

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF EFFICACY*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN  
KERJA PADA PT.PLN (PERSERO) ULP MEDAN TIMUR**

**TUGAS AKHIR**

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



**OLEH:**

**NAMA : TIA UMMITA**  
**NPM : 2005160255**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Berdasarkan Ujian Skripsi-1 Program Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, Tanggal 3 September 2024, Pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, mengesampingkan dan selanjutnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : **RIA UMMITA**  
NPM : **2005160255**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT PLN (PERSERO) ULP MEDAN TIMUR**

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**

Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.SI

**PENGUJI II**

Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

**Pembimbing**

YUDI SISWADI SE., MM

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.SI., CMIS

**Sekretaris**



Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : TIA UMMITA  
NPM : 2005160255  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MEDAN TIMUR

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas akhir

YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

☐ Ketua Program Studi Manajemen

☐ Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si. CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama : TIA UMMITA  
N P M : 2005160255  
Nama Dosen Pembimbing : YUDI SISWADI, S.E., M.M  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF EFFICACY*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN  
KERJA PADA PT. PLN (Persero) ULP MEDAN TIMUR

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	serius proposal skripsi	21/04/24	X
Bab 2	serius proposal skripsi	25/04/24	X
Bab 3	serius proposal skripsi	25/04/24	X
Bab 4	revisi dan butir koorektor validasi, uji hipotesis & pembahasan	25/07/24	X
Bab 5	Penulisan kesimpulan, saran dan rekomendasi	07/08/24	X
Daftar Pustaka	Situs jurnal bisnis FEB Tranggumaha, Mandelley	13/08/24	X
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ases proses selanjutnya	22/08/24	X

Medan, Agustus 2024

Diketahui Oleh  
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.SI)

Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

(YUDI SISWADI, S.E., M.M)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Tia Ummita  
NPM : 2005162055  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT PLN (Persero) ULP Medan Timur**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya

Medan, 2024  
Saya yang menyatakan



Tia Ummita

## ABSTRAK

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) ULP MEDAN TIMUR

**Tia Ummita**

Program Studi Manajemen  
Email: tiaummita@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sebanyak sampel 34 responden karyawan PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti angket (Kuesioner) dan teknik analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM). Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH SATISFACTION WORK AT PT. PLN (PERSERO) ULP MEDAN EAST**

**Tia Ummita**  
**Management Study Program**  
**Email: tiaummita@gmail.com**

*The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and self-efficacy on employee performance through job satisfaction at PT PLN (Persero) ULP Medan Timur, either directly or indirectly. This research uses a quantitative associative approach. Data analysis techniques using associative research with a sample of 34 respondents of PT PLN (Persero) ULP Medan Timur employees using saturated samples. The data collection technique uses a list of statements in the form of a questionnaire and statistical analysis techniques, namely partial least square - structural equation model (PLSSEM). The results showed that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on Job Satisfaction, self-efficacy has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a negative but insignificant effect on employee performance, job satisfaction does not mediate the effect of organizational culture on employee performance at PT PLN (Persero) ULP Medan Timur, Job satisfaction does not mediate the effect of Self Efficacy on Employee Performance at PT PLN (Persero) ULP Medan Timur.*

**Keywords:** Organizational Culture, Self Efficacy, Job SatisfactionAndPerformance

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Waramatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, puji dan Syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan Kesehatan, kesempatan dan kemudahan serta limpahan Rahmat – Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Timur”**.

Dan tidak pula sholawat beriringkan salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi syuri Tauladan bagi kita semua, semoga dengan memperbanyak sholawat kita mendapatkan safaatnya di yaumil akhir kelak, Amin ya Rabbal ‘alamin. Penulisan tugas akhir ini ditujukan untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan dan penyusunan tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan.Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan, pengetahuan dan masih minimnya pengalaman yang dimiliki oleh penulis.

Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis banyak mendapatkan masukan, bimbingan, bantuan dan doa dari berbagai pihak, Untuk itu, penulis dengan tulus ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orangtua, Ayahanda tersayang Mansyur dan Ibunda tercinta Yenny Handa Ningsih, yang telah memberikan dukungan, do'a dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan tepat waktu.

2. Keluarga penulis berupa kakak saya Dewi Puspita S.E dan adik saya Tio Surya Nanda yang tak hentinya memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., MM., M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M. Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M. Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M. Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE., M. Si selaku Sekretaris Program Studi Mananjemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Yudi Siswadi, SE., MM selaku Dosen Pembimbing skripsi saya yang telah memberikan kesediaan waktu, bimbingan dan arahan kepada penulis agar penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sudah membantu

penulis dalam menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Pimpinan dan seluruh staf pegawai PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini dan menerima penulis untuk melakukan penelitian.

12. Kepada sahabat terbaik penulis yang sama-sama berjuang di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Fikri, yanti, cintya, deslia, audi dan teman lainnya terima kasih sudah membantu memberikan semangat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih terdapat kekurangan yang seharusnya penulis perbaiki, karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh sebab itu, penulis menerima secara terbuka setiap kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk perbaikan penulisan tugas akhir ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penyelesaian tugas akhir ini dan semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan penulis.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

**Medan, Agustus 2024**  
**Penulis,**

**Tia Ummita**  
**2005160255**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	18
2.1.2 Budaya organisasi .....	20
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	20
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi.....	22
2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	24
2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi .....	26
2.1.3 <i>Self Efficacy</i> .....	27
2.1.3.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i> (Kesadaran Diri).....	27
2.1.3.2 Manfaat <i>Self Efficacy</i> .....	29
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> .....	31
2.1.3.4 Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	34
2.1.4 Kepuasan Kerja .....	38
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	38
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja .....	39
2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	40
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	42
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual .....	45
2.3 Hipotesis .....	45

<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
3.1 Pendekatan penelitian .....	52
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	52
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	54
3.3.1 Lokasi penelitian .....	54
3.3.2 Waktu penelitian.....	54
3.4 Populasi dan Sampel .....	55
3.4.1 Populasi.....	55
3.4.2 Sampel .....	56
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	56
3.5.1 Observasi.....	56
3.5.2 Kuisisioner/angket .....	56
3.6 Teknik Analisis Data .....	57
3.6.1 Analisis Model pengukuran/ <i>Measurement Model Analysis (Outer Model)</i> .....	59
3.6.2 Analisis Model Struktural/ <i>Structural Model Analysis (Inner Model)</i> .....	61
 <b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	 <b>65</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	65
4.1.1. Deskripsi Data .....	65
4.1.2 Karakteristik Responden .....	65
4.1.2.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	66
4.1.2.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	66
4.1.2.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
4.1.2.4 Lama Bekerja .....	67
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian.....	68
4.2 Analisis Data.....	76
4.2.1 Analisis Model Pengukuran / <i>Measurement Model Analysis (Outer Model)</i> .....	76
4.2.1.1 <i>Convergent Validity</i> .....	76
4.2.1.2 <i>Discriminant Validity</i> .....	79
4.2.1.3 <i>Composite Reliability</i> .....	79
4.2.1.4 <i>Cronbach's Alpha</i> .....	80
4.2.2 Analisis Model Struktural / <i>Structural Model Analysis (Inner Model)</i> .....	80
4.2.2.1 Hasil R-Square .....	80
4.2.2.2 Hasil Uji F-Square.....	81
4.2.3 Pengujian Hipotesis .....	82
4.2.3.1. Pengaruh Langsung ( <i>Direct Effect</i> ).....	83
4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung ( <i>Indirect Effect</i> ).....	84
4.2.2.3. Pengaruh Total ( <i>Total Effect</i> ).....	86
4.3 Pembahasan.....	87
4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	87
4.3.2 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan ..	88
4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	89
4.3.4 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja .....	91
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	92

4.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.....	93
4.3.7 Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	94
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>96</b>
5.1 Kesimpulan .....	96
5.2 Saran.....	96
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>99</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	53
Tabel 3.2 Rincian dan waktu Pelaksanaan.....	54
Tabel 3.3 Jumlah Populasi di PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur .....	55
Tabel 3.4 Penelitian Skala Likert .....	57
Tabel 4.1 <i>Skala Likert</i> .....	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	67
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	67
Tabel 4.6 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi .....	68
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Self Efficacy .....	70
Tabel 4.8 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja .....	72
Tabel 4.9 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	74
Tabel 4.10 <i>Outer Loading</i> .....	77
Tabel 4.11 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	79
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i> .....	80
Tabel 4.13 <i>Cronbach's Alpha</i> .....	80
Tabel 4.14 Hasil Uji R-Square .....	81
Tabel 4.15 Hasil F-Square .....	82
Tabel 4.16 Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis) .....	84
Tabel 4.17 Hasil Pengaruh Tidak Langsung .....	85
Tabel 4.18 Hasil Pengaruh Total .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	50
Gambar 3.1 Model Stuktural PLS .....	59
Gambar 4.1 Hasil Uji Algorithm ( <i>Outer Louding</i> ).....	78

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting (Syahputra & Tanjung, 2020).

Peran sumber daya manusia sebagai salah satu aset paling berharga dalam perusahaan tidak hanya diukur dari produktivitas kerja, tetapi juga dari kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan merupakan aspek yang perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan, karena kinerja tersebut mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat penting, karena melalui kinerja ini dapat diukur sejauh mana kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Jannah et al., 2023).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting, karena setiap perusahaan tentu mengharapkan agar karyawan bekerja dengan giat dan memanfaatkan kemampuan terbaik mereka untuk menghasilkan output yang berkualitas. Tanpa kinerja yang optimal dari semua karyawan, pencapaian tujuan perusahaan akan menjadi sulit (Dewayanti et al., 2023).

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, ketekunan dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini dipengaruhi oleh tiga faktor penting yaitu kemampuan, pemahaman tugas, dan motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor tersebut, maka semakin besarlah kinerja pegawai tersebut (Muis et al., 2018).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pengetahuan, kepribadian, kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen, loyalitas, serta disiplin kerja (Kamaroallah, 2014).

Budaya Organisasi merupakan faktor yang dipengaruhi kinerja. Budaya organisasi terdiri dari asumsi -asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar

dapat tetap bertahan. Dalam perusahaan sering dijumpai Karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe Karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya (Saripuddin, 2015).

Budaya organisasi berhubungan dengan bagaimana karyawan menyesuaikan diri dengan karakteristik budaya perusahaan, bukan hanya menyukai atau tidak dengan budaya tersebut. Artinya budaya merupakan suatu istilah yang menggambarkan. Budaya organisasi menyatakan kesepakatan bersama yang diyakini oleh semua anggota organisasi (Jufrizen, 2017). Dengan adanya budaya organisasi, maka karyawan akan taat terhadap nilai-nilai yang ditetapkan perusahaan dalam bekerja sehingga dengan penerapannya dengan baik maka karyawannya akan merasa terpacu dan diikuti dengan kinerjanya yang juga semakin meningkat sehingga tujuan dari perusahaan/organisasi tersebut bisa tercapai dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Self Efficacy*. Pentingnya *Self Efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja karyawannya *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemungkinannya untuk sukses dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Dengan begitu *Self Efficacy* merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya (Noviawati, 2016). *Self efficacy* itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor pengalaman keberhasilan (*Mastery experiences*), pengalaman orang

lain (*Vicarious experiences*), persuasi verbal (*Verbal persuasion*), keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional*).

Dimana para individu lebih yakin bisa menyelesaikan tugas dengan baik, usaha merekalah yang bakal semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan mencapai tujuan itu (Wijayanti & Nugrohoseno, 2014). Seseorang yang punya keyakinan yang tinggi tentang kemampuannya maka mereka percayamampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang punya keyakinan yang rendah tentang kemampuannya maka mereka merasa tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada sekiranya (Sembiring, 2022).

Selain budaya organisasi dan *self efficacy* yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat faktor lain yaitu Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Sumaila & Rossanty, 2022). Kepuasan kerja juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Soegandhi et al., 2013). Dimana jika karyawan mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka akan menumbuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut (Soegandhi et al., 2013). Kepuasan kerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh factor – factor psikologik, faktor social, faktor fisik dan faktor finansial (Wahyuddin et al., 2021).

PT. PLN (Perusahaan Listrik Negara) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Medan Timur beralamat di Jl. Durung, Sidorejo Hilir Medan Tembung, Sumatera Utara merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan listrik atau energi listrik di Indonesia. Sebagai BUMN, PLN memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan listrik. Mereka mengelola pembangkitan, transmisi, distribusi, dan layanan bagi masyarakat, industri, dan sektor lainnya di seluruh wilayah Indonesia.

