan perasaan senang pada beberapa aspek pokok pekerjaan yang mendapat tanggapan positif akan menjadi faktor pendorong semakin kuatnya perilaku OCB.

Selain itu mengutamakan pekerjaan merupakan bagian dari keterlibatan kerja. Individu yang mengutamakan pekerjaan menganggap pekerjaan itu sebagai prioritas, pantas untuk diutamakan, dan ada rasa keterikatan secara pribadi terhadap pekerjaannya. Prioritas pada pekerjaan akan membuat seseorang mau bekerja secara optimal dalam pekerjaannya, yang diharapkan dapat mempengaruhi OCB pada karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja sumber daya manusia yang tinggi akan mendorong munculnya perilaku keanggotaan organisasi yaitu perilaku yang dilakukan atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dan tuntutan kerja formal, tetapi mendorong efektivitas fungsi organisasi.



**Gambar II-4. Hubungan Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

### C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010, hal 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada faktor – faktor empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kajian – kajian yang ada dalam uraian teori dan kerangka konseptual sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Efikasi Diri berpengaruh terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

3. Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Efikasi diri, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Azuar Juliandi (2014, hal. 14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel.

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

##### **1. Perilaku Keanggotaan Organisasi**

Menurut Organ (2013, hal. 3), perilaku keanggotaan organisasi merupakan perilaku individu yang mencerminkan sifat bebas (*discretionary*), yang tidak berhubungan langsung secara eksplisit dengan sistem penghargaan formal, namun secara keseluruhan dapat mendorong fungsi efektif dari organisasi, sekaligus bersifat sukarela karena perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai sebuah pilihan pribadi. Adapun indikator untuk mengukur variabel perilaku keanggotaan organisasi / *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah:

**Tabel III-1**  
**Indikator Perilaku Keanggotaan Organisasi**

Variabel	Indikator	Butir Soal
<b>Perilaku Keanggotaan Organisasi (Y)</b>	Menolong ( <i>Altruism</i> )	1,2
	Sikap Kehati – Hatian ( <i>Conscientiousness</i> )	3,4
	Sikap Sportif ( <i>Sportmanship</i> )	5,6
	Kesopanan ( <i>Courtesy</i> )	7,8
	Kebijakan Masyarakat/Organisasi ( <i>Civic Virtue</i> )	9,10

Sumber: Organ dalam Titisari (2014, hal. 7)

## 2. Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Ormrod, 2008, hal. 20) efikasi diri (*Self Efficacy*) adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Efikasi diri memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Adapun indikator untuk mengukur variabel efikasi diri adalah:

**Tabel III-2**  
**Indikator Efikasi Diri**

Variabel	Indikator	Butir Soal
<b>Efikasi Diri (X1)</b>	Generalitas ( <i>Generality</i> )	1,2
	Tingkat Kesulitan Tugas ( <i>Magnitude</i> )	3,4
	Kekuatan ( <i>strength</i> )	5,6

Sumber: Bandura dalam Rohmawati (2014, hal. 89-90)

### 3. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2006, hal. 63), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Adapun indikator untuk kepuasan kerja adalah:

**Tabel III-3**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

Variabel	Indikator	Butir Soal
<b>Kepuasan Kerja (X2)</b>	Kepuasan terhadap Gaji	1,2
	Kepuasan terhadap Promosi	3,4
	Kepuasan terhadap Rekan Kerja	5,6
	Kepuasan terhadap Atasan	7,8
	Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	9,10

Sumber: Nugroho (2014, hal. 56)

### 4. Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins (2001, hal. 140) menyatakan keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Keterlibatan kerja merupakan tambahan yang baru dalam literature perilaku organisasi. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar – benar kerja yang dilakukan dan benar – benar peduli dengan jenis kerja itu. Adapun indikator untuk keterlibatan kerja adalah:

**Tabel III-4**  
**Indikator Keterlibatan Kerja**

Variabel	Indikator	Butir Soal
<b>Keterlibatan Kerja (X3)</b>	Aktif Berpartisipasi dalam Pekerjaan	1,2
	Pekerjaan Sebagai yang Utama	3,4
	Pekerjaan Sebagai Sesuatu yang Penting Bagi Harga Diri.	5,6

Sumber: Robbin dan Judge (2010, hal. 100)

### **C. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Adapun penelitian ini dilakukan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Jalan Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Medan.

#### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini mulai dilaksanakan dari bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018. Waktu penelitian dikemukakan secara rinci pada tabel berikut ini:

**Tabel III-5**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																				
		November 2017				Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Permohonan Riset	■																				
2	Penelitian Pendahuluan		■																			
3	Pengajuan Judul		■																			
4	Penyusunan Proposal		■	■	■																	
5	Bimbingan Proposal			■	■	■	■															
6	Seminar Proposal								■													
7	Pengumpulan Data									■	■	■										
8	Pengolahan Data										■	■	■	■								
9	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■					
10	Sidang Skripsi																			■		

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Sugiyono (2010, hal. 215) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang berjumlah 110 orang karyawan.

## 2. Sampel

Sugiyono (2010, hal. 81) menyatakan bahwa sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin pelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sampel dari penelitian ini diambil dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah memilih sampel dari suatu populasi berdasarkan pertimbangan tertentu. Teknik ini memberikan persyaratan yang cukup ketat agar sampel yang dipilih sesuai dengan karakteristik yang dikehendaki dalam analisis. Karakteristik dalam analisis ini yaitu:

- a. Karyawan tetap pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang berjumlah 50 orang.
- b. Karyawan tetap pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dengan masa kerja minimal 6 tahun.

Berikut ini adalah keterangan dari jumlah populasi.

**Tabel III-6**  
**Jumlah Sampel**

<b>No.</b>	<b>Unit Kerja</b>	<b>Sampel</b>
1.	Urusan Kesekretariatan, Protokoler dan Humas (UKPH)	1 Orang
2.	Biro Kemahasiswaan (BMHS)	1 Orang
3.	Pascasarjana (PSCA)	1 Orang
4.	Akuntan / Accounting Universitas (AKUN)	1 Orang
5.	Urusan Sarana dan Prasarana (USAP)	3 Orang
6.	Biro Pengawasan dan Pengembangan Akademik (BPPA)	1 Orang
7.	Urusan Pengembangan Akademik (UPGA)	1 Orang
8.	Rektor Bidang Akademik (REK1)	1 Orang
9.	Biro E-learning (BiEL)	2 Orang
10.	Biro Pelayanan Administrasi Akademik (BPAA)	3 Orang
11.	Laboratorium Komputer (LAKO)	1 Orang
12.	Unit Kegiatan Mahasiswa Center (UKMC)	1 Orang
13.	Rektor (REKT)	1 Orang
14.	Urusan Pengabdian Masyarakat dan Desa Binaan (UPMDB)	1 Orang
15.	Elektro (ELTO)	1 Orang
16.	Biro Kesekretariatan, Protokoller dan Humas (BKPH)	3 Orang
17.	Fakultas Filsafat (FFLS)	1 Orang
18.	Magister Hukum (MKUM)	2 Orang
19.	Rektor Bidang Keuangan dan Umum (REK2)	1 Orang
20.	Agroekoteknologi (AGRO)	1 Orang
21.	Biro Pengembangan Sistem Informasi (BPSI)	1 Orang
22.	Urusan Sumber Daya Manusia (USDH)	2 Orang
23.	Laboratorium (LABO)	1 Orang
24.	Pusat Perencanaan dan Pengembangan Universitas (PPPU)	1 Orang
25.	Fakultas Ilmu Komputer (FKOM)	2 Orang
26.	Fakultas Pertanian (FTAN)	1 Orang
27.	Biro Keuangan (BKEU)	2 Orang
28.	Lembaga Pengembangan Propesi (LPPRO)	1 Orang
29.	Urusan Pengembangan Karir dan Promosi (UPKP)	1 Orang
30.	Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBS)	1 Orang
31.	Rektor Kemahasiswaan (REK3)	1 Orang
32.	Urusan Pelayanan Karir dan Promosi (PUST)	2 Orang
33.	Fakultas Filsafat (FILS)	1 Orang
34.	Urusan Pelayanan Administrasi Akademik (UPAA)	1 Orang
35.	Fakultas Hukum (FKUM)	1 Orang
36.	Lembaga Penjaminan Mutu Universitas (LPMU)	1 Orang
37.	Fakultas Agama Islam (FAIS)	1 Orang
38.	Lembaga Penelitian & Pengabdian Masyarakat (LPPM)	1 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>50 Orang</b>

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 70) Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara langsung dari objek yang diteliti guna mendapatkan data – data yang relevan dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Dan data sekunder adalah data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna penelitiannya, seperti sejarah singkat perusahaan dan aktivitas perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan laporan lain yang diperlukan sehubungan dengan penelitian.

Data sekunder dikumpulkan dari data Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sedangkan data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survey menggunakan angket dan wawancara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Wawancara (*Interview*)**

Wawancara yaitu Tanya jawab sekitar masalah yang ada di perusahaan, di mana penulis melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan tetap pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan tentang permasalahan yang diteliti.