Berdasarkan hasil Observasi awal yang dilakukan oleh penulis terhadap PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur terdapat berbagai masalah yang ditemukan, yaitu masih rendahnya budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan seperti kurang bergaul dan jarang bersosialisasi dengan karyawan lain, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kerja sama antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Kurangnya *Self Efficacy* atau kesadaran diri karyawan, seperti kurangnya pengalaman atau pengetahuan dalam menangani masalah, kurangnya dukungan dari atasan, kurangnya motivasi atau minat terhadap tugas yang sulit, hal ini dapat dilihat dari ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang sulit juga kurang percaya diri dalam menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah). Masih rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan seperti kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan dan kurangnya tanggungjawab karyawan, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang tidak dapat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Adanya kesalahpahaman dan kecemburuan sesama karyawan yang diakibatkan oleh tuntutan kerja yang banyak (*workload*) yang diterima oleh karyawan tersebut

berbeda – beda sedangkan posisi yang mereka jabat sama, sehingga merakibatkan pada kepuasan kerja yang tidak diharapkan dan menimbulkan kecemburuan sesama karyawan. Masih rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat dan lalai terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dari ketidaktepatan jam datang dan jam pulang karyawan sesuai dengan aturan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT.PLN (Persero) ULP Medan Timur”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada karyawan PT.PLN (Persero) ULP Medan Timur adalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang tidak dapat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Adanya beberapa karyawan menjalankan budaya organisasi yang tidak sesuai dengan budaya kerja yang diterapkan perusahaan seperti kurangnya kerja sama antar karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

3. Ditemukan adanya karyawan yang menunjukkan perilaku *Self Efficacy* karyawan yang relative rendah dimana karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit dimana banyak karyawan yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah).
4. Adanya beberapa karyawan yang merasa ketidakpuasan kerja disebabkan ketidakmerantaan kerja yang diperoleh karyawan saat dalam bekerja.
5. Masih rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang datang terlambat dan lalai terhadap perkerjaannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Melihat latar belakang dan identifikasi masalah diatas bahwa banyak faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam hal pekerjaan, namun untuk menghindari permasalahan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah Budaya Organisasi, *Self Efficacy*, Kinerja karyawan, Kepuasan Kerja dan objek penelitian dilakukan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur?
2. Apakah *self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur?

3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur?
4. Apakah *self Efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur?
7. Apakah *Self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, manfaat tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Merupakan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.
2. Manfaat Praktis
  - a. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan *employee performance*.
  - b. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan *employee performance* dan menentukan kebijakan

secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT.  
PLN (Persero) ULP Medan Timur.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan tanda keberhasilan seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan luar. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi (Yusnandar et al., 2020).

Kinerja adalah hasil dari kerja keras individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, demi mencapai tujuan organisasi secara sah, sesuai aturan, dan etika yang berlaku (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Karyawan adalah standar kinerja untuk mengukur hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas. Karyawan memiliki tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rijanto & Mukaram, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik (Nabawi, 2019).

Berdasarkan pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penanda keberhasilan seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja tidak dapat dipisahkan dari faktor individu, organisasi, dan lingkungan luar yang saling terkait. Evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan merujuk pada kriteria atau standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

#### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kerja yang ideal.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Sedangkan menurut (Rivai, 2016) bahwa ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian Kompensasi.

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyelesaian ganti rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

- 2) Keputusan penempatan.

Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

- 3) Pelatihan dan Pengembangan.

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

- 4) Perencanaan dan Pengembangan Karir.

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan pegawai dengan kepentingan perusahaan.

- 5) Perbaiki Kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.

6) Evaluasi Proses Staffing.

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7) Definisi Proses Pegawai.

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai di departemen SDM.

8) Kesempatan Kerja yang Adil.

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal.

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10) Posisi Tawar.

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai. Tujuan kinerja dilakukan agar para karyawan mamahami kinerja yang harus di lakukan setiap harinya.

Sedangkan menurut (Rismawati & Mattalata, 2018) manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Meningkatkan hasil kerja
- 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

- 4) Pengambilan Keputusan mengenai promosi, mutase, pemecatan, dan perencanaan pegawai

Sedangkan menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) menyatakan manfaat

Kinerja yaitu:

- 1) Memberikan masukan yang penting bagi pemimpin organisasi dalam pengambil Keputusan dibidang sumber daya manusia, seperti: promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
- 2) Identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja untuk menentukan keterampilan yang perlu ditingkatkan dan kompensasi yang perlu diperbaiki melalui program pelatihan.
- 3) Evaluasi efektivitas proses seleksi dan penempatan pegawai baru serta program Pendidikan dan pelatihan.
- 4) Memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai pandangan organisasi terhadap kinerja mereka untuk memberikan motivasi dan arahan yang jelas.
- 5) Digunakan sebagai landasan untuk penentuan alokasi ganjaran seperti: kenaikan gaji, pemberian insentif dan penghargaan lainnya.

### **2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Juniarti & Putri, 2021) antaranya sebagai berikut:

### 1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau potensi yang dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Apabila seseorang memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan pedoman.

### 2. Pengetahuan

Diartikan bahwa seorang dapat mengetahui pekerjaan yang dijalannya. Dimana apabila karyawan memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya maka dapat memberikan hasil kerja yang baik pula

### 3. Rancangan Kerja

Merupakan metode yang dibuat agar seorang karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya, dengan adanya rancangan kerja yang baik dan tepat maka dapat mempermudah menjalankan pekerjaan dengan baik dan benar.

### 4. Kepribadian

Yaitu karakter atau sifat yang dimiliki seorang karyawan. Dimana setiap individu memiliki sifat dan perilaku yang berbeda beda. Apabila seseorang memiliki karakter yang baik maka akan dapat menjalankan pekerjaan dengan gigih, secara tepat dan benar.

### 5. Motivasi Kerja

Motivasi, merupakan dorongan yang didapatkan seseorang agar dia semangat dan mau menjalankan tugas yang diberikan kepadanya

## 6. Kepemimpinan

Adalah cara atau metode yang digunakan oleh atasan dalam mengatur organisasi agar tercapainya segala tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

## 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memerintah dan memimpin bawahannya.

## 8. Budaya Organisasi

Budaya merupakan nilai nilai atau pun kebiasaan yang sering dilakukan di lingkungan kerja sehingga mempengaruhi cara bagaimana seseorang dalam menjalankan tugas

## 9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan perasaan senang yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kepuasan apabila tugas yang dijalankannya telah selesai dengan baik

## 10. Lingkungan Kerja Sekitar

mencakup segala sesuatu yang berada di lingkungan tempat kerja karyawan yang dapat dilihat maupun dirasakan oleh indera yang akan mempengaruhi kinerja. Apabila lingkungan dalam bekerja itu baik dapat mendukung karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Gultom, 2014) mengemukakan bahwa ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1) Efektivitas dan efisiensi

Merupakan ukuran kinerja organisasi, dimana efektifitas mencapai tujuan dan efisiensi mempertimbangkan penggunaan sumber daya.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi memastikan delegasi tugas yang baik tanpa tumpang tindih.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan dan perjanjian yang ada.

4) Inisiatif

Inisiatif mencakup kreativitas dan kemampuan untuk merencanakan ide-ide yang mendukung tujuan organisasi.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja atau *Performance* indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Menurut (Sutrisno, 2019) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu kerja
- 4) Kerja sama

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kualitas

Menjelaskan jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

2) Kuantitas

Berdasarkan jumlah barang atau jasa yang dapat diproduksi.

3) Waktu kerja

Menunjukkan jumlah absen, keterlambatan, dan jam kerja pegawai.

4) Kerja sama

Menjelaskan tentang cara individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Sedangkan menurut (Sopiah & Sangadji, 2017) ada beberapa indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya,

6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingakt di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) variable kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator:

1. Kualitas kerja, Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan. Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, Keterampilan dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan. Kuantitas kerja dapat juga disebut output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin tetapi juga seberapa cepatkaryawan bisa menyelesaikan pekerjaannya.
3. Keandalan kerja, Keandalan kerja atau dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, kehati hatian, dan rajin dalam bekerja.
4. Sikap kerja, Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan Lain dan pekerjaan serta kerja sama.

## **2.1.2 Budaya organisasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah nilai-nilai sistem yang dipercayai oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan kekuatan yang melekat dalam suatu kelompok atau perusahaan. Nilai – nilai ini tercermin dari sikap, perilaku, kepercayaan cita-cita, tujuan, pendapat dan tindakan yang terjadi dalam lingkungan kerja (Siswadi et al., 2023).

Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat tetapi dapat memotivasi orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan kegiatan kerja. Secara tidak langsung setiap orang dalam organisasi memahami budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi jika dia sebagai karyawan baru, agar bisa diterima di lingkungan kerja, dia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan diperbolehkan dan apa yang baik dan buruk. Jadi, budaya organisasi disosialisasikan kepada anggota organisasi atau kepada karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat perusahaan. Dalam perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dibagikan, dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi (Oktavia & Fernos, 2023).

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana para karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi (Muis et al., 2018).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, kebiasaan, dan kekuatan yang dipercayai dan diterapkan secara berkesinambungan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi tercermin

dalam sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, tujuan, pendapat, dan tindakan di lingkungan kerja.

### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi**

Menurut (Busro, 2018) budaya organisasi pada intinya bertujuan untuk mengatur para karyawan agar mereka memahami bagaimana seharusnya mereka:

1. Bersikap terhadap profesinya
2. Beradaptasi terhadap rekan kerja, dan lingkungan kerjanya
3. Berperilaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya

Sedangkan menurut (Purnamasari, 2015) menyatakan bahwa tujuan dari Budaya Kerja yaitu:

1. Meningkatkan jiwa gotong royong
2. Meningkatkan kebersamaan
3. Saling terbuka satu sama lain
4. Meningkatkan jiwa kekeluargaan
5. Meningkatkan rasa kekeluargaan
6. Membangun komunikasi yang lebih baik
7. Meningkatkan produktivitas kerja
8. Tanggap dengan perkembangan dunia

Sedangkan menurut (Maria et al., 2022), Adapun manfaat dari adanya budaya organisasi diantaranya:

1. Sebagai pedoman berperilaku dalam mewujudkan misi organisasi

Budaya organisasi menyediakan kerangka kerja yang jelas untuk perilaku dan tindakan karyawan. Ini membantu memastikan bahwa semua anggota

organisasi bertindak selaras dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, yang mendukung pencapaian misi secara efektif.

2. Sebagai sumber power dan motivasi dalam bertindak dipegang teguh oleh setiap individu dalam organisasi

daya organisasi memberikan kekuatan dan motivasi bagi karyawan dengan menyediakan rasa identitas dan tujuan yang jelas. Ketika individu merasa terhubung dengan budaya organisasi, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi dan berprestasi.

3. Memfleksibelkan dan memperkuat budaya organisasi

Budaya yang kuat tetapi fleksibel memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Fleksibilitas ini penting untuk inovasi dan respons cepat terhadap tantangan dan peluang baru.

4. Mengarahkan pengambilan Keputusan dalam organisasi

Budaya organisasi memberikan pedoman bagi proses pengambilan keputusan. Nilai-nilai dan norma-norma budaya membantu karyawan untuk membuat keputusan yang konsisten dengan tujuan dan strategi organisasi, sehingga mengurangi kebingungan dan konflik.

5. Memudahkan pencapaian visi dan menjalankan misi

Dengan membangun kesepahaman dan komitmen terhadap visi dan misi organisasi, budaya organisasi memastikan bahwa semua anggota bekerja ke arah tujuan yang sama. Ini membuat pencapaian visi lebih mudah karena ada keselarasan dan dukungan kolektif dari seluruh tim.

### **2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Adapun faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) , yaitu sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, yaitu segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.
2. Faktor internal, yaitu organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Sedangkan menurut (Busro, 2018) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor dari luar

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

2. Faktor Nilai-nilai Masyarakat

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

3. Faktor dari dalam organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang baik.

Sedangkan menurut (Sulaksono, 2015) mengungkapkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Keyakinan

Keyakinan adalah asumsi dasar yang diyakini oleh anggota organisasi sebagai kebenaran. Keyakinan ini mempengaruhi cara pandang dan perilaku anggota dalam menghadapi situasi dan mengambil keputusan.

2. Nilai

Nilai merupakan prinsip atau standar yang dianggap penting oleh organisasi dan anggotanya. Nilai ini menjadi panduan bagi perilaku dan keputusan, serta mencerminkan prioritas dan tujuan organisasi.

3. Norma

Norma adalah aturan atau standar perilaku yang diterima dan diharapkan dalam organisasi. Norma ini membantu mengarahkan perilaku anggota agar sesuai dengan ekspektasi organisasi dan memfasilitasi kerja sama yang harmonis.

4. Gaya

Gaya merujuk pada cara pemimpin dan anggota organisasi berinteraksi dan bekerja. Gaya kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi sangat mempengaruhi budaya organisasi, baik itu melalui keteladanan, kebijakan, atau praktik sehari-hari.

5. Kredo

Kredo adalah pernyataan keyakinan yang mendalam dan mendasar yang dianut oleh organisasi. Kredo ini sering kali berbentuk motto atau semboyan yang mencerminkan identitas dan tujuan organisasi, serta memberikan inspirasi dan motivasi bagi anggota.

#### 6. Keyakinan terhadap kemampuan

Keyakinan terhadap kemampuan adalah kepercayaan diri anggota organisasi terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dan mengatasi tantangan. Tingkat *self-efficacy* yang tinggi dalam organisasi mendorong inisiatif, kreativitas, dan ketahanan.