### **2. Studi Dokumentasi**

Studi Dokumentasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari/menyelidiki informasi berdasarkan arsip – arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, bidang – bidang kerja dan sejarah organisasi. Dalam hal ini penulis memperoleh data yang terkait

dari pihak bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk mengetahui beberapa hal yang terjadi dalam perusahaan

### 3. Angket (*Kuesioner*)

Angket merupakan suatu pertanyaan / pernyataan yang dibuat melalui beberapa indikator dimana pertanyaan tersebut akan di isi oleh karyawan yang ada di perusahaan. Menurut Sugiyono (2012, hal. 199), Angket adalah pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun jawaban dari pertanyaan yang diberikan menggunakan *skala likert* dengan opsi jawaban sebanyak 5 opsi dari setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu karyawan tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah dijadikan sampel dalam penelitian. Adapun model dari skala likert dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel III-7**  
**Skala Pengukuran Model Skala Likert**

No	Notasi	Keterangan	Skor
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

### F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validias dan reabilitas yaitu:

## 1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar – benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Sedangkan, menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 79) Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian. Uji validitas penelitian ini dilakukan pada karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Keterangan :

n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y
$r_{xy}$	= Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Dengan kriteria:

- a. Jika nilai  $r$  hitung  $\geq r$  tabel dan nilai sig 2-tailed  $\leq 0.005$ , maka instrument tersebut valid.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $\leq r$  tabel dan nilai sig 2-tailed  $\geq 0.005$ , maka butir instrument tersebut tidak valid dan harus dihilangkan.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 22 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya atau tidaknya, caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel. Apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka butir instrumen tersebut adalah signifikan dengan demikian instrumen tersebut adalah valid. Berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

**Tabel III-8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi (Y)**

No	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	0,354 (Positif)	0,012 < 0.05	Valid
2.	0,548 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid
3.	0,521 (Positif)	0,000 < 0.05	Valid
4.	0,560 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5.	0,485 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6.	0,616 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7.	0,456 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
8.	0,480 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9.	0,664 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10.	0,594 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Dari hasil validitas tersebut dapat terlihat bahwa item instrumen 1 sampai item instrumen 10 dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang artinya semua item instrumen dari variabel perilaku keanggotaan organisasi (Y) dinyatakan valid.

**Tabel III-9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri (X1)**

No	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	0,502 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
2.	0,400 (Positif)	0,004 $< 0,05$	Valid
3.	0,704 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
4.	0,819 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
5.	0,632 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
6.	0,677 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item instrumen 1 sampai item instrumen 6 dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang artinya semua item instrumen dari variabel efikasi diri (X1) dinyatakan valid.

**Tabel III-10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

No	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	0,623 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
2.	0,595 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
3.	0,585 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
4.	0,636 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
5.	0,461 (Positif)	0,001 $< 0,05$	Valid
6.	0,610 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
7.	0,508 (Positif)	0,000 $< 0,05$	Valid
8.	0,154 (Positif)	0,284 $> 0,05$	Tidak Valid
9.	0,169 (Positif)	0,242 $> 0,05$	Tidak Valid
10.	0,043 (Positif)	0,766 $> 0,05$	Tidak Valid

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Dari hasil validitas tersebut dapat terlihat bahwa item instrumen 1 sampai item instrumen 10 ternyata ada 3 item yang tidak valid yakni item ke 8, 9 dan 10. Ketiga item ini harus dikeluarkan/dibuang dari angket. Sedangkan instrumen 1 sampai instrumen 7 dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang artinya 7 item instrumen dari variabel kepuasan kerja (X2) dinyatakan valid.

**Tabel III-11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja (X3)**

No	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	0,604 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
2.	0,556 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
3.	0,665 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
4.	0,572 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
5.	0,719 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid
6.	0,584 (Positif)	0,000 $<$ 0,05	Valid

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Dari hasil validitas diatas dapat terlihat bahwa item instrumen 1 sampai item instrumen 6 dengan nilai probabilitas  $< 0,05$  yang artinya semua item instrumen dari variabel keterlibatan kerja (X3) dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Juliandi & Irfan (2015, hal. 80) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya”. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, instrumen penelitian dikatakan reliabel / terpercaya / reliabilitas yang baik jika memiliki  $a \geq 0,60$ .

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Total varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas  $\geq 0,06$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas  $\leq 0,06$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik (kurang terpercaya).

**Tabel III-12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Kriteria Penarikan Kesimpulan	Nilai Cronbach Alpha	Kesimpulan
Perilaku Keanggotaan Organisasi (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reliabel: Jika nilai <i>Cronbach's Alpha</i> <math>\geq 0,60</math></li> <li>• Tidak Reliabel: Jika nilai <i>Cronbach's Alpha</i> <math>&lt; 0,60</math></li> </ul>	0,706 > 0,60	Reliabel
Efikasi Diri (X1)		0,681 > 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)		0,711 > 0,60	Reliabel
Keterlibatan Kerja (X3)		0,674 > 0,60	Reliabel

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas instrumen variabel penelitian di atas dapat diketahui bahwa terdapat 4 variabel yang reliabel yaitu variabel perilaku keanggotaan organisasi (Y), variabel efikasi diri (X1), kepuasan kerja (X2), dan keterlibatan kerja (X3) dengan nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) > 0,60.

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus – rumus dibawah ini.

## 1. Metode Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut model persamaan regresi linear berganda:

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

Keterangan :

Y = Perilaku Keanggotaan Organisasi

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Efikasi Diri

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$X_3$  = Keterlibatan Kerja

e = Error

## 2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

### a. Uji Normalitas

Menurut Juliandi (2015, hal. 160) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas data dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar lebih jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikoleniaritas terhadap data dalam penelitian bertujuan untuk untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas. Demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolnearitas dilakukan dengan melihat *Variance Inflasi Factor* (VIF) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat *Variance Inflasi Factor* (VIF) tidak melebihi 4 atau 5.

Dasar ketentuan:

- 1) Bila  $VIF > 5$ , berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinearitas.
- 2) Bila  $VIF < 5$ , berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Dasar ketentuan:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji koefisien regresi yang signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu:

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

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai  $t_{hitung}$

r = Koefisien korelasi

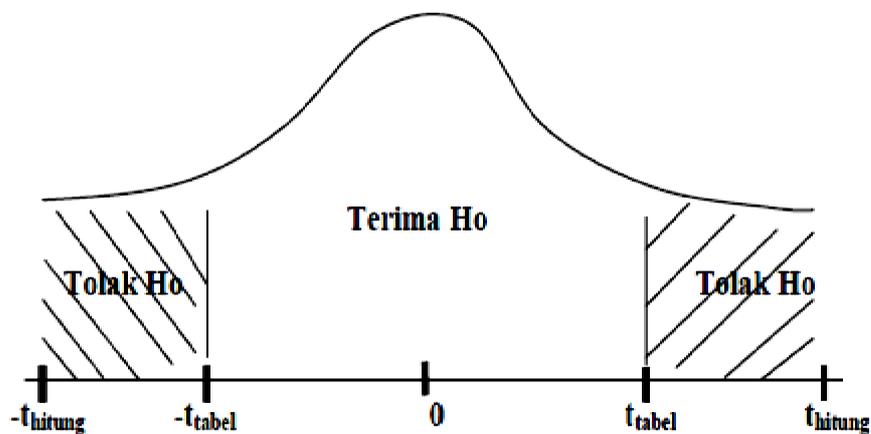
n = Jumlah sampel

Dengan Ketentuan:

- 1)  $H_0 : r_i = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2)  $H_0 : r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengujian:

- 1)  $H_0$  terima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $dk = n-k$
- 2)  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



**Gambar III-1 Kriteria Pengujian Uji t**

#### **b. Uji Secara Simultan (Uji F)**

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen.

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel

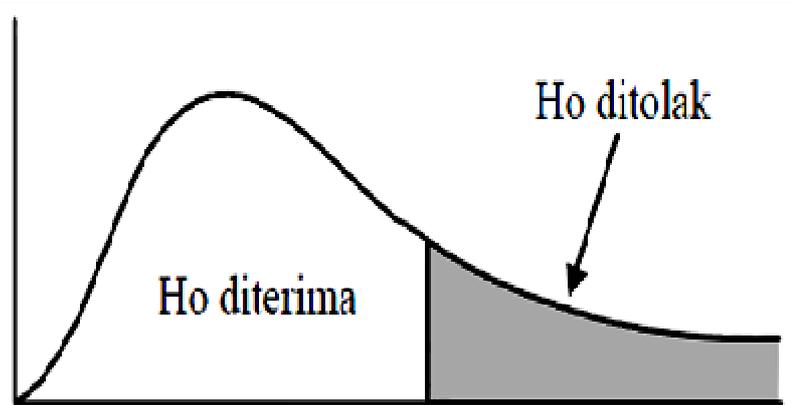
$F$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Dengan Ketentuan:

- 1)  $H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y
- 2)  $H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

Kriteria Pengujian:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Maka menandakan adanya pengaruh signifikan model regresi linear yang diperoleh sehingga mengakibatkan signifikan pula pengaruh dari variabel – variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi linear berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel – variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.



**Gambar III-2 Kriteria Pengujian Uji F**

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentasi Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket terdiri dari 32 pernyataan untuk variabel efikasi diri (X1) 6 pernyataan, untuk variabel kepuasan kerja (X2) 10 pernyataan, untuk variabel keterlibatan kerja (X3) 6 pernyataan dan untuk variabel perilaku keanggotaan organisasi (Y) 10 pernyataan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 50 orang karyawan tetap pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (SLR).

**Tabel IV-1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berdasarkan ketentuan penelitian *skala likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel efikasi diri (X1), kepuasan kerja (X2), keterlibatan kerja (X3) dan perilaku keanggotaan organisasi (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

### a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan tetap pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan sebanyak 50 orang. Untuk mengetahui karakteristik responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

#### 1) Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 50 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-2**  
**Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	39 orang	78%
2.	Perempuan	11 orang	22%
<b>Jumlah</b>		50 orang	100%

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Berdasarkan data tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan dari 50 sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin laki – laki adalah sebanyak 39 orang (78%), sedangkan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 11 orang (22%). Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki – laki lebih banyak dibandingkan dari responden perempuan.

#### 2) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 50 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-3**  
**Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	21-30 tahun	6 orang	12%
2.	31-40 tahun	17 orang	34%
3.	41-50 tahun	15 orang	30%
4.	Lebih dari 50 tahun	12 orang	24%
<b>Jumlah</b>		50 orang	100%

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Berdasarkan data tabel karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan dari 50 sampel penelitian, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 21-30 tahun adalah sebanyak 6 orang (12%), usia 31-40 tahun adalah sebanyak 17 orang (34%), usia 41-50 tahun adalah sebanyak 15 orang (30%), sedangkan usia lebih dari 50 tahun adalah sebanyak 12 orang (24%). Dengan demikian mayoritas dalam penelitian ini adalah usia 31-40 tahun.

### 3) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 50 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-4**  
**Karakteristik Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	2 orang	4%
2.	S1	17 orang	34%
3.	S2	27 orang	54%
4.	S3	4 orang	8%
<b>Jumlah</b>		50 orang	100%

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Berdasarkan data tabel karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan dari 50 sampel penelitian, diketahui bahwa mayoritas

tingkat pendidikan responden yaitu pada tingkat pendidikan SMA/SMK adalah sebanyak 2 orang (4%), S1 adalah sebanyak 17 orang (34%), S2 adalah sebanyak 27 orang (54%), sedangkan S3 adalah sebanyak 4 orang (8%). Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan S2.

#### 4) Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan masa kerja dari 50 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-5**  
**Karakteristik Reponden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	6-15 tahun	35 orang	70%
2.	16-25 tahun	13 orang	26%
3.	Lebih dari 25 tahun	2 orang	4%
<b>Jumlah</b>		50 orang	100%

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Berdasarkan data tabel karakteristik responden masa kerja menunjukkan dari 50 sampel penelitian, diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden yaitu pada masa kerja 6-15 tahun adalah sebanyak 35 orang (70%), masa kerja 16-25 tahun adalah sebanyak 13 orang (26%), sedangkan berdasarkan masa kerja lebih dari 25 tahun adalah sebanyak 2 orang (4%). Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah masa kerja 6-15 tahun.

#### b. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel – variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu perilaku keanggotaan organisasi (Y), efikasi diri (X1), kepuasan kerja (X2) dan keterlibatan kerja (X3). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis

kepada responden. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

### 1) Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai perilaku keanggotaan organisasi pada Karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

**Tabel IV-6**  
**Skor Angket Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi (Y)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	15	30	26	52	7	14	2	4	0	0	50	100
2.	12	24	32	64	6	12	0	0	0	0	50	100
3.	17	34	27	54	6	12	0	0	0	0	50	100
4.	18	36	28	56	4	8	0	0	0	0	50	100
5.	8	16	21	42	19	38	2	4	0	0	50	100
6.	9	18	20	40	19	38	1	2	1	2	50	100
7.	19	38	30	60	1	2	0	0	0	0	50	100
8.	16	32	26	52	7	14	1	2	0	0	50	100
9.	9	18	25	50	14	28	2	4	0	0	50	100
10.	14	28	28	56	8	16	0	0	0	0	50	100

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang pernyataan, bersedia menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir, mayoritas responden memilih setuju yaitu 26 orang (52%).

- b) Jawaban responden tentang pernyataan, sukarela meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 32 orang (64%).
- c) Jawaban responden tentang pernyataan, tidak banyak menghabiskan waktu mengeluhkan tentang hal – hal yang tidak penting mayoritas responden memilih setuju 27 orang (54%).
- d) Jawaban responden tentang pernyataan, setiap tugas yang diberikan akan di selesaikan dengan penuh tanggung jawab, mayoritas responden memilih setuju yaitu 28 orang (56%).
- e) Jawaban responden tentang pernyataan, jika universitas menerapkan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat karyawan, maka karyawan akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut, mayoritas responden memilih setuju yaitu 21 orang (42%).
- f) Jawaban responden tentang pernyataan, tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan universitas, mayoritas responden memilih setuju yaitu 20 orang (40%).
- g) Jawaban responden tentang pernyataan, selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 30 orang (60%).
- h) Jawaban responden tentang pernyataan, selalu memberi informasi dengan rekan atau atasan sebelum mengambil tindakan penting, mayoritas responden memilih setuju yaitu 26 orang (52%).
- i) Jawaban responden tentang pernyataan, karyawan rutin mengikuti dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan di universitas, rutin mengikuti

dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan di universitas, mayoritas responden memilih setuju yaitu 25 orang (50%).

- j) Jawaban responden tentang pernyataan, selalu mempertimbangkan hal – hal terbaik untuk memajukan universitas kedepannya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 28 orang (56%).

## 2) Variabel Efikasi Diri

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai efikasi diri pada Karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

**Tabel IV-7**  
**Skor Angket Variabel Efikasi Diri (X1)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	12	24	34	68	4	8	0	0	0	0	50	100
2.	8	16	32	64	8	16	2	4	0	0	50	100
3.	17	34	24	48	9	18	0	0	0	0	50	100
4.	12	24	31	62	6	12	1	2	0	0	50	100
5.	24	48	25	50	1	2	0	0	0	0	50	100
6.	27	54	22	44	0	0	1	2	0	0	50	100

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang pernyataan, karyawan mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan positif, mayoritas responden memilih setuju yaitu 34 orang (68%).

- b) Jawaban responden tentang pernyataan, karyawan tidak dapat menangani masalah yang terjadi diluar dugaan karyawan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 32 orang (64%).
- c) Jawaban responden tentang pernyataan, ketika saya memutuskan untuk melakukan sesuatu, maka saya akan terus mengerjakannya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 24 orang (48%).
- d) Jawaban responden tentang pernyataan, yakin terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan yang dihadapi, mayoritas responden memilih setuju yaitu 31 orang (62%).
- e) Jawaban responden tentang pernyataan, memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 25 orang (50%).
- f) Jawaban responden tentang pernyataan, memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 27 orang (54%).

### **3) Variabel Kepuasan Kerja**

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kepuasan kerja pada Karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

**Tabel IV-8**  
**Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	10	20	24	48	14	28	2	8	0	0	50	100
2.	7	14	23	46	18	36	2	4	0	0	50	100
3.	9	18	32	64	8	16	1	2	0	0	50	100
4.	11	22	25	50	11	22	2	4	1	2	50	100
5.	7	14	34	68	8	16	1	2	0	0	50	100
6.	8	16	30	60	11	22	1	2	0	0	50	100
7.	11	22	26	52	8	16	5	10	0	0	50	100
8.	15	30	28	56	7	14	7	14	0	0	50	100
9.	8	16	31	62	11	22	0	0	0	0	50	100
10.	11	22	31	62	8	16	0	0	0	0	50	100

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang pernyataan, kepuasan terhadap gaji yang diterima, mayoritas responden memilih setuju yaitu 24 orang (48%).
- b) Jawaban responden tentang pernyataan, gaji yang karyawan terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 23 orang (46%).
- c) Jawaban responden tentang pernyataan, promosi dilaksanakan atas dasar kinerja karyawan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 32 orang (64%).
- d) Jawaban responden tentang pernyataan, promosi sudah memperhatikan dasar penghargaan bagi karyawan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 25 orang (50%).

- e) Jawaban responden tentang pernyataan, rekan kerja membantu dalam berbagai macam pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 34 orang (68%).
- f) Jawaban responden tentang pernyataan, rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 30 orang (60%).
- g) Jawaban responden tentang pernyataan, karyawan merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam universitas, mayoritas responden memilih setuju yaitu 26 orang (52%).
- h) Jawaban responden tentang pernyataan, atasan selalu meminta pendapat saya dalam berbagai pengambilan keputusan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 28 orang (56%).
- i) Jawaban responden tentang pernyataan, pekerjaan merupakan bagian dari kebutuhan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 31 orang (62%).
- j) Jawaban responden tentang pernyataan, pekerjaan saya sangat menarik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 31 orang (62%).

#### **4) Variabel Keterlibatan Kerja**

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai keterlibatan kerja pada Karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

**Tabel IV-9**  
**Skor Angket Variabel Keterlibatan Kerja (X3)**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1.	15	30	34	68	1	2	0	0	0	0	50	100
2.	18	36	29	58	3	6	0	0	0	0	50	100
3.	13	26	34	68	1	2	1	2	1	2	50	100
4.	13	26	34	68	2	4	1	2	0	0	50	100
5.	21	42	19	38	10	20	0	0	0	0	50	100
6.	18	36	26	52	6	12	0	0	0	0	50	100

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang pernyataan, selalu menyalurkan ide – ide baru untuk kemajuan universitas, mayoritas responden memilih setuju yaitu 34 orang (68%).
- b) Jawaban responden tentang pernyataan, selalu mencurahkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang bisa dipertanggungjawabkan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 29 orang (58%).
- c) Jawaban responden tentang pernyataan, berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target universitas, mayoritas responden memilih setuju yaitu 34 orang (68%).
- d) Jawaban responden tentang pernyataan, pekerjaan bagi karyawan merupakan sesuatu yang diutamakan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 34 orang (68%).

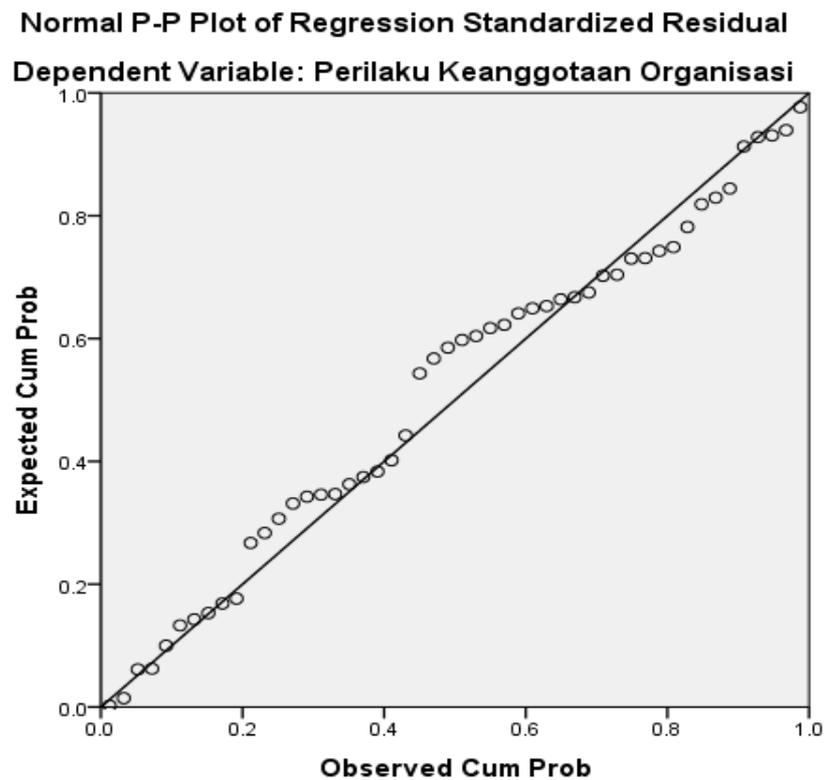
- e) Jawaban responden tentang pernyataan, karyawan merasa berharga, jika saya menghasilkan pekerjaan yang baik, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 21 orang (42%).
- f) Jawaban responden tentang pernyataan, karyawan merasa dihargai jika hasil pekerjaan saya diapresiasi atasan/orang lain, mayoritas responden memilih setuju yaitu 26 orang (52%).