#### **2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut (Tuala., 2020) menyatakan indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

##### 1. Inovasi dan pengambilan resiko

Sejauhmana pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

##### 2. Perhatian

Sejauhmana pegawai diharapkan menunjukkan ketelitian, kemampuan analisis dan perhatian kepada rincian.

##### 3. Orientasi hasil

Sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada metode dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu tersebut.

##### 4. Orientasi orang

Sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

##### 5. Orientasi tim

Sejauhmana kegiatan kerja diatur berdasarkan tim-tim daripada individu-individu.

## 6. Keagresifan

Sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.

## 7. Kemantapan/Stabilitas

seberapa besar fokus organisasi pada mempertahankan keadaan yang ada daripada mencari pertumbuhan.

Sedangkan menurut (Busro, 2018) mengatakan bahwa indikator Budaya Organisasi adalah:

1. Jaminan diri (*Self Assurance*).
2. Ketegasan dalam bersikap (*Decisiveness*).
3. Kemampuan dalam pengawasan (*Supervisory Ability*).
4. Kecerdasan emosi (*Intelligence*).
5. Inisiatif (*Initiative*).
6. Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*Need For Achievement*).
7. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Need Self Actualization*).
8. Kebutuhan akan jabatan/posisi (*Need For Power*).
9. Kebutuhan akan penghargaan (*Need For Reward*).
10. Kebutuhan akan rasa aman (*Need For Security*).

### 2.1.3 *Self Efficacy*

#### 2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy* (Kesadaran Diri)

*Self Efficacy* (kesadaran diri) merupakan kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas artinya *Self Efficacy* merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung. Individu yang memiliki *Self Efficacy* tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik.

Menurut (Widyawati & Karwihni, 2018) *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi, dan mampu mengambil tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga seseorang tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

*Self Efficacy* merupakan salah satu bagian dari pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari manusia (Khaerana, 2020a). Efikasi diri memiliki peran besar karena dapat membantu seseorang dalam membuat pilihan, usaha untuk maju, ketekunan dalam menghadapi kesulitan, dan tingkat kecemasan atau ketenangan saat mereka menghadapi tugas-tugas sehari-hari.

*Self Efficacy* adalah keyakinan seorang karyawan akan kemampuannya untuk mecapai kesuksesan dalam pekerjaan dan tanggung jawabnya. *Self Efficacy* juga sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugasnya (Farisi et al., 2022).

*Self Efficacy* merupakan suatu bentuk kepercayaan dari seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya. *Self Efficacy* pada dasarnya merupakan suatu hasil yang kognitif seperti keyakinan atau penghargaan tentang seberapa jauh seseorang dapat memperkirakan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan tugas yang memang perlu agar bisa mencapai hasil yang diharapkan (Setyawan, 2018).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan

tugas, menghadapi masalah, dan mencapai tujuan di berbagai situasi. *Self Efficacy* memainkan peran penting dalam kehidupan sehari-hari seseorang karena dapat memengaruhi kinerja, motivasi, ketekunan, serta tingkat kecemasan atau ketenangan dalam menghadapi tugas-tugas. *Self Efficacy* juga dapat memengaruhi cara seseorang mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

### **2.1.3.2 Manfaat *Self Efficacy***

Manfaat *self efficacy* menurut (Sembiring, 2022) adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*).

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu bertambah, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau faktor dari luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu tugas yang menantang, pelatihan, dan kepemimpinan yang mendukung.

#### 2. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*).

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self*

*efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini yaitu kesuksesan rekan kerja dan kesuksesan perusahaan.

3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*).

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk mencapai apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu dibimbing dengan saran, nasihat, dan panduan untuk memperkuat keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini yaitu hubungan atasan dengan pegawai dan peran pemimpin.

4. Keadaan fisiologis (*emotional cues*).

Penilaian individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas kadang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Gejala emosi dan kondisi fisiknya yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang

dijadikan tolak ukur yaitu keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan keinginan sukses mencapai tujuan.

Adapun manfaat dari *Self efficacy* atau efikasi diri menurut (Guslina & Mardiana, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman kesuksesan ini merupakan hal yang dapat berpengaruh meningkatnya individu sehingga *Self Efficacy* juga meningkat, sedangkan *Self Efficacy* akan menurun apabila adanya terjadi kegagalan yang berulang.

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

*Self efficacy* akan mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain apabila terjadi dua kemungkinan diantaranya masih kurangnya pemahaman dari seseorang akan kemampuan yang dimiliki oleh orang lain dan masih kurangnya juga pemahaman dari seseorang akan kemampuan yang dimilikinya sendiri.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi Verbal ini digunakan dalam memberikan keyakinan kepada seseorang bahwa dia memiliki suatu kemampuan yang dapat memberikan kemungkinan bahwa dirinya mampu mendapatkan apa yang dia harapkan.

### **2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy***

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan *Self Efficacy* menurut (Renaningtyas, 2017) sebagai berikut:

1. Budaya

Budaya adalah faktor pembentuk efikasi diri dari nilai dan kepercayaan dalam proses pengontrolan diri dan memiliki fungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri.

2. Gender

Perbedaan gender dapat mempengaruhi efikasi diri. Seorang wanita mempunyai keyakinan yang lebih tinggi dalam menjalankan perannya. Wanita yang berperan selain menjadi ibu rumah tangga dan wanita karir pastinya akan mempunyai keyakinan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Tingkat kompleksitas dari tugas yang dihadapi oleh seseorang berpengaruh terhadap penilaian individu mengenai kemampuannya sendiri.

4. Intensif eksternal

Salah satu pendorong yang mampu mempengaruhi efikasi diri ialah competent continge incentive, yaitu insentif yang diberikan orang lain yang merefleksikan kesuksesan orang.

5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Seseorang dengan status yang lebih tinggi mendapatkan derajat kontrol yang lebih besar sehingga keyakinan yang dimiliki juga tinggi.

6. Sifat dari tugas yang dihadapi

Seseorang memiliki keyakinan yang tinggi jika mendapat informasi positif tentang dirinya.

Sedangkan menurut (Indrawati & Wardono, 2019) *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu:

1. pengalaman keberhasilan seseorang dalam menghadapi tugas tertentu pada waktu sebelumnya, apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka semakin tinggi pula *self efficacy* nya, sebaliknya apabila seseorang mengalami kegagalan dimasa lalu maka semakin rendah pula *self efficacy* orang tersebut.
2. Pengalaman orang lain, individu yang melihat orang lain berhasil dalam melakukan aktivitas yang sama dan memiliki kemampuan yang sebanding dapat meningkatkan *self efficacy* nya, sebaliknya jika orang yang dilihat gagal maka *self efficacy* individu tersebut menurun.
3. Persuasi verbal, yaitu informasi tentang kemampuan seseorang yang disampaikan secara verbal oleh orang yang berpengaruh sehingga dapat meningkatkan keyakinan bahwa kemampuan- kemampuan yang dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan.
4. Kondisi fisiologis, yaitu keadaan fisik (sakit, rasa lelah dan lain- lain) dan kondisi emosional (suasana hati, stress dan lain-lain). Keadaan yang menekan tersebut dapat mempengaruhi keyakinan akan kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas. Jika ada hal negatif, seperti lelah, kurang sehat, cemas atau tertekan akan mengurangi tingkat *self efficacy* seseorang. Sebaliknya, jika seseorang dalam kondisi prima, hal ini akan berkontribusi positif bagi perkembangan *self efficacy*.

#### 2.1.3.4 Indikator *Self Efficacy*

Ada pun indikator *Self Efficacy* (efikasi diri) menurut (Indrawati, 2014), yaitu sebagai berikut:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas tertentu yang diterima, sebagai mana individu sendirilah yang menentukan tugas apa saja yang harus di selesaikan dengan membuat target.

2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas

Individu mampu meningkatkan motivasi pada diri sendiri untuk dapat memilih dan melakukan tindakan dan usaha yang di perlukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas..

3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.

Dengan adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya dan upaya yang dimiliki.

4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu untuk dapat bangkit dari kegagalan.

Sedangkan menurut (Alwisol, 2011) Indikator *Self Efficacy*, yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *Self Efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *Self Efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *Self Efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *Self Efficacy* individu belum benar - benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *Self Efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu: tugas yang menantang, pelatihan, kepemimpinan yang mendukung.

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *Self Efficacy*-nya. *Self Efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *Self Efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Ada dua keadaan yang memungkinkan *Self Efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan

kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu: kesuksesan rekan kerja, kesuksesan perusahaan.

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu: hubungan atasan dengan pegawai, peran pemimpin.

4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu: keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan, keinginan sukses mencapai tujuan.

Sedangkan menurut (Bandura, 2010) menyatakan bahwa *self efficacy* dapat di ukur melalui 4 indikator, yang meliputi:

1. *Past performance*

Merupakan sumber informasi *self efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan.

2. *Vicarious experience*

Merupakan cara meningkatkan *self efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *self efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut.

3. *Verbal persuasion*

Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

4. *Emotional cues*

Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Ketika seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *self efficacy* orang tersebut.

## 2.1.4 Kepuasan Kerja

### 2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah kondisi dimana seseorang merasa senang atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan gimana sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Rosita & Yuniati, 2016).

Kepuasan kerja adalah ketika seorang pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka dan menerima pujian untuk hasil mereka, penempatan yang tepat, perawatan yang tepat, peralatan yang tepat, dan lingkungan kerja yang ideal. Meskipun balas jasa penting, pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih mengutamakan pekerjaan mereka daripada yang lain (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Kepuasan kerja adalah gabungan antara kondisi mental, fisik, dan alami yang membuat seseorang drngan jujur mengatakan bahwa saya puas dengan pekerjaan saya. Kepuasan kerja ditandai dengan perbedaan antara apa yang pekerja dapatkan sebagai hadiah denga napa yang mereka percayai yang seharusnya mereka dapatkan (Maulidina & Frianto, 2021).

Menurut (Citra, 2019) Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja melibatkan perasaan senang dan positif yang dirasakan oleh seorang karyawan terkait dengan pekerjaan dan kondisi kerja mereka. Kepuasan kerja juga mencakup aspek

emosional, tanggung jawab, dan hubungan antara balas jasa yang diterima dengan ekspektasi yang dimiliki. Disiplin kerja yang baik juga menjadi faktor penting dalam mencapai kepuasan kerja, karena dapat mempengaruhi gairah kerja, semangat, dan pencapaian tujuan baik bagi perusahaan, karyawan, maupun masyarakat secara keseluruhan.

#### **2.1.4.2 Manfaat Kepuasan Kerja**

Menurut (Hamali, 2016) manfaat kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja bagi individu  
adalah tentang penelitian sebab-akibat sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup.
2. Kepuasan kerja bagi industry  
Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.
3. Kepuasan kerja bagi Masyarakat  
Menyatakan bahwa Masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industry serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

Manfaat kepuasan kerja (Jufrizen, 2017) ialah sebagai berikut:

1. Potensi perusahaan akan lebih maju
2. Pekerjaan yang dihasilkan lebih baik lagi
3. Menghasilkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan

### **2.1.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Wahyuddin et al., 2021) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Psikologik, merupakan faktor yang terkait dengan keadaan pikiran karyawan yang meliputi minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang terkait dengan interaksi sosial antara karyawan, baik sesama karyawan dengan atasan maupun antara karyawan yang memiliki pekerjaan berbeda.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang terkait dengan kondisi fisik ditempat kerja dan kondisi fisik para karyawan, termasuk jenis pekerjaan, pengaturan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang terkait dengan jaminan dan kesejahteraan para karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut (Ratnasari & Hartati, 2019) Adapun faktor -faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3. Gaji

Gaji lebih mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan (supervise)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisor yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan terhadap tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan, tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

## 9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya keadilan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya.

Sedangkan menurut (Afandi, 2018) mengungkapkan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilmen*), kepuasan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*discrepancies*), kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan dan apa yang diperoleh dari pekerjaannya.
3. Pencapaian nilai (*value attainment*), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja yang penting.
4. Keadilan (*equity*), kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil dalam pemberlakuan ditempat kerja.
5. Komponen genetik (*genetic component*), kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi atau sifat genetik.

### **2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Luthans, 2011) sebagai berikut:

1. Kepuasan akan kondisi kerja adalah seperti tempat kerja  
Kondisi tempat kerja yang lengkap membuat nyaman terhadap karyawan.
2. Kepuasan akan rekan kerja  
Adalah apabila hubungan kerja sesama karya maupun atasan baik maka akan menjadi kenyamanan saat bekerja.
3. Kepuasan akan kesempatan berkembang  
Seperti memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan juga pengalaman, termasuk kesempatan untuk promosi naik jabatan.
4. Kepuasan akan fasilitas yang dimiliki  
Seperti fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan akan menimbulkan rasa puas apabila dapat terpenuhi.
5. Kepuasan akan gaji  
Adalah karyawan akan merasa dihargai dan merasa puas jika jumlah bayaran atau gaji yang diterima seseorang adil sesuai dengan beban kerjanya, prestasinya, dan kinerjanya.
6. Kepuasan akan tunjangan  
Pendapatan tambahan yang didapatkan dari hasil kerja yang memuaskan.

Sedangkan Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018) yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan  
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut (Widodo, 2015) kepuasan kerja dapat di ukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

## **2.2 Kerangka Berpikir Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan hubungan antara teori atau konsep yang menunjang untuk penelitian ini, dimana kerangka konseptual digunakan untuk melakukan pendekatan serta pemecahan masalah. Kerangka konseptual dibuat peneliti untuk menjadi pedoman untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini secara sistematis. Adapun kerangka konseptual yang menghubungkan antara variabel Budaya Organisasi (X1), *Self Efficacy* (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z).

### **2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Budaya organisasi dikenal luas sebagai dasar sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma perilaku serta asumsi-asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan di seluruh ajaran organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, bekerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi suatu perusahaan baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan tersebut (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Andayani & Tirtayasa, 2019)), (Muis et al., 2018), (Farisi, 2022), (Jufrizen et al., 2021), (Jufrizen & Intan, 2021), yang menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

*Self Efficacy* (Efikasi diri) adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sementara seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *Self Efficacy* yang rendah cenderung akan cepat menyerah sementara *Self Efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self Efficacy* merupakan salah satu kemampuan diri seseorang untuk mengatur dirinya sendiri (Muis et al., 2018). Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatnya kinerja, sebaliknya jika semakin rendah *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin menurunnya kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khaerana, 2020b), (Widyawati & Karwihni, 2018), (Jumiati & Kartiko, 2022) menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dalam perkembangan sebuah perusahaan perhatian terhadap pekerja mutlak dilakukan, dalam hal menjadi perusahaan lebih produktif mencapai sasaran yang

diinginkan, untuk itu sudah menjadi keharusan bagi perusahaan untuk melakukan perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Adanya kepuasan kerja yang diharapkan karyawan tentunya akan menjadi suatu ukuran dari pelaksanaan tugas yang akan dikerjakan.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Paparang et al., 2021), (Adha et al., 2019), (Jufrizen, 2016), (Citrawati & Khuzaini, 2021), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Jufrizen & Kandhita, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ )**

Budaya organisasi sangat berpengaruh kepuasan kerja para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau

organisasi tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan (Sanhaji et al., 2016).

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ((Nasution & Lesmana, 2016), (Tanjung, 2016), (Herwan et al., 2015), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2.2.5 Pengaruh *Self Efficacy* (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Z)**

*Self-efficacy* adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. *Self-efficacy* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, dimana karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan (Suhery et al., 2020). *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila *self-efficacy* karyawan tinggi maka akan membuat rasa kepuasan kerja dalam diri karyawan tinggi pula.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Sumaila & Rossanty, 2022), (Mahendra et al., 2023), (Setiawan et al., 2023), (Syifa & Ekowati, 2022), menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2.2.6 Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

#### **Melalui Kepuasan Kerja (Z)**

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara

berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai saat bekerja dan juga dapat memberikan kepuasan kerja kepada para pegawai.

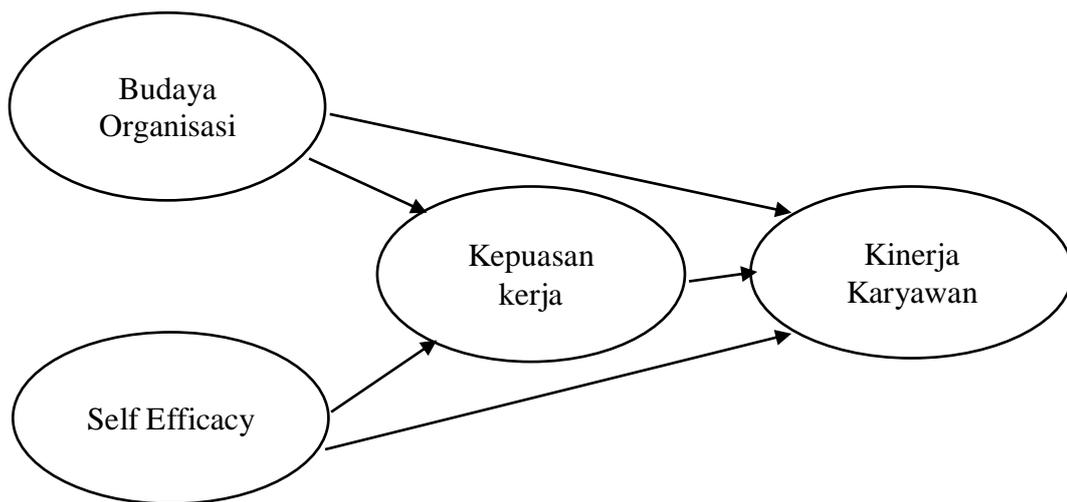
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2019), (Haryadi & Wahyudi, 2020), menyimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, kepuasan kerja memediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.7 Pengaruh *Self Efficacy* (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)**

*Self Efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban kinerja pegawai tersebut akan semakin baik. Individu dengan efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengalahkan tantangan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Masruroh & Prayekti, 2021), (Samudi, 2022), (Siamita & Ismail, 2021), (Pandia et al., 2023) menyimpulkan bahwa pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, kepuasan kerja memediasi antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan diatas, kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:



**Sumber: Diolah Oleh Peneliti**  
**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi et al., 2015) Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.
2. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.
5. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.
6. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.
7. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan penelitian**

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu Budaya Organisasi (X1) dan *Self Efficacy* (X2) sebagai variabel bebas, Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel Intervening, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif asosiatif.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Juliandi et al., 2015) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut (Juliandi et al., 2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur ada dua variabel, yaitu Budaya Organisasi (X1), *Self Efficacy* (X2), Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel mediasi dan Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel terikat. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kinerja adalah hasil dari kerja keras individu atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, demi mencapai tujuan organisasi secara sah, sesuai aturan, dan etika yang berlaku (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).	1. Kualitas Kerja	1, 2, 3
		2. Kuantitas Kerja	4, 5, 6
		3. Waktu Kerja	7,8,9
		4. Kerja sama Sumber: (Sutrisno, 2019).	10, 11, 12
<b>Budaya Organisasi (X1)</b>	Budaya organisasi adalah nilai-nilai sistem yang dipercayai oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Ainanur & Tirtayasa, 2018).	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko	1, 2
		2. Perhatian	3,4
		3. Orientasi Hasil	5, 6
		4. Orientasi Orang	7, 8
		5. Orientasi Tim	9, 10
		6. Keagresifan	11, 12
		7. Kemantapan/Stabilitas Sumber:(Tuala et al., 2020).	13, 14
<b>Self efficacy (X2)</b>	<i>Self Efficacy</i> adalah keyakinan seseorang dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi, dan mampu mengambil tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga seseorang tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diinginkan (Sapta Rini Widyawati, 2018).	1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu.	1, 2, 3
		2. Yakin dapat memotivasi	4, 5, 6
		3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun	7,8,9
		4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Sumber: (Indrawati, 2014).	10, 11, 12
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	Kepuasan kerja adalah ketika seorang pekerja merasa puas dengan	1. Kepuasan akan kondisi – kondisi kerja.	1, 2

pekerjaan mereka dan menerima pujian untuk hasil mereka, penempatan yang tepat, perawatan yang tepat, peralatan yang tepat, dan lingkungan kerja yang ideal. Meskipun balas jasa penting, pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan lebih mengutamakan pekerjaan mereka daripada yang lain (Syahputra & Jufrizen, 2019).	2. Kepuasan akan rekan kerja.	3, 4
	3. Kepuasan akan kesempatan berkembang.	5, 6
	4. Kepuasan akan Fasilitas yang dimiliki.	7, 8
	5. Kepuasan akan gaji.	9, 10
	6. Kepuasan akan tunjangan. Sumber: (Luthans, 2011).	11, 12

### 3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian: PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur Jl. Durung, Sidorejo Hilir, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20222.

#### 3.3.2 Waktu penelitian

Dengan waktu penelitian direncanakan mulai pada bulan Maret 2024 sampai dengan Agustus 2024. Berikut penjelasan kegiatan dan waktu penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 3.2 Rincian dan waktu Pelaksanaan

No	Kegiatan	Maret 2024				April 2024				Mei 2024				Juni 2024				Juli 2024				Agustus 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset				■																				
2	Pengajuan Judul					■																			
3	Penyusunan Proposal						■	■	■																
4	Bimbingan Proposal									■	■	■													
5	Seminar Proposal													■											
6	Pengumpulan Data														■	■	■	■							
7	Penyusunan Skripsi																		■	■	■	■			
8	Sidang Meja Hijau																						■		

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah seluruh karyawan tetap yang ada di PT.PLN (Persero) ULP Medan Timur yang berjumlah 34 orang.

Tabel 3.3 Jumlah Populasi di PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur

No	Bagian	Jumlah karyawan
1	Teknik	14
2	PA (Pelayanan Pelanggan Adminisgrasi)	3
3	TE (Transaksi Energi)	5
4	K3L	2
5	Sales Retail	5
6	Officer Kinerja	5
	<b>Jumlah</b>	<b>34</b>

Sumber: PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur 2024

### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh dari jumlah populasi, karena kurang dari 100 orang maka seluruh sampel ini digunakan, dan sampel ini disebut sampel jenuh dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### **3.5.1 Observasi**

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut (Sugiyono, 2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Tujuan dari observasi ini untuk memperoleh informasi terkait perilaku manusia, proses kerja, fenomena atau peristiwa yang terjadi di lingkungan objek penelitian tersebut. Metode observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi terstruktur, yakni observasi yang telah dirancang secara sistematis tentang apa yang akan diamati, kapan, dan di mana tempatnya. Observasi dalam penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.

#### **3.5.2 Kuisisioner/angket**

Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Kuisisioner ini mencari jawaban

mengenai pengaruh variabel-variabel yang diteliti oleh peneliti. Responden diharapkan menjawab seluruh pertanyaan dalam kuesioner dengan memilih salah satu jawaban yang diberikan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda, dimana setiap item pertanyaan mempunyai 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan responden dinilai dengan skala Likert.

**Tabel 3.4**  
**Penelitian Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya suatu instrument maka di uji dengan:

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi

hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi.

PLS merupakan teknik analisis yang kuat oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS for Windows.

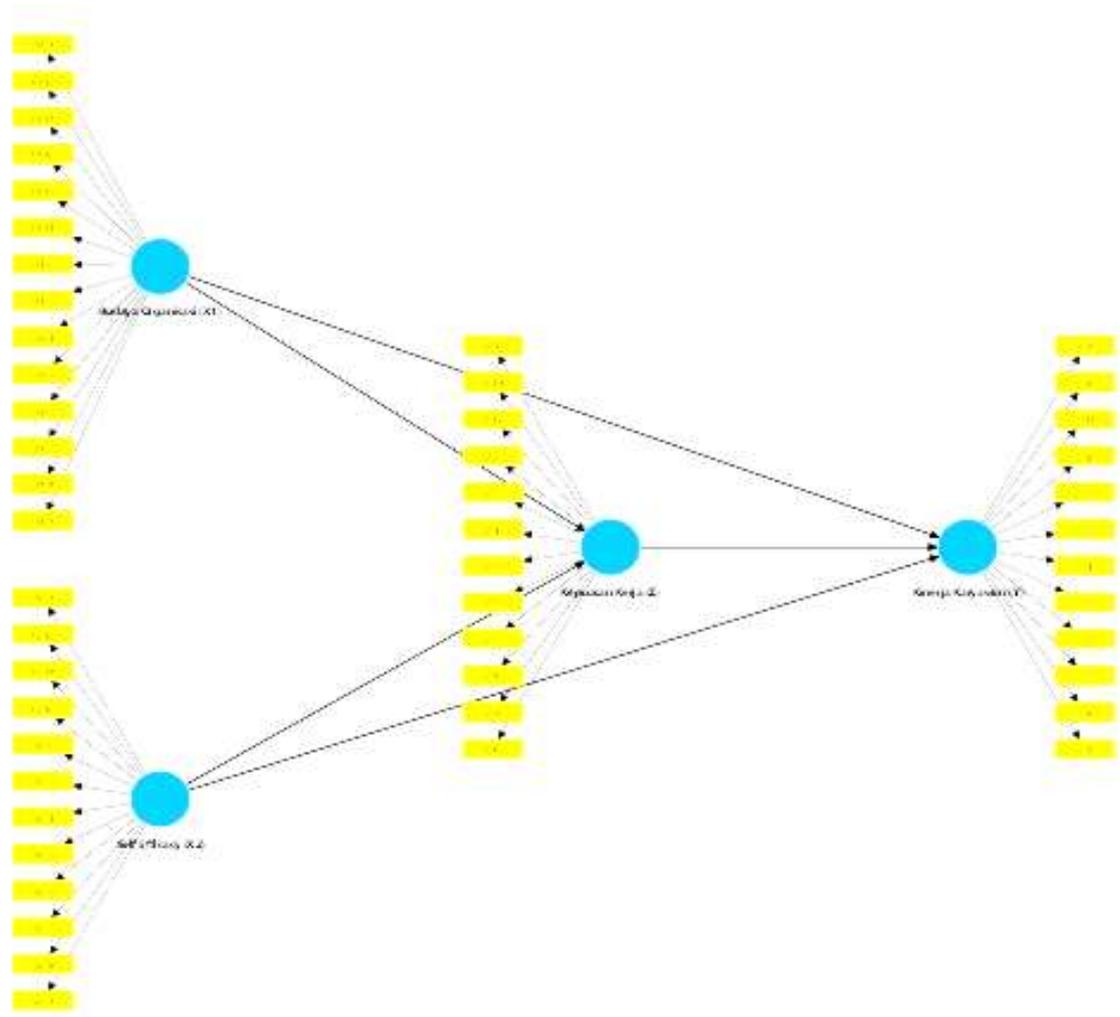
Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*Path Estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*Loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *Weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.

3. Menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta)

Berdasarkan Hipotesis yang dibuat, dibawah ini adalah diagram jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini:



**Gambar 3.1 Model Struktural PLS**

Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS Teknik analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.6.1 Analisis Model pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)***

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi

hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan dua pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

### **1) *Convergent Validity***

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) dari model pengukuran dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara item score/indikator dengan score konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, nilai *outer loading* 0,50 – 0.60 sudah dianggap cukup dan memadai (Ghozali & Latan , 2015).

### **2) *Discriminant Validity***

*Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Menurut (Ghozali & Latan , 2015) pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*, direkomendasikan nilai AVE harus >0,50.

### **3) *Composite reliability***

*Composite reliability* harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.60- 0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

### **4) *Cronbach's Alpha***

*Cronbach alpha* harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

### 3.6.2 Analisis Model Struktural/*Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis *inner model* merupakan analisis yang digunakan untuk mempreksi hubungan sebab akibat antara variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Analisis model struktural (*Inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain: (1) *R – square*; (2) *F- square*; (3) pengujian hipotesis yakni: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018).

#### 1) *R–Square*

Menurut (Juliandi, 2018) *R–Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen). Ini dipergunakan untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R–square* adalah;

- a. Jika nilai  $R^2$  (*adjusted*) = 0,75 → maka model adalah substansial (kuat);
- b. Jika nilai  $R^2$  (*adjusted*) = 0,50 → maka model adalah moderate (sedang);
- c. Jika nilai  $R^2$  (*adjusted*) = 0,25 → maka model adalah lemah (buruk).

#### 2) *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau  $f^2$  *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variable yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variable yang dipengaruhi (*endogen*). Pengukuran  $f^2$  (*f-square*) disebut juga efek perubahan  $R^2$ . Artinya perubahan nilai  $R^2$  saat variable eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan dapat memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $f^2 = 0.02 \rightarrow$  efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b. Jika nilai  $f^2 = 0.15 \rightarrow$  efek yang sedang atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c. Jika nilai  $f^2 = 0.35 \rightarrow$  efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

### 3) Pengujian Hipotesis

pengujian hipotesis adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian mengandung tiga analisis yaitu: (a) *direct effect*, (b) *indirect* dan (c) *total effect*.

#### a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung adalah:

- a) Jika nilai koefisien jalur adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik.
- b) Jika nilai koefisien jalur adalah negative, maka pengaruh variable lain berlawanan arah, jika nilai variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen akan menurun/rendah.

Dapat juga dilihat dari nilai *P-Value* dengan kriteria, sebgai berikut:

1. Jika nilai *P-Value*  $< 0.05$ , maka variable signifikan.
2. Jika nilai *P-Value*  $> 0.05$ , maka variable tidak signifikan (Juliandi, 2018).

**b. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)**

*Indirect effect* merupakan hasil perkalian dari dua pengaruh langsung yang dinyatakan signifikan jika dua pengaruh tersebut signifikan. Pengaruh tidak langsung adalah hubungan dari X1 terhadap Y melalui variabel Z dan X2 terhadap Y melalui Z. Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang dipengaruhi (eksogen) terhadap variable yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai oleh suatu variabel intervening (Juliandi, 2018). Secara sederhana dapat disajikan sebagai berikut:

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung adalah:

1. Jika nilai *P-Values*  $< 0.05$  maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen ( $X_1$ /Budaya Organisasi) dan ( $X_2$ /*Self Efficacy*) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
2. Jika nilai *P-values*  $> 0.05$ , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/Kepuasan Kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen ( $X_1$ /Budaya Organisasi) dan ( $X_2$ /*Self Efficacy*) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

**c. *Total Efek* (Total Effect)**

Total efek (*Total Effect*) merupakan total dari pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018). Jika nilai *P-value*  $< 0.05$  maka signifikan yang artinya *direct effect* dan *indirect effect* jika di

totalikan berpengaruh signifikan. Jika nilai  $P\text{-value} > 0,05$  maka tidak signifikan yang artinya *direct effect* dan *indirect effect* jika ditotalikan tidak berpengaruh signifikan. Dengan kata lain jika di totalikan tidak ada pengaruhnya (Ghozali & Latan, 2015).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X1), 12 pernyataan untuk variabel *Self Efficacy* (X2), 12 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) dan 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 34 orang responden yaitu Karyawan PT.PLN (Persero) ULP Medan Timur sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Skala Likert**

No	Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggiya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

##### 4.1.2 Karakteristik Responden

Berikutini adalah karakteristik responden yang ada pada karyawan PT.PLN (Persero) ULP Medan Timur.

#### 4.1.2.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kalamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-Laki	26	76%
Perempuan	8	24%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Dari table 4.2 diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 26 orang (76%) sedangkan perempuan sebanyak 8 orang (24%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur yang berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.1.2.2 Data Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
20-30 Tahun	14	41%
31-40 Tahun	17	50%
41-50 Tahun	3	9%
>50 Tahun	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 14 (41%) orang pegawai yang berusia 20-30 tahun, 17 (50%) orang pegawai yang berusia 31-40 tahun, 3 (9%) orang pegawai yang berusia 41-50 tahun. Bisa di

tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berusia 31-40 tahun.

#### 4.1.2.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
SMA/SMK	8	24%
D3	10	29%
S1	16	47%
S2	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 8 (24%) orang pegawai SMA/SMK, 10 (29%) orang pegawai Diploma, 16 (47%) orang pegawai S1. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai S1.

#### 4.1.2.4 Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi (%)</b>
<1 Tahun	16	47%
1-5 Tahun	18	53%
5-10 tahun	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Dari tabel 4.5 diatas bias dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 16 (47%) orang pegawai yang sudah bekerja selama <1 tahun, 18 (53 %) orang

pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 1-5 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah bekerja selama 1-5 tahun.

#### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

##### 1. Budaya Organisasi (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Budaya Organisasi yang dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Budaya Organisasi**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	64,71	10	29,42	2	5,88	0	0	0	0	34	100
2	19	55,88	12	35,30	3	8,82	0	0	0	0	34	100
3	18	52,94	14	41,18	2	5,88	0	0	0	0	34	100
4	17	50	15	44,12	2	5,88	0	0	0	0	34	100
5	19	55,88	12	35,30	3	8,82	0	0	0	0	34	100
6	19	55,88	12	35,30	3	8,82	0	0	0	0	34	100
7	23	67,65	9	26,47	2	5,88	0	0	0	0	34	100
8	20	58,82	12	35,30	2	5,88	0	0	0	0	34	100
9	21	61,76	11	32,35	2	5,88	0	0	0	0	34	100
10	23	67,65	9	26,47	2	5,88	0	0	0	0	34	100
11	19	55,88	14	41,18	1	2,94	0	0	0	0	34	100
12	17	50	16	47,06	1	2,94	0	0	0	0	34	100
13	20	58,82	13	38,24	1	2,94	0	0	0	0	34	100
14	23	67,65	10	29,42	1	2,94	0	0	0	0	34	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variable budaya organisasi bahwa:

- 1) Jawaban responden Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 64,71%.
- 2) Jawaban responden Saya selalu bertanggungjawab apabila terjadi kesalahan

dalam pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,88 %.

- 3) Jawaban responden Saya dalam mengerjakan tugas berusaha bekerja secara detail untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,94%.
- 4) Jawaban responden Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50 %.
- 5) Jawaban responden Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,88 %.
- 6) Jawaban responden Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,88 %.
- 7) Jawaban responden Saya dapat mengelola waktu dan prioritas dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,65 %.
- 8) Jawaban responden Saya selalu menerima perbedaan pendapat atau konflik dalam berorganisasi mayoritas responden menjawab sangatsetuju sebesar 58,82 %.
- 9) Jawaban responden Saya selalu senang menjalin kerja sama antar karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik bagi perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,76 %.
- 10) Jawaban responden Saya selalu didorong untuk melakukan kerja sama dalam tim untuk meningkatkan kekompakan oleh organisasi mayorita sresponden menjawab sangat setuju sebesar 67,65 %.
- 11) Jawaban responden Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan

pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,88 %.

- 12) Jawaban responden Saya selalu mengutamakan kemajuan perusahaan dibandingkan kepentingan individu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
- 13) Jawaban responden Saya selalu bekerja sungguh-sungguh agar perusahaan menjadi lebih baik lagi mayoritas responden menjawab sangatsetuju sebesar 58,82 %.
- 14) Jawaban responden Pemimpin selalu berkomunikasi dengan para bawahannya untuk memberikan arahan serta motivasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,65 %.

## 2. *Self Efficacy* (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel *Self Efficacy* yang dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel *Self Efficacy***

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	58,82	13	38,24	1	2,94	0	0	0	0	34	100
2	24	70,59	9	26,47	1	2,94	0	0	0	0	34	100
3	20	58,82	13	38,24	1	2,94	0	0	0	0	34	100
4	22	64,71	10	29,41	2	5,88	0	0	0	0	34	100
5	22	64,71	11	32,35	1	2,94	0	0	0	0	34	100
6	19	55,88	14	41,18	1	2,94	0	0	0	0	34	100
7	21	61,76	12	35,30	1	2,94	0	0	0	0	34	100
8	20	58,82	13	38,24	1	2,94	0	0	0	0	34	100
9	20	58,82	13	38,24	1	2,94	0	0	0	0	34	100
10	25	73,53	8	23,53	1	2,94	0	0	0	0	34	100
11	18	52,94	15	44,12	1	2,94	0	0	0	0	34	100
12	17	50	14	41,18	3	8,82	0	0	0	0	34	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *self efficacy* bahwa:

- 1) Jawaban responden Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan waktu yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58,82 %.
- 2) Jawaban responden Saya selalu berusaha keras untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggungjawab mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 70,59 %.
- 3) Jawaban responden Kemampuan yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,82 %.
- 4) Jawaban responden Saya mempunyai kemampuan yang dapat diandalkan ketika dibutuhkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,71 %.
- 5) Jawaban responden Saya dapat mengatasi hambatan dengan menggunakan keterampilan yang saya miliki mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,71 %.
- 6) Jawaban responden Saya bertindak cepat dan mengatasinya dalam situasi yang sangat sulit sekalipun mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,88 %.
- 7) Jawaban responden Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pemimpin mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,76 %.
- 8) Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dalam

berbagai situasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,82%.

- 9) Jawaban responden Saya berusaha untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,82 %.
- 10) Jawaban responden Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya saat ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 73,53 %.
- 11) Jawaban responden Saya merasa puas jika dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,94 %.
- 12) Jawaban responden Saya merasa puas jika hasil kerja keras saya dihargai oleh atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50 %.

### 3. Kepuasan Kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kepuasan Kerja yang dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Kepuasan Kerja**

No	AlternatifJawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	58,82	13	38,24	1	2,94	0	0	0	0	34	100
2	19	55,88	7	20,59	1	2,94	0	0	0	0	34	100
3	20	58,82	13	38,24	1	2,94	0	0	0	0	34	100
4	27	79,41	5	14,70	2	5,88	0	0	0	0	34	100
5	23	67,65	10	29,42	1	2,94	0	0	0	0	34	100
6	24	70,59	9	26,47	1	2,94	0	0	0	0	34	100
7	19	55,88	14	41,18	1	2,94	0	0	0	0	34	100
8	21	61,76	12	35,30	1	2,94	0	0	0	0	34	100
9	19	55,88	14	41,18	1	2,94	0	0	0	0	34	100
10	20	58,82	11	32,35	3	8,82	0	0	0	0	34	100
11	23	67,65	10	29,42	1	2,94	0	0	0	0	34	100
12	25	73,53	8	23,53	1	2,94	0	0	0	0	34	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari table 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden Keamanan ditempat kerja sudah cukup baik mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58,82 %.
- 2) Jawaban responden Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,88 %.
- 3) Jawaban responden Adanya kerja sama yang baik antara karyawan didalam organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,82 %.
- 4) Jawaban responden Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 79,41 %.
- 5) Jawaban responden Saya merasa senang karena banyak pelatihan untuk mengembangkan diri mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,65%.
- 6) Jawaban responden Saya merasa promosi jabatan diperusahaan ini terbuka untuk semua karyawan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 70,59%.
- 7) Jawaban responden Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,88%.
- 8) Jawaban responden Fasilitas diperusahaan mendukung kenyamanan saat bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,76 %.
- 9) Jawaban responden Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,88 %.