## **2. Asumsi Klasik**

Asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi klasik.



**Gambar IV-1**  
**Uji Normalitas**

Gambar IV-1 tersebut mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal atau merapat atau mengikuti garis diagonal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*varian Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV-10**  
**Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

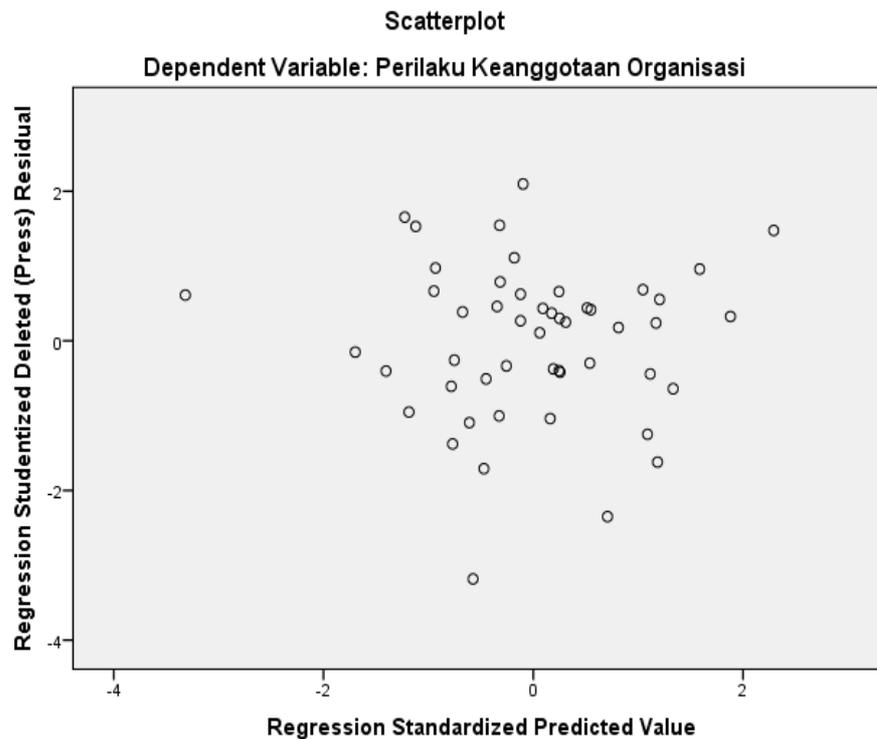
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Efikasi Diri	.536	.381	.310	.796	1.256
	Kepuasan Kerja	.246	.094	.071	.901	1.110
	Keterlibatan Kerja	.577	.411	.339	.731	1.368

a. Dependent Variable: Perilaku Keanggotaan Organisasi  
Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Ketiga variabel independen yakni Efikasi Diri (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Keterlibatan Kerja (X3) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

### c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV-2**  
**Uji Heterokedastisitas**

Gambar IV-2 memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “Tidak Terjadi Heterokedastisitas” pada model regresi.

### 3. Metode Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel efikasi diri (X1), kepuasan kerja (X2), keterlibatan kerja (X3) terhadap perilaku keanggotaan organisasi (Y).

Berikut model persamaan regresi linear berganda:

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

Keterangan :

Y = Perilaku Keanggotaan Organisasi

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1\beta_2\beta_3$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X<sub>1</sub> = Efikasi Diri

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

X<sub>3</sub> = Keterlibatan Kerja

e = Error

**Tabel IV-11**  
**Metode Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.869	6.375		1.234	.223
	Efikasi Diri	.543	.195	.347	2.794	.008
	Kepuasan Kerja	.085	.132	.075	.643	.523
	Keterlibatan Kerja	.615	.201	.397	3.061	.004

a. Dependent Variable: Perilaku Keanggotaan Organisasi

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Dari data diatas maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y=7,869+0,543X_1+0,085X_2+0,615X_3$$

Persamaan tersebut bermakna jika efikasi diri ditingkatkan 100% maka perilaku keanggotaan organisasi akan meningkat sebesar 0,543 rupiah, kepuasan kerja ditingkatkan 100% maka perilaku keanggotaan organisasi akan meningkat sebesar 0,085 rupiah dan keterlibatan kerja ditingkatkan 100% maka perilaku keanggotaan organisasi akan meningkat sebesar 0,615 rupiah.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Untuk memeriksa atau menguji koefisien regresi yang signifikan.

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

Uji t digunakan untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas (X1) dengan variabel terikat (Y). Berikut hasil pengujiaannya:

**Tabel IV-12**

**Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.869	6.375		1.234	.223
	Efikasi Diri	.543	.195	.347	2.794	.008
	Kepuasan Kerja	.085	.132	.075	.643	.523
	Keterlibatan Kerja	.615	.201	.397	3.061	.004

a. Dependent Variable: Perilaku Keanggotaan Organisasi

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Untuk menghitung seberapa besar uji t terlebih dahulu harus mengetahui derajat kebebasan. Untuk menghitung derajat kebebasan dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$dk = n - 3$$

Keterangan :

dk = Derajat Kebebasan

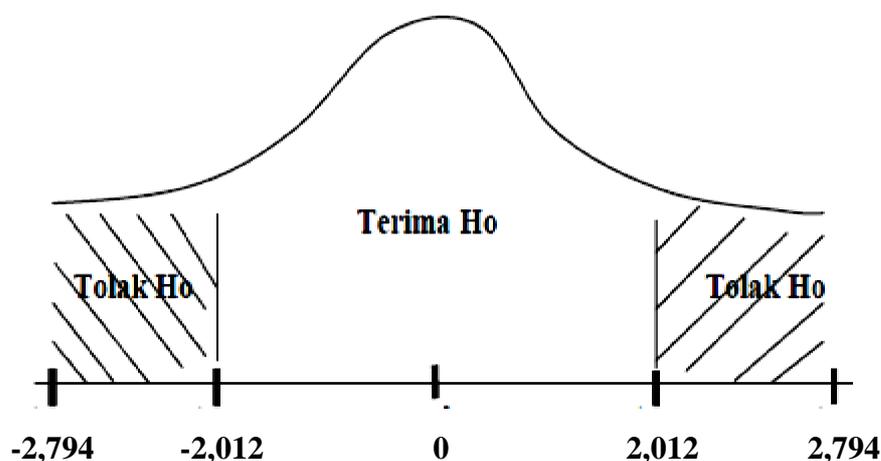
n = Jumlah Sampel

$$\begin{aligned} dk &= n - 3 \\ &= 50 - 3 \\ &= 47 \end{aligned}$$

Maka, nilai derajat kebebasan uji t adalah 2,012  $t_{\text{tabel}}$ ,  $\alpha = 0,05$

### 1) Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi

Dari tabel IV-17 diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,794$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,012$ . Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh efikasi diri (X1) terhadap perilaku keanggotaan organisasi (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,794 sedangkan  $t_{tabel}$  2,012. Maka  $2,794 > 2,012$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap perilaku keanggotaan organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

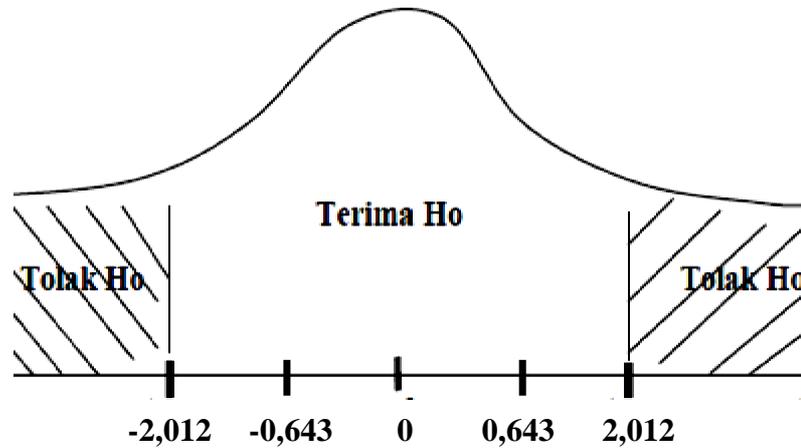


**Gambar IV-3**  
**Kriteria Uji t Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

### 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi

Dari tabel IV-17 diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0,643$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,012$ . Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap perilaku keanggotaan organisasi (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,643 sedangkan  $t_{tabel}$  2,012. Maka  $0,643 < 2,012$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,523 > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap perilaku

keanggotaan organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

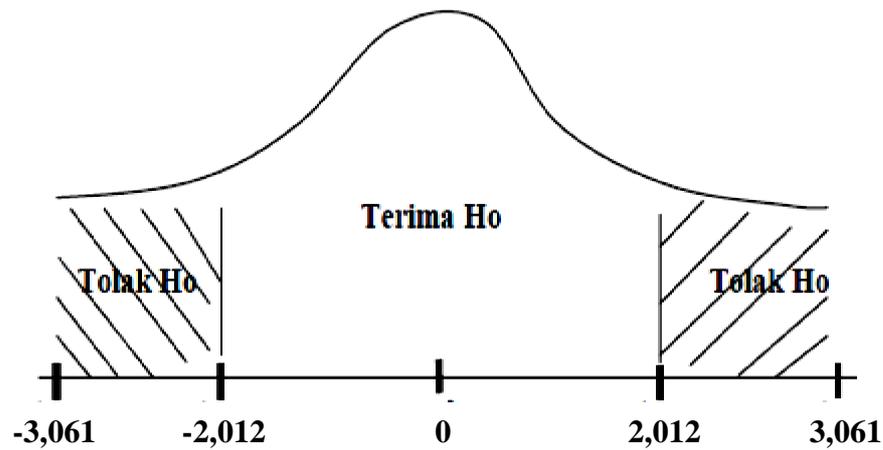


**Gambar IV-4**

**Kriteria Uji t Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

### **3) Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

Dari tabel IV-17 diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,558$  sedangkan  $t_{tabel} = 2,012$ . Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh keterlibatan kerja ( $X_3$ ) terhadap perilaku keanggotaan organisasi ( $Y$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,061 sedangkan  $t_{tabel}$  2,012. Maka  $3,061 > 2,012$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.