- 10) Jawaban responden Gaji yang saya peroleh sesuai dengan kinerja serta tingkat keterampilan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,82%.
- 11) Jawaban responden Saya selalu mendapatkan tunjangan jika hari besar seperti hari raya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,65%.
- 12) Jawaban responden Saya merasa tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan yang diberikan sesuai peraturan yang berlaku mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 73,53 %.

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kinerja Karyawan yang dirangkum pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**  
**Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden**  
**Variabel Kinerja Karyawan**

AlternatifJawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	70,59	6	17,65	4	11,76	0	0	0	0	34	100
2	26	76,47	5	14,71	2	5,88	0	0	0	0	34	100
3	19	55,88	9	26,47	6	17,65	0	0	0	0	34	100
4	21	61,76	10	29,41	3	8,82	0	0	0	0	34	100
5	20	58,82	10	29,41	4	11,76	0	0	0	0	34	100
6	20	58,82	10	29,41	4	11,76	0	0	0	0	34	100
7	15	44,12	15	44,12	4	11,76	0	0	0	0	34	100
8	17	50	14	41,18	3	8,82	0	0	0	0	34	100
9	21	61,76	11	32,35	2	5,88	0	0	0	0	34	100
10	22	64,71	8	23,53	4	11,76	0	0	0	0	34	100
11	21	61,76	12	35,29	1	2,94	0	0	0	0	34	100
12	21	61,76	11	32,35	2	5,88	0	0	0	0	34	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari table 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

- 1) Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 70,59 %.
- 2) Jawaban responden Saya selalu berusaha bekerja bersungguh-sungguh agar mendapatkan hasil kerja yang baik mayoritasresponden menjawab sangat setuju sebesar 76,47 %.
- 3) Jawaban responden Saya mampu memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang sudah ditargetkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,88 %.
- 4) Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai target yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,76%.
- 5) Jawaban responden Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,82%.
- 6) Jawaban responden Banyaknya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,82%.
- 7) Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,12%.
- 8) Jawaban responden Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50 %.
- 9) Jawaban responden Saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan sebelum batas waktu yang ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat

setuju sebesar 61,76%.

- 10) Jawaban responden Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,71 %.
- 11) Jawaban responden Saya selalu menjalin hubungan baik kepada setiap karyawan diperusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,76%.
- 12) Jawaban responden Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,76%.

## **4.2 Analisis Data**

### **4.2.1 Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)***

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis(outer model)* menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

#### **4.2.1.1 *Convergent Validity***

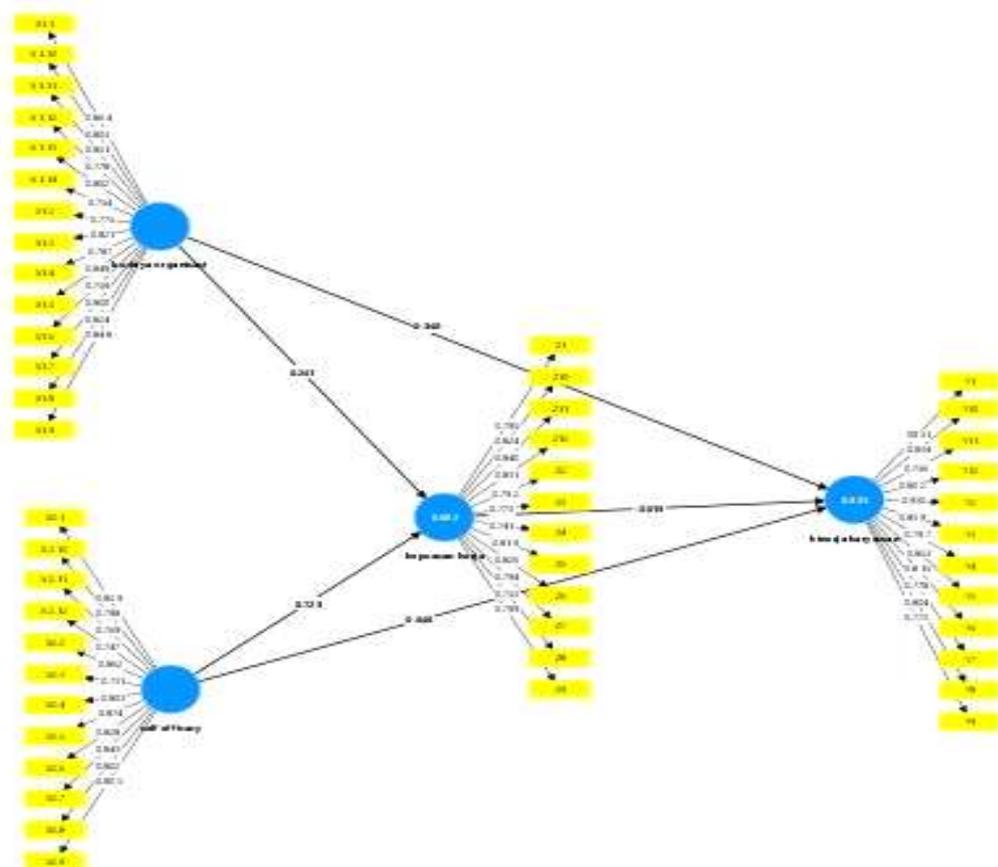
*Convergent validity* yaitu evaluasi yang dilakukan pada masing-masing indikator terhadap konstruk, indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun demikian untuk pengembangan skala, nilai loading 0,50 sampai 0,60 masih diterima.

**Table 4.10**  
*Outer Loading*

	<b>Budaya Organisasi</b>	<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>	<i>Self Efficacy</i>
<b>X1.1</b>	0.864			
<b>X1.10</b>	0.803			
<b>X1.11</b>	0.851			
<b>X1.12</b>	0.778			
<b>X1.13</b>	0.802			
<b>X1.14</b>	0.754			
<b>X1.2</b>	0.775			
<b>X1.3</b>	0.821			
<b>X1.4</b>	0.787			
<b>X1.5</b>	0.849			
<b>X1.6</b>	0.759			
<b>X1.7</b>	0.800			
<b>X1.8</b>	0.824			
<b>X1.9</b>	0.848			
<b>X2.1</b>				0.859
<b>X2.10</b>				0.798
<b>X2.11</b>				0.769
<b>X2.12</b>				0.747
<b>X2.2</b>				0.862
<b>X2.3</b>				0.731
<b>X2.4</b>				0.803
<b>X2.5</b>				0.874
<b>X2.6</b>				0.828
<b>X2.7</b>				0.843
<b>X2.8</b>				0.802
<b>X2.9</b>				0.805
<b>Y1</b>			0.951	
<b>Y10</b>			0.834	
<b>Y11</b>			0.756	
<b>Y12</b>			0.802	
<b>Y2</b>			0.930	
<b>Y3</b>			0.859	
<b>Y4</b>			0.797	
<b>Y5</b>			0.853	
<b>Y6</b>			0.815	

<b>Y7</b>			0.778
<b>Y8</b>			0.804
<b>Y9</b>			0.773
<b>Z1</b>		0.795	
<b>Z10</b>		0.824	
<b>Z11</b>		0.840	
<b>Z12</b>		0.831	
<b>Z2</b>		0.792	
<b>Z3</b>		0.773	
<b>Z4</b>		0.741	
<b>Z5</b>		0.819	
<b>Z6</b>		0.826	
<b>Z7</b>		0.794	
<b>Z8</b>		0.755	
<b>Z9</b>		0.799	

Sumber: Pengolahan Data SmartPLS (2024)



**Gambar: 4.1 Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)**  
**Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)**

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai loading di atas 0,70 maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai loading sudah memadai.

#### 4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

**Tabel 4.11**  
**Average Variance Extracted (AVE)**

	Average variance extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.654
Kepuasan Kerja	0.639
Kinerja Karyawan	0.691
Self Efficacy	0.658

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai  $> 0,50$ . Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

#### 4.2.1.3 *Composite Reliability*

*Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variabel *coefficient*. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 4.12**  
**Composite Reliability**

	Composite reliability (rho_c)

Budaya Organisasi	0.964
Kepuasan Kerja	0.955
Kinerja Karyawan	0.964
Self Efficacy	0.958

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Tabel 4.12 di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

#### 4.2.1.4 Cronbach's Alpha

*Cronbach alpha* harus  $> 0.70$  untuk *confirmatory research* dan  $> 0.60$  masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

**Tabel 4.13**  
***Cronbach's Alpha***

	Cronbach's alpha
Budaya Organisasi	0.959
Kepuasan Kerja	0.949
Kinerja Karyawan	0.959
Self Efficacy	0.952

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

#### 4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

##### 4.2.2.1 Hasil *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);

3. Jika nilai (*adjusted*) = 0.25 → model adalah lemah (buruk).

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji *R-Square***

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.892	0.885
Kinerja Karyawan	0.901	0.891

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square adjust* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0.885 dan 0.891. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* dalam menjelaskan variabel Z yaitu Kepuasan Kerja adalah sebesar 88.5 % dengan demikian model tergolong substansial(kuat) dan kemampuan variabel X yaitu Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* dalam menjelaskan variabel Y yaitu Kinerja karyawan adalah sebesar 89.1 % dengan demikian model tergolong substansial(kuat).

#### 4.2.2.2 Hasil Uji *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.

2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.15**  
**Hasil *F-Square***

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi		0.108	0.210
Kepuasan Kerja			0.000
Kinerja Karyawan			
Self Efficacy		0.969	0.431

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja(Z) memiliki nilai = 0.108 maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai = 0.210 maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel *Self Efficacy* (X2) terhadap Kepuasan Kerja(Z) memiliki nilai = 0.969 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel *Self Efficacy* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai = 0.431 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel Kepuasan Kerja(Z) terhadap Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai = 0.000 maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.

#### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model

struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*.

#### 4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan dan jika nilai *P- Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2018).

**Tabel 4.16**  
**Hasil Koefisien Jalur (Hipotesis)**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV)	P values
Budaya Organisasi ->Kepuasan Kerja	0.241	0.244	0.098	2.469	0.007
Budaya Organisasi ->Kinerja Karyawan	0.340	0.335	0.143	2.370	0.009
Kepuasan Kerja ->Kinerja Karyawan	-0.015	0.024	0.235	0.066	0.474
Self Efficacy ->Kepuasan Kerja	0.723	0.721	0.095	7.620	0.000
Self Efficacy ->Kinerja Karyawan	0.648	0.617	0.230	2.814	0.002

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *T-statistic*), antara lain:

1. Pengaruh langsung budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 2.370 dan (*p-values*) sebesar 0.009 maka  $0.009 < 0,05$  artinya budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. Pengaruh langsung *Self efficacy* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 2.814 dan (*p-values*) sebesar 0.002 maka  $0.002 < 0,05$  artinya *self efficacy* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).
3. Pengaruh langsung budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 2.469 dan (*p-values*) sebesar 0.007 maka  $0.007 < 0,05$  artinya budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).
4. Pengaruh langsung *self efficacy* (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 7.620 dan (*p-values*) sebesar 0.000 maka  $0.000 < 0,05$ , artinya *Self Efficacy* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja (Z).
5. Pengaruh langsung kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.066 dan (*p-values*) sebesar 0.474 maka  $0.474 > 0,05$  artinya Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

#### 4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $P\text{-Values} < 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel intervening (Z/kepuasan Kerja), memberi pengaruh pada variabel eksogen (X1/Budaya Organisasi) dan (X2/*Self Efficacy*) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja karyawan). Dengan kata lain, ada pengaruhnya secara tidak langsung.
2. Jika nilai  $P\text{-Values} > 0.05$ , maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (Z/Kepuasan Kerja), tidak memberi pengaruh pada variabel eksogen (X1/Budaya Organisasi) dan (X2/*Self Efficacy*) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja karyawan). Dengan kata lain, tidak ada pengaruhnya secara tidak langsung.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Pengaruh Tidak Langsung**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.004	0.001	0.065	0.057	0.477
Self Efficacy -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0.011	0.022	0.170	0.066	0.474

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian *Indirect Effect* (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung (X1) -> (Z) -> (Y) nilai  $T\text{ Statistics } (|O/STDEV|)$  sebesar 0.057 dan  $p\text{-values}$  sebesar  $0.477 < 0,05$  sehingga

dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh tidak langsung (X2) -> (Z) -> (Y) nilai *T Statistics* ( $|O/STDEV|$ ) sebesar 0.066 dan *p-values* sebesar  $0,474 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.2.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

*Total effect* (pengaruh total) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.18**  
**Hasil Pengaruh Total**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( $ O/STDEV $ )	P values
Budaya Organisasi ->Kepuasan Kerja	0.241	0.244	0.098	2.469	0.007
Budaya Organisasi ->Kinerja Karyawan	0.336	0.336	0.136	2.478	0.007
Kepuasan Kerja ->Kinerja Karyawan	-0.015	0.024	0.235	0.066	0.474
Self Efficacy ->Kepuasan Kerja	0.723	0.721	0.095	7.620	0.000
Self Efficacy ->Kinerja Karyawan	0.637	0.639	0.134	4.745	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *Total effect* untuk pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil sebesar 2.478 dengan nilai *P-Values*  $0,007 < 0,05$  (berpengaruh signifikan).
2. *Total effect* untuk pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) diperoleh hasil sebesar 2.469 dengan nilai *P-Values*  $0,007 < 0,05$  (berpengaruh signifikan).

3. *Total effect* untuk pengaruh *Self Efficacy*(X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil sebesar 4.745 dengan nilai *P-Values*  $0,000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
4. *Total effect* untuk pengaruh *Self Efficacy*(X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) diperoleh hasil sebesar 7.620 dengan nilai *P-Values*  $0,000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan).
5. *Total effect* untuk pengaruh Kepuasan Kerja(Z) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil sebesar 0.066 dengan nilai *P-Values*  $0,474 < 0.05$  (tidak berpengaruh signifikan).

### **4.3. Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja organisasi. Budaya organisasi terbentuk dalam waktu yang relatif lama, karena ia bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal, dan budaya besar. Budaya memberi pengaruh yang besar terhadap Kinerja Karyawan terutama dalam melakukan reformasi yang terkait dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan sikap yang diadaptasi dan dikembangkan dalam birokrasi (Paramita, 2022).

Budaya organisasi dengan kinerja pegawai tentu memiliki hubungan yang begitu sangat penting. Kinerja pegawai akan menjadi semakin buruk jika tidak adanya suatu budaya organisasi yang benar-benar untuk diterapkan dan dipatuhi

oleh masing-masing pegawai. Jadi budaya organisasi dengan kinerja pegawai merupakan satu ke satuan yang tidak dapat dipisahkan. Budaya organisasi yang baik maka hal ini akan menghasilkan suatu hasil kinerja yang baik juga untuk para pegawai maupun untuk kemajuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh (Budiantara et al., 2022), (Paramita et al., 2020), (Sitio, 2021), (Pusparani et al., 2021) dan (Liany, 2021) dalam penelitiannya didapatkan bahwasanya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan, artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Angka positif dan signifikan ini mengidentifikasi bahwa apabila budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur baik maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan, dimana dengan adanya budaya organisasi yang baik akan membentuk karyawan menjadi pribadi yang lebih taat kepada nilai-nilai yang ada pada organisasi serta akan lebih bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

#### **4.3.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan bahwasanya *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

*Self Efficacy* (Efikasi diri) adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk

mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sementara seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *Self Efficacy* yang rendah cenderung akan cepat menyerah sementara *Self Efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self Efficacy* merupakan salah satu kemampuan diri seseorang untuk mengatur dirinya sendiri (Muis et al., 2018). Semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatnya kinerja, sebaliknya jika semakin rendah *self efficacy* yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin menurunnya kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh (Priska et al., 2020), (Desiana, 2019), (Wastuti, 2018), (Butarbutar & Satriawan, 2021) dan (Masrurroh & Prayekti, 2021) yang menyimpulkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja.

Dari pembasahan yang telah dijelaskan di atas, penulis menyimpulkan bahwasanya seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *Self Efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *Self Efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

### 4.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerjadapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi sangat berpengaruh kepuasan kerja para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan (Sanhaji et al., 2016).

Hal ini sejalan dengan penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh (Nurhasanah et al., 2022), (Nasution & Lesmana, 2019), (Tanjung, 2016), (Nirmalasari, 2014) dan ( Heriyanti & Zayanti, 2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari pembahasan yang telah dijelaskan di atas, penulis menyimpulkan bahwa bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja anggota organisasi. Sistem nilai yang ada dalam budaya organisasi memberikan arahan bagi perilaku individu, yang dapat meningkatkan pencapaian

tujuan dan hasil kinerja. Dengan penerapan budaya organisasi yang baik, anggota organisasi cenderung menjadi lebih baik dan berkualitas, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif.

#### **4.3.4 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja dapat dinyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

*Self-efficacy* adalah tinggi rendahnya kepercayaan diri yang ada di setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah dalam setiap pekerjaannya. *Self-efficacy* juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, dimana karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan (Suhery et al., 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016), (Sumaila & Rossanty, 2022), (Mahendra et al., 2023), (Setiawan et al., 2023) dan (Lodjo, 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini penulis melihat bahwa terdapat pengaruh antara variabel *self efficacy* terhadap kepuasan kerja, artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja. Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka

mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

#### **4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bahwa ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terlebih dahulu yang dilakukan oleh (Fitri & Endratno, 2021), (Rahayu & Yuliamir, 2021), (Basri & Rauf, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut merasa puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perbandingan antara persepsi dan harapan seseorang yang dalam hal ini berupa imbalan yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan dengan harapan karyawan/karyawati dari pekerjaan yang dilaksanakan. Namun hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak berarti mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja, akan tetapi suatu perusahaan harus tetap selalu memperhatikan masalah kepuasan kerja walaupun untuk saat ini tidak mempengaruhi kinerja pegawai, mungkin kedepannya akan dapat mempengaruhi kinerja para pegawai yang ada pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.

#### **4.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu anggota organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Selain itu Pengaruh budaya organisasi juga penting dan mampu mendukung rencana organisasi dan merespon atau mengatasi kesulitan lingkungan dengan cepat dan tepat dan bisa menjadi sumber utama keunggulan kompetitif bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, Menurut (Jufrizen & Intan, 2021) Budaya organisasi dikenal luas sebagai dasar sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Bahkan budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku. Sebaliknya, budaya organisasi yang buruk akan menghambat operasional organisasi. Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi. Menurut (Muis et al., 2018) bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kustaji et al., 2020), (Widianto & Supriyono, 2018), (Hidayat, 2019), (Mukmin, 2021), (Sasongko et al., 2021) menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja hal ini menunjukkan bahwa jika kebiasaan-kebiasaan baik berjalan pada suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan berjalan dengan baik juga tanpa harus dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Artinya tanpa harus memikirkan kepuasan jika suatu perusahaan bisa menerapkan kebiasaan-kebiasaan yang baik pada perusahaan akan menaikkan kinerja karyawannya.

#### **4.3.7 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan**

##### **Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi

akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muiset al., 2018).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban kinerja pegawai tersebut akan semakin baik. Individu dengan efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengalahkan tantangan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyono & Indriasih, 2023), (Jannah et al., 2023), (Prastica & Silitonga, 2022), (Sara et al., 2021), (Ali & Wardoyo, 2021), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara self efficacy terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan memang tidak semua karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga mereka selalu ragu dan takut gagal. Sosialisasi seputar efikasi diri diperlukan untuk membangun tingkat kepercayaan diri setiap karyawan.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.
2. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.
4. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur harus selalu mengembangkan budaya organisasi yang baik agar para karyawannya dapat bekerja sesuai dengan nilai-nilai positif yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.
2. PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur perlu memperhatikan dan meningkatkan *self-efficacy* sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja, inovasi, dan daya saing organisasi. Berbagai intervensi, seperti pelatihan, umpan balik, dan pengembangan karir, dapat digunakan untuk membangun dan memelihara *self-efficacy*.
3. PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur untuk memberi perhatian yang lebih kepada para karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya dan juga diperlukannya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan.
4. PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur dengan melakukan evaluasi beban kerja secara berkala, meningkatkan komunikasi terbuka, serta memberikan pelatihan dan penghargaan yang sesuai, perusahaan dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Selain itu, menciptakan rasa kebersamaan melalui kolaborasi tim dan mendukung keseimbangan kerja-hidup dapat mengurangi kecemburuan dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti mengakui bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yang ada. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam proses pengambilan data, terkadang informasi yang diberikan responden melalui kuesioner belum menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, dikarenakan terdapat perbedaan pemikiran, pemahaman, dan anggapan dari setiap responden.
2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuesioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori, Konsep dan Indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021).Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing).*Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367-379.
- Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian*. Malang : UMM Press.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. USA: W.H Freeman & Company.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Budiantara, I. K., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022).Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt.Adidaya Madani Denpasar.*Jurnal Emas*, 3(6), 139–151.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Butarbutar, J., & Satriawan, B. (2021).Determinasi Self Efficacy, Kompetensi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kader PPKBD Kelurahan di Kota Batam yang Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 284–299
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.

- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JRIM)*, 10(3), 1-16.
- Daulay, R., Christianaf, I., & Handayani, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction. *INSIS International Seminar Of Islamic Studies*, 3(2).
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 383–392.
- Dewayanti, A. P., Nurahaju, R., & Nurcholis, G. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. X Surabaya. *Jurnal Psikologi Poseidon*, 6(1) 49-64.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 7473–7499.
- Farisi, S. (2022). Antecedent Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 190-203
- Farisi, S., Siswadi, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 23–37.
- Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening: studi pada karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276-293.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris (2nd Ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Guslina, I., & Mardiana, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Locus Kendali (Locus Of Control) Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan Toko Mok's Sport Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(24), 636-648.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. California: Sage Publications.

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2020).Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.*GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1(1), 15-21.
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2020).Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja.*Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267–277. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.319>
- Herwan, K., Djudi, M., Gunawan, M., & Nurtjahjono, E. (2015).Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi.*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 1-6.
- Hidayat.A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(1), 17-27.
- Indrawati, Y. (2014). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 12-24.
- Indrawati, F. A., & Wardono, W. (2019).Pengaruh self efficacy terhadap kemampuan literasi matematika dan pembentukan kemampuan 4C.In *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika* (Vol. 2) 247-267.
- Jannah, R., Husen, T. I., & Rafiie, S. A. K. (2023).Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 393-409.
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 9.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.*E-Mabis:Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021).Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420-435.

- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1-17.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of moderation of work motivation on the influence of organizational culture on organizational commitment and employee performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86-98.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*(1) 844-859.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-PLS) Dengan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Jumiati, J., & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 32–44.
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja*. Jawa Tengah : CV. Pena Persada.
- Kamaroellah, A. (2014). *Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja)*. CV. Salsabila Putra Pratama.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89.
- Kustaji, Hartati, C. S., & Soenarmi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Transformasional Leadership Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 745–760.
- Liany, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 261–266.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 747–755.

- Luthans, F. (2011), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mahendra, I. K. P. M. P., Trarintya, M. A. P., & Premayani, N. W. W. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Balai Lelang Bali Di Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1414-1423.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masruroh, Z., & Prayekti, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(4), 565-571.
- Maulidina, A. N., & Frianto, A. (2021). Pengaruh High Performance Work System (HPWS) dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 522-535.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan self efficacy terhadap kelelahan emosional serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131-142.
- Mukmin, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manejerial Bisnis*, 4(2), 123-136.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2016). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal Of International Conference Proceedings*, 2(3), 321-328.
- Nirmalasari, L. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kautsar Utama Bandung. *Smart-Study & Management Research (Online)*, 11(1), 53-66.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1-12.

- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Pandia, M. M., Jufrizen, J., Khair, H., & Tanjung, H. (2023). Organization Citizenship Behavior: The Role of Spiritual Leadership, Self Efficacy, Locus of Control and Job Satisfaction. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 168–187.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance and job satisfaction as a moderating variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review*, 7(3), 273-286.
- Prasetyono, A., & Indriasih, D. (2023). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal). *Journal of Information System & Business Management (ISBM)*, 1(1), 19-33.
- Prastica, E. J., & Silitonga, P. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Manhattan Hotel Jakarta. *Human Capital Development*, 9(1), 1-15.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
- Purnamasari, D. (2015). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, 3(8), 57-64.
- Pusparani, M., Amin, S., & Ali, H. (2021). the effect of work environment and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at the Department of Population Control and Family Planning Sarolangun Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 202-219.
- Rahayu, E., & Yuliamir, H. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah

- Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(2), 81-87.
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi (Pertama)*. Batam: CV. Penerbit Qiara Media.
- Renaningtyas, W. (2017). Pengaruh Efikasi Diri dan Kemandirian Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Anggota Komunitas. *Psikoborneo*, 5(4), 462-471.
- Rijanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT. Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35-47.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta : Celebes Media Perkasa.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1). 1-20.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Samudi, S. (2022). Pengaruh Locus of Control, Self Esteem dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kementerian Agama Lebak Banten. *Jurnal Of Islamic, Studies*, 10(2), 1-16.
- Sanhaji, A., Soetjipto, B. E., & Suharto., S. (2016). Pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Pendidikan*, 1(5), 917-926.
- Sara, R. N., Suhada, B., & Suharto, S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi Pada Pt Permodalan Nasional Madani (Pnm) Persero Cabang Lampung. *Simplex: Journal of Economic Management*, 2(1), 291-303.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1-20.
- Sasongko, A. G., Hairudinor, & Syafari, M. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Di Mining Support Division PT Kaltim Prima Coal. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 10(1), 62–72.
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185–199.
- Setiawan, S. P., & Frendika, R. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 19–24.
- Setyawan, S. (2018). Pengaruh self efficacy dan pemberdayaan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi komitmen organisasional. *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(24), 99-106.
- Siamita, N., & Ismail, I. (2021). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Karyawan UD Indah Collection). *JKIM (Jurnal Kajian Ilmu Manajemen)*, 1(2), 178–183.
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Learning Organizations and Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73-82.
- Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>
- Soegandhi, V. M. (2013.). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational, Citizenship Behaviour Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819.
- Sopiah & Sangadji. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhery, S., Ravelby, T. A., Sutyem, S., Linda, M. Z., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang. *Media Bina Ilmiah*, 15(4), 4239-4248.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(1), 28-37.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: *Kencana Perdana Media Group*.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Syifa, M. A., & Ekowati, V. M. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 500–517.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111-122.
- Tuala, R. P. (2020). *Budaya Organisasi Dan kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*. Pustaka Media.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di UIN Alauddin Makassar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1(1), 61-69.
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 1(2), 35–42.
- Widianto, T., & Supriyono. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 3(2), 52–59.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka belajar.
- Widyawati, S. R., & Karwini, N. K. (2018). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar. *Jurnal Forum Manajemen Stimi Handayani Denpasar*, 16(2), 54–64.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 278-2-288.
- Wijayanti, T. K., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh Dukungan Otonomi dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan melalui Komitmen Organisasi. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 77–88.