**Gambar IV-5**

**Kriteria Uji t Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

**b. Uji Secara Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

**Tabel IV-13**

**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.263	3	96.421	11.760	.000 <sup>b</sup>
	Residual	377.157	46	8.199		
	Total	666.420	49			

a. Dependent Variable: Perilaku Keanggotaan Organisasi

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

Langkah untuk melakukan uji F adalah menentukan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dengan menggunakan rumus:

$$dk = n - k - 1$$

Keterangan :

dk = Derajat Kebebasan

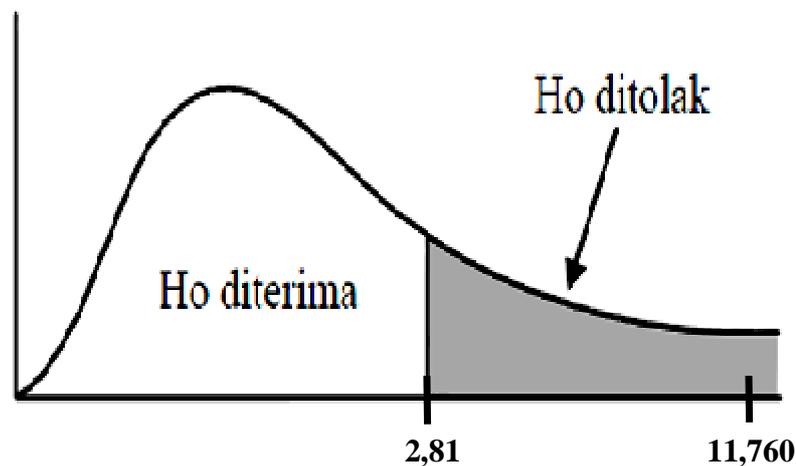
n = Jumlah Sampel

k = Variabel bebas

$$\begin{aligned} dk &= 50 - 3 - 1 \\ &= 46 \end{aligned}$$

Maka, nilai derajat kebebasan uji F adalah 2,81  $F_{\text{tabel}}$ ,  $\alpha = 0,05$

Bedasarkan hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}}$  adalah 11,760 sedangkan F tabel 2,81. Maka  $11,760 > 2,81$  dengan sig  $0,00 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti efikasi diri (X1), kepuasan kerja (X2) dan keterlibatan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi (Y) karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.



**Gambar IV-6**

**Kriteria Uji F Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

## 5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh efikasi diri (X1), kepuasan Kerja (X2) dan keterlibatan kerja (X3) terhadap perilaku keanggotaan organisasi, maka dapat diketahui melalui nilai R Square sebagai berikut:

**Tabel IV-14**  
**Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.397	2.86340

a. Dependent Variable: Perilaku Keanggotaan Organisasi

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja

Sumber: SPSS Versi 22 (2018)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,434 \times 100\% \\
 &= 43,4\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,434 atau 43,4%, maka dalam hal ini pengaruh variabel efikasi diri, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama – sama terhadap perilaku keanggotaan organisasi karyawan hanya sebesar 43,4% dan sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Hasil pengujian dari seluruh variabel menunjukkan hasil yang cukup baik. Hasil menunjukkan bahwa kondisi penelitian responden terhadap variabel – variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari

banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing – masing variabel penelitian. Penjelasan dari masing – masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

Dari hasil penelitian terbukti bahwa efikasi diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi (Y) karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Diketahui bahwa karyawan memiliki efikasi diri dalam kategori cukup baik, hal ini menunjukkan kecenderungan perilaku keanggotaan organisasi yang cukup optimal ditandai dengan cukup tingginya karyawan yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat yang sulit dihadapi. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil  $2,794 > 2,012$  sehingga karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan berpengaruh positif dan signifikan.

Dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa para karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang didominasi laki – laki dibanding perempuan memiliki efikasi diri yang cukup baik, karena hal ini memang sangat diperlukan dalam suatu universitas. Dari segi usia wajarlah jika usia 31-40 lebih memiliki tingkat efikasi diri yang cukup baik dibandingkan rentang usia lainnya. Hal ini disebabkan pada usia tersebut karyawan lebih memiliki tingkat keyakinan yang lebih tinggi dibanding karyawan yang lainnya. Dari segi tingkat pendidikan bahwa para karyawan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan memiliki pendidikan yang cukup tinggi dengan mayoritas berpendidikan S2. Hal ini di harapkan dapat menuntut karyawan untuk

memiliki keyakinan mengenai tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Wajarlah jika karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi akan memiliki keyakinan dan kemampuan yang lebih baik. Sedangkan dari segi masa kerja di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan lebih mengharapkan karyawan dengan masa kerja yang lebih lama, karena dapat meningkatkan rasa kepercayaan diri mereka dan adaptasi mereka didalam universitas lebih bertahan lama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hosniyah (2013) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi. Menurut Quick dan Nelson (2009, hal. 89) menyatakan bahwa Individu yang memiliki sikap positif akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dan sebagai tambahan, mereka yang memiliki sikap positif akan lebih suka untuk membantu rekan sekerja dalam pekerjaannya dan kerap kali meningkatkan perilaku keanggotaan organisasi.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

Dari hasil penelitian terbukti bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi (Y) karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Diketahui bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja dalam kategori rendah, hal ini menunjukkan kecenderungan perilaku keanggotaan organisasi yang masih kurang optimal yang dikarenakan masih rendahnya karyawan yang memiliki kepuasan terhadap gaji, promosi dan rekan kerjanya. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil  $0,643 < 2,012$  sehingga karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Indikasi atau penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan dimana beberapa karyawan masih sering mengeluh dengan sistem penggajian yang dirasa masih kurang dan kadang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, karyawan juga kurang yakin dengan kemampuan yang dimilikinya karena kurangnya sistem pelatihan yang dilakukan pihak perusahaan, kurangnya kesempatan untuk maju atau promosi, kurangnya pengawasan dari atasan terhadap bawahannya serta kondisi lingkungan kerja dan koordinasi antar sesama karyawan yang masih kurang yang menyebabkan kondisi tidak nyaman serta menurunnya kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vania dan Purba (2014) yang menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Mehboob dan Bhutto (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja bukanlah penentu utama perilaku keanggotaan organisasi, penelitian ini menunjukkan pengaruh yang lemah antara kepuasan kerja dengan perilaku keanggotaan organisasi. Dickinson (2009), menyimpulkan tidak adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan perilaku keanggotaan organisasi

### **3. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

Dari hasil penelitian terbukti bahwa keterlibatan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi (Y) karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Diketahui bahwa karyawan memiliki keterlibatan kerja dalam kategori yang tinggi, hal ini menunjukkan kecenderungan perilaku keanggotaan organisasi yang sudah optimal dibuktikan

dengan karyawan yang terlibat sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyalurkan ide – ide untuk kemajuan universitas. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil  $3,061 > 2,012$  sehingga karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan berpengaruh positif dan signifikan.

Dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa para karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang didominasi laki – laki dibanding perempuan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Hal ini dapat diketahui bahwa karyawan laki – laki lebih aktif dalam berpartisipasi di berbagai acara universitas seperti organisasi dan rapat – rapat yang diadakan universitas, selain itu aktif dalam mengeluarkan pendapat untuk kemajuan universitas. Dari segi usia para karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang memiliki usia 31-40 tahun lebih banyak dibutuhkan universitas untuk terlibat dalam berbagai hal yang menyangkut kepentingan universitas dibandingkan dengan rentang usia lainnya. Hal ini disebabkan bahwa pada usia tersebut lebih mampu aktif , memiliki tingkat kesadaran akan pekerjaan yang lebih baik dan akan lebih mengutamakan pekerjaan bahkan lebih mementingkan pekerjaan dibandingkan rentang usia lainnya. Dari segi tingkat pendidikan dapat diketahui bahwa seseorang yang memiliki pendidikan yang tinggi akan mampu aktif bekerja yang jauh lebih baik dibanding tingkat pendidikan yang rendah. Universitas meyakini bahwa karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi akan lebih menguntungkan dari segi berpikir dan bekerja. Oleh sebab itu karyawan dengan pendidikan S2 lebih mendominasi universitas. Sedangkan dari segi masa kerja dapat diketahui bahwa masa kerja 6-15 tahun lebih mendominasi universitas. Hal ini di yakini bahwa dengan masa

kerja tersebut mampu lebih optimal menyalurkan pendapat/ide, keterlibatan dalam bekerja, dan ikut serta membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan universitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yollanda Swagaretha K, Agung Winarno dan Lohana Juariyah (2016) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi. Sehingga mendorong tingkat keterlibatan karyawan serta dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan untuk menumbuhkan sikap dan perilaku yang lebih positif. Selain itu membantu meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaan akan berdampak baik bagi pertumbuhan dan profitabilitas organisasi.

#### **4. Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi**

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa efikasi diri (X1), kepuasan kerja(X2), keterlibatan kerja (X3) secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi (Y) karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil  $11,760 > 2,81$  sehingga efikasi diri (X1), kepuasan kerja(X2), keterlibatan kerja (X3) terhadap perilaku keanggotaan organisasi (Y) karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hosniyah (2013) yang menyatakan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi. Serta

hasil penelitian yang dilakukan oleh Yolanda Swagaretha K, Agung Winarno dan Lohana Juariyah (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”. Adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Kepuasan kerja berpengaruh paling rendah dari variabel yang lainnya.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Keterlibatan kerja berpengaruh paling tinggi dari variabel lainnya.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa efikasi diri, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keanggotaan organisasi karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan efikasi diri mengingat efikasi diri di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, universitas harus lebih memperhatikan efikasi diri. Sebab, efikasi diri yang tinggi akan berpengaruh dalam pembentukan keyakinan karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan yang dihadapi sehingga akan berdampak pada kesadaran perilaku keanggotaan organisasi.
2. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan hendaknya dituntut untuk meningkatkan dan memperhatikan kepuasan kerja yang lebih baik pula bagi karyawan. Mengingat kepuasan kerja di Universitas pembangunan Panca Budi medan berpengaruh paling rendah diantara variabel lainnya.
3. Mengingat kemajuan perusahaan bergantung pada keterlibatan kerja karyawan, alangkah baiknya para karyawan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan mempertahankan keterlibatan kerja yang sudah baik dengan cara bersama – sama untuk memajukan universitas dengan selalu aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dan menyalurkan ide – Ide yang bermanfaat bagi universitas.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat menjadi penambah materi dalam hal peningkatan perilaku keanggotaan organisasi, dan dalam

penelitian – penelitian berikutnya dapat diketahui faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku keanggotaan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1994). *Self efficacy. chapter in ramachaudran, v.s. encyclopedia of human behavior*. New York: Academic Press.
- Bandura, A. (2002). *Self efficacy: the exercise of control*. New York: W. H. Freeman & Company.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, S. R. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gibson. (2012). *Organizational behavior structure process*. Fourteenth edition McGraw-Hill Higher Education. 91-130.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen dasar pengertian dan masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hosniyah. (2013). Pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* guru smp swasta se-kabupaten pamekasan madura. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 4 (1), 666-677.
- Juliandi, A. (2014). *Metode penelitian kuantitatif*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., & Irfan, S. (2015). *Metode penelitian Bisnis*. Medan: Umsu Press.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013) *Metodologi penelitian kuantitatif untuk ilmu bisnis*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Kreitner, Robert & Kinicki. (2008). *Organizational behavior*. 8<sup>th</sup> Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2009) *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Organ, Dennis, W., Podsakoff, Philip, M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behaviour its nature, antecedents, and consequences*. United states of America: Sage Publication, Inc.
- Ormrod, J. E. (2008). *Psikologi pendidikan Jilid I*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Robbins, & Coulter. (2007). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Prehalindo.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1, Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Inggris: Pearson Educational Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Inggris: Pearson Educational Limited.
- Robbins, S. P., & Judge. (2011). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roziqin, M. A. (2010). *Kepuasan kerja*. Malang: Averroes Press.
- Santrock, J.W. 2007. Psikologi Pendidikan (edisi kedua). (Penerj. Tri Wibowo B.S). Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeda.
- Sugiyono. (2012) *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Swagaretha, Y., Winarno, A., & Juariyah, L. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* karyawan pt. telekomunikasi indonesia, tbk. witel jatim selatan malang. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. 21(2), 225-230.
- Titisari, P. (2014). *Peran organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan, Teori, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.

# LAMPIRAN

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****Data Pribadi**

Nama : Tia Rahma Lubis  
NPM : 1405160766  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 17 Januari 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Gatot Subroto Gg. Suka Setia No. 6  
Medan  
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara

**Nama Orang Tua**

Nama Ayah : Amri Lubis  
Nama Ibu : Siti Aisyah Hanum Hasibuan  
Alamat : Jl. Gatot Subroto Gg. Suka Setia No. 6  
Medan

**Pendidikan Formal**

1. SD Swasta Muhammadiyah 12 Tamat tahun 2008 Berijazah
2. SMP Negeri 19 Medan Tamat tahun 2011 Berijazah
3. SMA Negeri 12 Medan Tamat tahun 2014 Berijazah
4. Tahun 2014 – 2018, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Maret 2018

**TIA RAHMA LUBIS**  
**NPM. 1405160766**

**KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswi tingkat akhir Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang akan menyebarkan angket yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi Karyawan pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan”**.

Dimohonkan kesediaan Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa, sesuai dengan persepsi anda. Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Saudara/Saudari mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi penulis.

Terimakasih atas kerjasamanya.

Peneliti

**TIA RAHMA LUBIS**  
**NPM. 1405160766**

**KUESIONER PENELITIAN**

**PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:**

1. Saudara/Saudari diminta untuk memberikan tanggapan atas pertanyaan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Saudara/Saudari, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom yang Saudara/Saudari anggap sesuai dengan jawaban.
3. Setiap pernyataan/pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki – Laki  Perempuan
3. Usia :  21-30 tahun  
 31-40 tahun  
 41-50 tahun  
 Lebih dari 50 tahun
4. Tingkat Pendidikan :  SMA/SMK  D3  S1  
 S2  S3
5. Masa Kerja : ..... Tahun

**KETERANGAN**

Simbol	Kategori	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

**PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:**

1. Saudara/Saudari diminta untuk memberikan tanggapan atas pertanyaan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Saudara/Saudari, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom yang Saudara/Saudari anggap sesuai dengan jawaban.
3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

**KETERANGAN**

<b>Kategori</b>	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
<b>Simbol</b>	SS	S	KS	TS	STS
<b>Bobot Nilai</b>	5	4	3	2	1

**DAFTAR PERNYATAAN**

**Perilaku Keanggotaan Organisasi (Y)**

<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Menolong (<i>Altruism</i>)</b>						
1.	Saya bersedia menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir.					
2.	Saya dengan sukarela meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja yang memiliki masalah dengan pekerjaan.					
<b>Sikap Kehati – Hatian (<i>Conscientiousness</i>)</b>						
3.	Saya tidak banyak menghabiskan waktu mengeluhkan tentang hal – hal yang tidak penting.					
4.	Setiap tugas yang diberikan akan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab.					
<b>Sikap Sportif (<i>Sportmanship</i>)</b>						
5.	Jika universitas menerapkan kebijakan baru dan tidak sesuai dengan pendapat saya, Saya akan menyesuaikan diri dan melaksanakan kebijakan tersebut.					

6.	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan universitas.					
<b>Kesopanan (<i>Courtesy</i>)</b>						
7.	Saya selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja.					
8.	Saya selalu memberi informasi dengan rekan atau atasan sebelum mengambil tindakan penting.					
<b>Kebijakan Masyarakat/Organisasi (<i>Civic Virtue</i>)</b>						
9.	Saya rutin mengikuti dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan di universitas					
10.	Saya selalu mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk memajukan universitas kedepannya.					

**DAFTAR PERNYATAAN**

**Efikasi Diri (X1)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Generalitas (<i>Generality</i>)</b>						
1.	Saya mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan positif.					
2.	Saya tidak dapat menangani masalah yang terjadi diluar dugaan saya.					
<b>Tingkat Kesulitan Tugas (<i>Magnitude</i>)</b>						
3.	Ketika saya memutuskan untuk melakukan sesuatu, maka saya akan terus mengerjakannya.					
4.	Saya yakin terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan yang dihadapi.					
<b>Kekuatan (<i>Strength</i>)</b>						
5.	Saya memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Saya memiliki komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

**DAFTAR PERNYATAAN****Kepuasan Kerja (X2)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kepuasan terhadap Gaji</b>						
1.	Saya puas terhadap gaji yang saya terima.					
2.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					
<b>Kepuasan terhadap Promosi</b>						
3.	Saya merasa promosi dilaksanakan atas dasar kinerja karyawan.					
4.	Saya merasa promosi sudah memperhatikan dasar penghargaan bagi karyawan.					
<b>Kepuasan terhadap Rekan Kerja</b>						
5.	Rekan kerja saya membantu dalam berbagai macam pekerjaan.					
6.	Rekan kerja saya menunjukkan sikap bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.					
<b>Kepuasan terhadap Atasan</b>						
7.	Saya merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam universitas.					
8.	Atasan selalu meminta pendapat saya dalam berbagai pengambilan keputusan.					
<b>Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
9.	Pekerjaan merupakan bagian dari kebutuhan saya.					
10.	Pekerjaan saya sangat menarik.					

**DAFTAR PERNYATAAN****Keterlibatan Kerja (X3)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Aktif Berpartisipasi dalam Pekerjaan</b>						
1.	Saya selalu menyalurkan ide – ide baru untuk kemajuan universitas.					
2.	Saya selalu mencurahkan perhatian untuk melaksanakan tugas yang bisa dipertanggungjawabkan.					
<b>Pekerjaan Sebagai yang Utama</b>						
3.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target universitas.					
4.	Pekerjaan bagi saya merupakan sesuatu yang diutamakan.					
<b>Pekerjaan Sebagai Sesuatu yang Penting Bagi Harga Diri.</b>						
5.	Saya merasa berharga, jika saya menghasilkan pekerjaan yang baik.					
6.	Saya merasa dihargai jika hasil pekerjaan saya diapresiasi atasan/orang lain.					

**Identitas Responden**

<b>No Res</b>	<b>Jenis kelamin</b>	<b>Usia</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Masa Kerja</b>
1.	Laki-Laki	41-50 tahun	S2	6-15 tahun
2.	Laki-Laki	31-40 tahun	S1	6-15 tahun
3.	Laki-Laki	41-50 tahun	S2	16-25 tahun
4.	Laki-Laki	21-30 tahun	S2	6-15 tahun
5.	Laki-Laki	41-50 tahun	SMA/SMK	6-15 tahun
6.	Laki-Laki	21-30 tahun	S1	6-15 tahun
7.	Laki-Laki	31-40 tahun	S2	16-25 tahun
8.	Laki-Laki	Lebih dari 50 tahun	S3	6-15 tahun
9.	Perempuan	41-50 tahun	S2	6-15 tahun
10.	Laki-Laki	41-50 tahun	S2	16-25 tahun
11.	Laki-Laki	31-40 tahun	S1	6-15 tahun
12.	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	6-15 tahun
13.	Laki-Laki	41-50 tahun	S3	16-25 tahun
14.	Laki-Laki	41-50 tahun	S2	16-25 tahun
15.	Laki-Laki	31-40 tahun	S2	6-15 tahun
16.	Laki-Laki	31-40 tahun	S1	6-15 tahun
17.	Laki-Laki	31-40 tahun	S2	6-15 tahun
18.	Laki-Laki	Lebih dari 50 tahun	S1	Lebih dari 25 tahun
19.	Laki-Laki	Lebih dari 50 tahun	SMA/SMK	6-15 tahun
20.	Laki-Laki	Lebih dari 50 tahun	S3	6-15 tahun
21.	Perempuan	Lebih dari 50 tahun	S2	6-15 tahun
22.	Laki-Laki	31-40 tahun	S1	6-15 tahun
23.	Perempuan	Lebih dari 50 tahun	S1	16-25 tahun
24.	Laki-Laki	31-40 tahun	S1	6-15 tahun
25.	Perempuan	41-50 tahun	S2	16-25 tahun
26.	Laki-Laki	21-30 tahun	S2	6-15 tahun
27.	Laki-Laki	31-40 tahun	S1	6-15 tahun
28.	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	6-15 tahun
29.	Laki-Laki	Lebih dari 50 tahun	S2	Lebih dari 25 tahun
30.	Perempuan	21-30 tahun	S2	6-15 tahun
31.	Laki-Laki	31-40 tahun	S2	6-15 tahun
32.	Laki-Laki	31-40 tahun	S1	16-25 tahun
33.	Perempuan	41-50 tahun	S2	6-15 tahun
34.	Perempuan	21-30 tahun	S2	6-15 tahun
35.	Laki-Laki	31-40 tahun	S2	6-15 tahun

36.	Perempuan	21-30 tahun	S2	6-15 tahun
37.	Laki-Laki	Lebih dari 50 tahun	S1	16-25 tahun
38.	Perempuan	31-40 tahun	S2	6-15 tahun
39.	Laki-Laki	31-40 tahun	S2	6-15 tahun
40.	Laki-Laki	Lebih dari 50 tahun	S2	6-15 tahun
41.	Laki-Laki	41-50 tahun	S2	16-25 tahun
42.	Laki-Laki	Lebih dari 50 tahun	S2	6-15 tahun
43.	Laki-Laki	41-50 tahun	S2	16-25 tahun
44.	Laki-Laki	31-40 tahun	S1	6-15 tahun
45.	Perempuan	31-40 tahun	S2	6-15 tahun
46.	Laki-Laki	31-40 tahun	S2	6-15 tahun
47.	Laki-Laki	41-50 tahun	S1	16-25 tahun
48.	Laki-Laki	Lebih dari 50 tahun	S3	6-15 tahun
49.	Perempuan	41-50 tahun	S1	6-15 tahun
50.	Laki-Laki	Lebih dari 50 tahun	S1	16-25 tahun

## Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi (Y)

No Res	Jawaban Responden Variabel Y										Total Skor Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
2.	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	36
3.	5	4	4	3	2	3	4	3	2	4	34
4.	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
5.	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
6.	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	31
7.	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
8.	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	36
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11.	5	5	3	4	3	4	5	3	4	3	39
12.	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35
13.	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	42
14.	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	42
15.	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	42
16.	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	41
17.	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
18.	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	45
19.	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	41
20.	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	39
21.	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	43
22.	2	3	5	5	4	3	4	5	3	3	37
23.	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	42
24.	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
25.	2	3	4	4	5	1	4	3	5	5	36
26.	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
27.	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	35
28.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
29.	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
30.	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	35
31.	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	44
32.	3	5	5	4	4	5	5	2	3	4	40
33.	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	43
34.	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	40

35.	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	43
36.	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	43
37.	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
38.	5	4	5	5	3	3	4	5	3	5	42
39.	4	5	3	4	3	3	5	5	4	4	40
40.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
41.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
42.	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	40
43.	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
44.	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	41
45.	3	4	4	5	3	5	5	4	4	5	42
46.	3	5	4	4	5	3	4	4	5	5	42
47.	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	43
48.	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
49.	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	40
50.	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37

## Variabel Efikasi Diri (X1)

No Res	Jawaban Responden Variabel X1						Total Skor X1
	1	2	3	4	5	6	
1.	4	4	4	4	4	5	25
2.	4	4	3	3	4	4	22
3.	3	4	3	2	4	2	18
4.	5	5	3	4	5	5	27
5.	4	4	4	4	4	4	24
6.	3	5	3	4	4	4	23
7.	4	4	3	3	4	5	23
8.	4	5	4	3	3	4	23
9.	5	5	5	5	5	5	30
10.	4	4	4	4	4	4	24
11.	4	3	3	4	4	4	22
12.	4	3	3	3	4	4	21
13.	4	4	3	3	4	4	22
14.	4	4	3	3	4	4	22
15.	4	4	4	5	5	5	27
16.	4	4	4	4	5	5	26
17.	3	3	4	4	5	5	24
18.	5	4	5	5	4	4	27
19.	4	3	4	4	5	5	25
20.	4	4	4	5	5	5	27
21.	5	2	4	4	4	5	24
22.	5	3	5	4	4	4	25
23.	3	4	5	4	5	4	25
24.	5	5	5	5	5	4	29
25.	4	4	5	5	4	4	26
26.	4	4	5	5	5	5	28
27.	4	3	4	4	4	4	23
28.	4	3	4	4	4	4	23
29.	4	3	4	4	4	4	23
30.	5	2	5	4	5	5	26
31.	4	4	4	4	5	5	26
32.	5	4	5	4	4	4	26
33.	4	4	5	4	4	5	26
34.	4	4	4	5	5	5	27

35.	4	4	5	5	5	5	28
36.	5	5	4	5	5	5	29
37.	4	4	4	4	5	4	25
38.	4	4	4	4	5	5	26
39.	4	5	5	5	5	5	29
40.	4	4	4	4	5	5	26
41.	4	4	5	4	5	5	27
42.	5	4	5	4	5	5	28
43.	4	4	4	4	4	4	24
44.	5	5	4	4	4	5	27
45.	4	4	5	4	5	5	27
46.	4	4	5	5	4	4	26
47.	5	4	4	4	4	5	26
48.	4	4	4	4	4	5	25
49.	4	4	4	4	5	4	25
50.	4	4	5	4	5	5	27



36.	5	3	4	3	4	3	4	5	5	5	41
37.	3	5	4	5	4	3	3	4	3	5	39
38.	4	3	3	2	3	4	3	5	4	4	35
39.	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	38
40.	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	41
41.	5	3	4	3	5	4	2	4	5	5	40
42.	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	39
43.	3	5	5	4	4	5	3	4	5	5	43
44.	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	39
45.	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	41
46.	5	4	3	4	5	3	5	5	4	3	41
47.	3	4	3	1	5	3	4	4	5	5	37
48.	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	38
49.	2	3	3	2	4	3	2	4	4	4	31
50.	4	3	3	3	2	3	5	5	4	4	36

**Variabel Keterlibatan Kerja (X3)**

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

35.	4	4	4	4	3	3	22
36.	4	4	5	3	4	4	24
37.	4	5	4	5	4	4	26
38.	4	5	4	4	5	4	26
39.	4	4	4	5	3	3	23
40.	4	4	4	4	4	4	24
41.	5	5	5	5	5	4	29
42.	4	5	5	4	3	3	24
43.	4	4	4	5	3	3	23
44.	5	5	4	4	3	5	26
45.	4	4	5	5	5	5	28
46.	4	4	4	4	4	4	24
47.	5	5	5	5	3	3	26
48.	4	4	4	4	4	4	24
49.	4	3	4	4	4	4	23
50.	4	3	4	4	4	4	23



<b>Item Y_8</b>	Pearson Correlation	.232	.055	.193	.232	.075	.198	.026	1	.226	.219	.480*
	Sig. (2-tailed)	.105	.706	.180	.104	.607	.168	.860		.114	.126	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
<b>Item Y_9</b>	Pearson Correlation	-.111	.181	.162	.500**	.578*	.223	.263	.226	1	.443*	.664*
	Sig. (2-tailed)	.443	.208	.261	.000	.000	.120	.065	.114		.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
<b>Item Y_10</b>	Pearson Correlation	.021	.223	.271	.373**	.345*	.208	.050	.219	.443*	1	.594*
	Sig. (2-tailed)	.887	.119	.057	.008	.014	.147	.733	.126	.001		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
<b>Total Y</b>	Pearson Correlation	.354*	.548**	.521**	.560**	.485*	.616**	.456**	.480**	.664*	.594*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

**Korelasi Variabel Efikasi Diri (X1)**

**Correlations**

		<b>Item X1-1</b>	<b>Item X1-2</b>	<b>Item X1-3</b>	<b>Item X1-4</b>	<b>Item X1-5</b>	<b>Item X1-6</b>	<b>Total X1</b>
<b>Item X1_1</b>	Pearson Correlation	1	.034	.300*	.300*	.022	.303*	.502**
	Sig. (2-tailed)		.813	.034	.034	.880	.032	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
<b>Item X1_2</b>	Pearson Correlation	.034	1	.026	.191	.100	.048	.400**
	Sig. (2-tailed)	.813		.855	.185	.491	.742	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50
<b>Item X1_3</b>	Pearson Correlation	.300*	.026	1	.620**	.335*	.281*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.034	.855		.000	.017	.048	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
<b>Item X1_4</b>	Pearson Correlation	.300*	.191	.620**	1	.462**	.449**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.034	.185	.000		.001	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
<b>Item X1_5</b>	Pearson Correlation	.022	.100	.335*	.462**	1	.520**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.880	.491	.017	.001		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
<b>Item X1_6</b>	Pearson Correlation	.303*	.048	.281*	.449**	.520**	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.032	.742	.048	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
<b>Total X1</b>	Pearson Correlation	.502**	.400**	.704**	.819**	.632**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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



<b>Item X2_8</b>	Pearson Correlation	.209	-.025	-.184	-.067	-.077	-.009	.076	1	-.077	-.126	.154
	Sig. (2-tailed)	.145	.865	.200	.644	.595	.949	.602		.595	.385	.284
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
<b>Item X2_9</b>	Pearson Correlation	.022	-.125	.148	-.240	.150	-.112	.059	-.077	1	.169	.169
	Sig. (2-tailed)	.881	.386	.305	.093	.299	.440	.684	.595		.241	.242
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
<b>Item X2_10</b>	Pearson Correlation	-.146	-.004	.104	-.171	.063	-.131	-.283*	-.126	.169	1	.043
	Sig. (2-tailed)	.310	.976	.474	.234	.665	.364	.046	.385	.241		.766
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
<b>Total X2</b>	Pearson Correlation	.623**	.595**	.585**	.636**	.461**	.610**	.508**	.154	.169	.043	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.284	.242	.766	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

**Korelasi Variabel Keterlibatan Kerja (X3)**

**Correlations**

		<b>Item X3-1</b>	<b>Item X3-2</b>	<b>Item X3-3</b>	<b>Item X3-4</b>	<b>Item X3-5</b>	<b>Item X3-6</b>	<b>Total X3</b>
<b>Item X3_1</b>	Pearson Correlation	1	.552**	.341*	.102	.319*	.103	.604**
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.480	.024	.478	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
<b>Item X3_2</b>	Pearson Correlation	.552**	1	.188	.136	.170	.182	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000		.191	.347	.237	.206	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
<b>Item X3_3</b>	Pearson Correlation	.341*	.188	1	.552**	.237	.099	.665**
	Sig. (2-tailed)	.015	.191		.000	.098	.494	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
<b>Item X3_4</b>	Pearson Correlation	.102	.136	.552**	1	.225	.096	.572**
	Sig. (2-tailed)	.480	.347	.000		.116	.507	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
<b>Item X3_5</b>	Pearson Correlation	.319*	.170	.237	.225	1	.584**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.024	.237	.098	.116		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
<b>Item X3_6</b>	Pearson Correlation	.103	.182	.099	.096	.584**	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	.478	.206	.494	.507	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
<b>Total X3</b>	Pearson Correlation	.604**	.556**	.665**	.572**	.719**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

### Reliabiliti

#### Reliabiliti Variabel Perilaku Keanggotaan Organisasi (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
<b>Cases</b>	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	10

#### Reliabiliti Variabel Efikasi Diri (X1)

**Case Processing Summary**

		N	%
<b>Cases</b>	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	6

**Reliabiliti Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

**Case Processing Summary**

		N	%
<b>Cases</b>	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.711	7

**Reliabiliti Variabel Keterlibatan Kerja (X3)**

**Case Processing Summary**

		N	%
<b>Cases</b>	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	6

### Regresi Linear Berganda

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Perilaku Keanggotaan Organisasi	40.5400	3.68787	50
Efikasi Diri	25.2800	2.35641	50
Kepuasan Kerja	39.2400	3.26740	50
Keterlibatan Kerja	25.3600	2.37985	50

**Correlations**

		Perilaku Keanggotaan Organisasi	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja
Pearson Correlation	Perilaku Keanggotaan Organisasi	1.000	.536	.246	.577
	Efikasi Diri	.536	1.000	.134	.451
	Kepuasan Kerja	.246	.134	1.000	.314
	Keterlibatan Kerja	.577	.451	.314	1.000
Sig. (1-tailed)	Perilaku Keanggotaan Organisasi	.	.000	.042	.000
	Efikasi Diri	.000	.	.176	.001
	Kepuasan Kerja	.042	.176	.	.013
	Keterlibatan Kerja	.000	.001	.013	.
N	Perilaku Keanggotaan Organisasi	50	50	50	50
	Efikasi Diri	50	50	50	50
	Kepuasan Kerja	50	50	50	50
	Keterlibatan Kerja	50	50	50	50

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Efikasi Diri <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Perilaku Keanggotaan Organisasi

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.659 <sup>a</sup>	.434	.397	2.86340	.434	11.760	3	46	.000	2.043

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Perilaku Keanggotaan Organisasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	289.263	3	96.421	11.760	.000 <sup>b</sup>
Residual	377.157	46	8.199		
Total	666.420	49			

a. Dependent Variable: Perilaku Keanggotaan Organisasi

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Efikasi Diri

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.869	6.375		1.234	.223	-4.963	20.701					
Efikasi Diri	.543	.195	.347	2.794	.008	.152	.935	.536	.381	.310	.796	1.256
Kepuasan Kerja	.085	.132	.075	.643	.523	-.181	.350	.246	.094	.071	.901	1.110
Keterlibatan Kerja	.615	.201	.397	3.061	.004	.211	1.020	.577	.411	.339	.731	1.368

a. Dependent Variable: Perilaku Keanggotaan Organisasi

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model	Keterlibatan Kerja	Kepuasan Kerja	Efikasi Diri
1	Correlations		
	Keterlibatan Kerja	1.000	-.287
	Kepuasan Kerja	-.287	1.000
1	Covariances		
	Keterlibatan Kerja	.040	-.008
	Kepuasan Kerja	-.008	.017
	Efikasi Diri	-.017	.038

a. Dependent Variable: Perilaku Keanggotaan Organisasi

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimen sion	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja
1	1	3.986	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	24.211	.02	.42	.44	.05
	3	.005	29.445	.08	.31	.01	.95
	4	.003	37.668	.90	.27	.56	.01

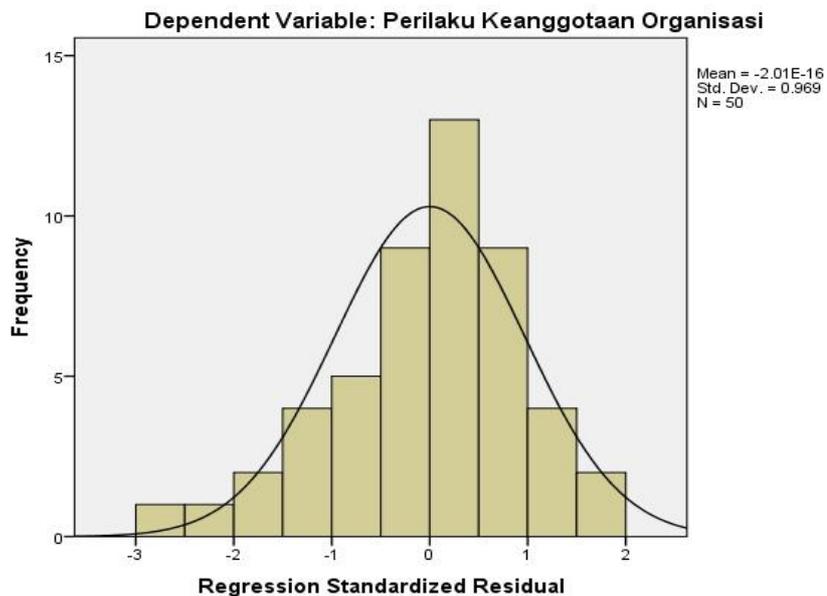
a. Dependent Variable: Perilaku Keanggotaan Organisasi

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

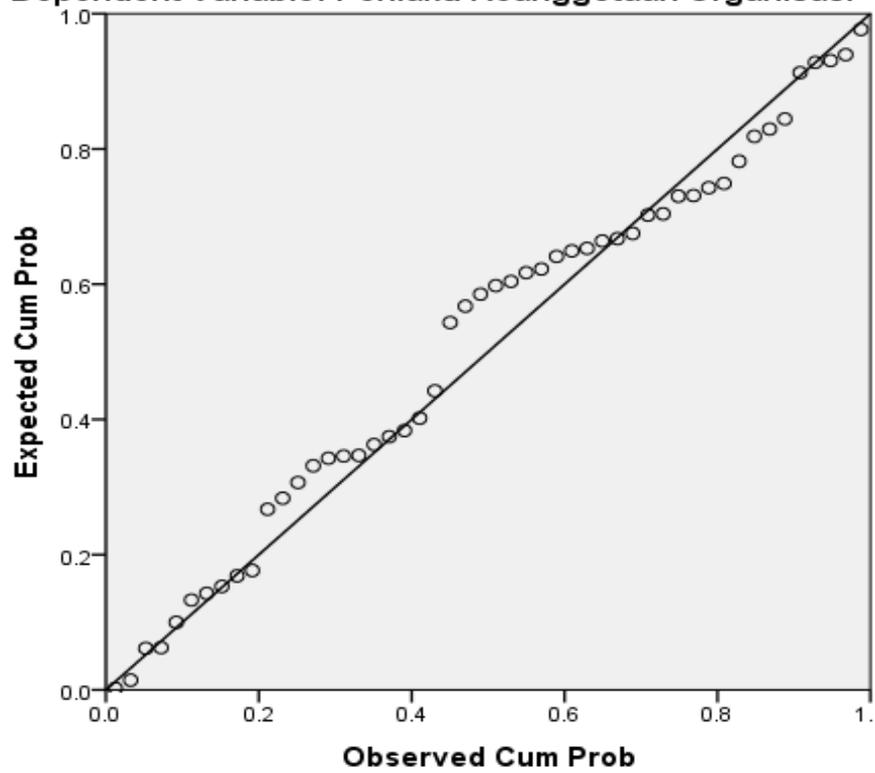
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.4801	46.1095	40.5400	2.42968	50
Std. Predicted Value	-3.317	2.292	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.439	1.452	.772	.246	50
Adjusted Predicted Value	31.9541	45.5281	40.5376	2.45748	50
Residual	-8.14378	5.69742	.00000	2.77436	50
Std. Residual	-2.844	1.990	.000	.969	50
Stud. Residual	-2.907	2.024	.000	1.007	50
Deleted Residual	-8.50847	5.89335	.00243	3.00349	50
Stud. Deleted Residual	-3.182	2.097	-.006	1.037	50
Mahal. Distance	.173	11.618	2.940	2.580	50
Cook's Distance	.000	.132	.021	.030	50
Centered Leverage Value	.004	.237	.060	.053	50

a. Dependent Variable: Perilaku Keanggotaan Organisasi

**Histogram**



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variable: Perilaku Keanggotaan Organisasi**



**Scatterplot**

**Dependent Variable: Perilaku Keanggotaan Organisasi**