Yusnandar, W., Nefri, R., Siregar, S. (2020).Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan.*Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.

# LAMPIRAN

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Saudara/iResponden  
Di PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur

Dengan Hormat,

Saya yang bertandatangan dibawah ini adalah mahasiswi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan Identitas:

Nama : Tia Ummita  
NPM : 2005160255  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Prodi : Manajemen

Dalam rangka mendapatkan data untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. PLN (Persero) ULP Medan Timur”**, maka saya mohon bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian yang sedang saya lakukan dan tidak akan disajikan kepada pihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan ketersediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Tia Ummita

**A. Identitas Responden**

- 1. No. Responden : ..... (Di isi oleh Peneliti)
- 2. Jenis Kelamin :  Laki – laki       Perempuan
- 3. Usia :  20 – 30 Tahun     31 – 40 Tahun  
 41- 50 Tahun       > 50
- 4. Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK     D3    S1     S2
- 5. Masa Jabatan :  < 1Tahun     1-5 Tahun     > 5 Tahun

**B. Petunjuk Pengisian**

- 1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
- 2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan member **tanda checklist (✓)** pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju : Dengan Skor 5
- b. S : Setuju : Dengan Skor 4
- c. N : Netral : Dengan Skor 3
- d. TS : Tidak Setuju : Dengan Skor 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju : Dengan Skor 1

**1. Kinerja Karyawan (Y)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan					
2.	Saya selalu berusaha bekerja bersungguh-sungguh agar mendapatkan hasil kerja yang baik					
3.	Saya mampu memperoleh hasil kerja sesuai dengan yang sudah ditargetkan					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
4.	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai target yang diberikan					
5.	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan					

6.	Banyaknya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
<b>Waktu Kerja</b>						
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan					
8.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan					
9.	Saya mampu mempercepat penyelesaian pekerjaan sebelum batas waktu yang ditetapkan					
<b>Kerja Sama</b>						
10.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain					
11.	Saya selalu menjalin hubungan baik kepada setiap karyawan diperusahaan					
12.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan perusahaan					

## 2. Budaya Organisasi (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Inovasi Dan Pengambilan Resiko</b>						
1.	Saya selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan					
2.	Saya selalu bertanggung jawab apabila terja dikesalahan dalam pekerjaan yang sayalakukan					
<b>Perhatian Terhadap Detail</b>						
3.	Saya dalam mengerjakan tugas berusaha bekerja secara detail untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal					
4.	Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan					
<b>Orientasi Hasil</b>						
5.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan					
6.	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja					
<b>Orientasi Orang</b>						
7.	Saya dapat mengelola waktu dan prioritas dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan					
8.	Saya selalu menerima perbedaan pendapat atau konflik dalam berorganisasi					
<b>Orientasi Tim</b>						
9.	Saya selalu senang menjalin kerja sama antar karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik					

	bagi perusahaan					
10.	Saya selalu didorong untuk melakukan kerjasama dalam tim untuk meningkatkan kekompakan oleh organisasi					
<b>Keagresifan</b>						
11.	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
12.	Saya selalu mengutamakan kemajuan perusahaan dibandingkan kepentingan individu					
<b>Kemantapan/Stabilitas</b>						
13.	Saya selalu bekerja sungguh-sungguh agar perusahaan menjadi lebih baik lagi					
14.	Pemimpin selalu berkomunikasi dengan para bawahannya untuk memberikan arahan serta motivasi					

### 3. Kesadaran Diri/*Self Efficacy*(X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Kenyakinan akan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan</b>						
1.	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan waktu yang diberikan					
2.	Saya selalu berusaha keras untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggungjawab					
3.	Kemampuan yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
<b>Kemampuan yang akan lebih baik dari pada orang lain</b>						
4.	Saya mempunyai kemampuan yang dapat diandalkan ketika dibutuhkan					
5.	Saya dapat mengatasi hambatan dengan menggunakan keterampilan yang saya miliki					
6.	Saya bertindak cepat dan mengatasinya dalam situasi yang sangat sulit sekalipun					
<b>Tantangan pekerjaan</b>						
7.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pemimpin					
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dalam berbagai situasi					
9.	Saya berusaha untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit					
<b>Kepuasan pekerjaan</b>						
10.	Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya					

	saat ini					
11.	Saya merasa puas jika dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
12.	Saya merasa puas jika hasil kerja keras sayadihargai oleh atasan					

#### 4. Kepuasan Kerja (Z)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Kepuasan kondisi-kondisi kerja</b>						
1.	Keamanan ditempat kerja sudah cukup baik					
2.	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai					
<b>Kepuasan rekan kerja</b>						
3.	Adanya kerjasama yang baik antara karyawan didalam organisasi					
4.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi					
<b>Kepuasan kesempatan berkembang</b>						
5.	Saya merasa senang karena banyak pelatihan untuk mengembangkan diri					
6.	Saya merasa promosi jabatan diperusahaan ini terbuka untuk semua karyawan					
<b>Kepuasan fasilitas yang dimiliki</b>						
7.	Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan					
8.	Fasilitas diperusahaan mendukung kenyamanan saat bekerja					
<b>Kepuasan gaji</b>						
9.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
10.	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan kinerja serta tingkat keterampilan saya					
<b>Kepuasan tunjangan</b>						
11.	Saya selalu mendapatkan tunjangan jika hari besar seperti hari raya					
12.	Saya merasa tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan yang diberikan sesuai peraturan yang berlaku					



**Jawaban responden variabel Budaya Organisasi (X1)**

<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1.6</b>	<b>X1.7</b>	<b>X1.8</b>	<b>X1.9</b>	<b>X1.10</b>	<b>X1.11</b>	<b>X1.12</b>	<b>X1.13</b>	<b>X1.14</b>	<b>TOTAL</b>
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	<b>64</b>
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	<b>66</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>70</b>
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	<b>66</b>
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>68</b>
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	<b>63</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	<b>60</b>
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	<b>62</b>
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>67</b>
5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	<b>67</b>
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	<b>63</b>
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>65</b>
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>69</b>
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	<b>67</b>
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	<b>63</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>70</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>70</b>
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	<b>64</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>70</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>70</b>
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>69</b>
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	<b>52</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>56</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>56</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>56</b>
4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	<b>56</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>70</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>70</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>70</b>
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>70</b>
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>69</b>
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	<b>62</b>
4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>52</b>
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>55</b>
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>53</b>
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>43</b>

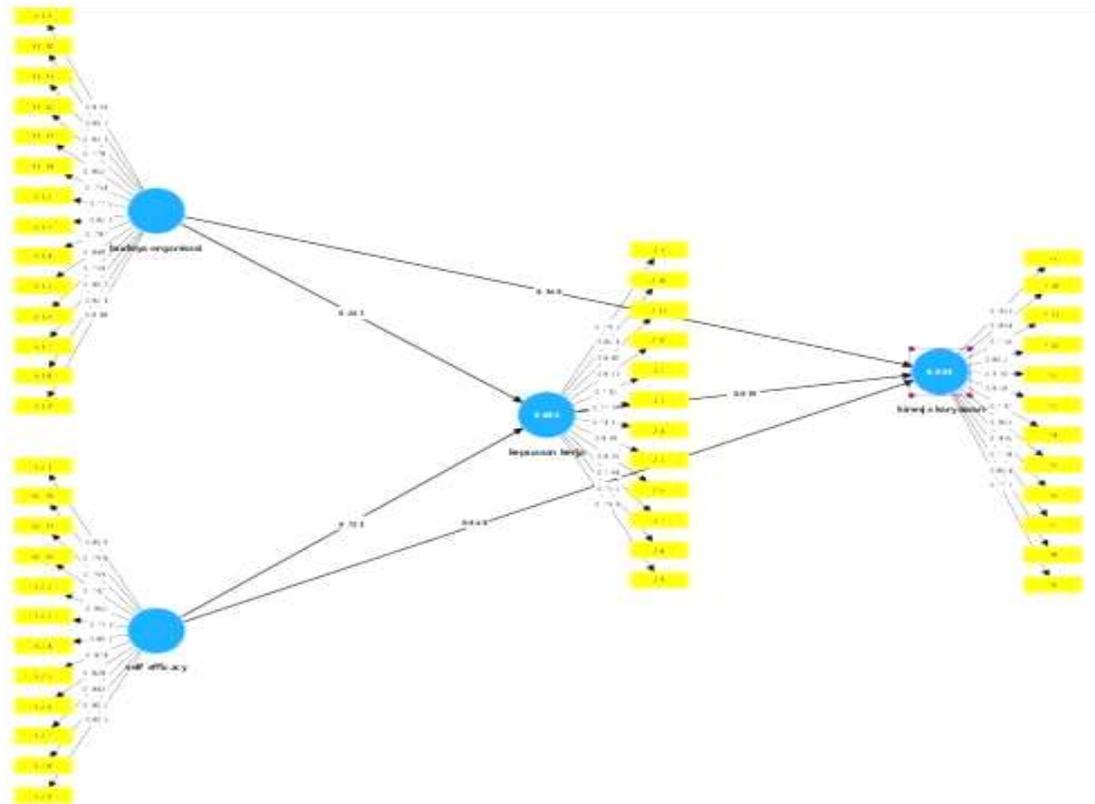




### 1. Outer Loading

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Self Efficacy
X1.1	0.864			
X1.10	0.803			
X1.11	0.851			
X1.12	0.778			
X1.13	0.802			
X1.14	0.754			
X1.2	0.775			
X1.3	0.821			
X1.4	0.787			
X1.5	0.849			
X1.6	0.759			
X1.7	0.800			
X1.8	0.824			
X1.9	0.848			
X2.1				0.859
X2.10				0.798
X2.11				0.769
X2.12				0.747
X2.2				0.862
X2.3				0.731
X2.4				0.803
X2.5				0.874
X2.6				0.828
X2.7				0.843
X2.8				0.802
X2.9				0.805
Y1			0.951	
Y10			0.834	
Y11			0.756	
Y12			0.802	
Y2			0.930	
Y3			0.859	
Y4			0.797	
Y5			0.853	
Y6			0.815	
Y7			0.778	
Y8			0.804	
Y9			0.773	
Z1		0.795		
Z10		0.824		
Z11		0.840		
Z12		0.831		

<b>Z2</b>		0.792		
<b>Z3</b>		0.773		
<b>Z4</b>		0.741		
<b>Z5</b>		0.819		
<b>Z6</b>		0.826		
<b>Z7</b>		0.794		
<b>Z8</b>		0.755		
<b>Z9</b>		0.799		



2. Hasil uji *Discriminant Validity*

	Average variance extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.654
Kepuasan Kerja	0.639
Kinerja Karyawan	0.691
Self Efficacy	0.658

3. Hasil uji *Composite reliability*

	Composite reliability (rho_c)
Budaya Organisasi	0.964
Kepuasan Kerja	0.955
Kinerja Karyawan	0.964
Self Efficacy	0.958

4. Hasil uji *Cronbach's alpha*

	Cronbach's alpha
Budaya Organisasi	0.959
Kepuasan Kerja	0.949
Kinerja Karyawan	0.959
Self Efficacy	0.952

5. Hasil uji *R-square*

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.892	0.885
Kinerja Karyawan	0.901	0.891

6. Hasil uji *F- square*

	budaya organisasi	kepuasan kerja	kinerja karyawan
Budaya Organisasi		0.108	0.210
Kepuasan Kerja			0.000
Kinerja Karyawan			
Self Efficacy		0.969	0.431

**7. Hasil uji pengaruh langsung**

	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ((O/STDEV))</b>	<b>P values</b>
<b>Budaya Organisasi -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.241	0.244	0.098	2.469	0.007
<b>Budaya Organisasi -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.340	0.335	0.143	2.370	0.009
<b>Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	-0.015	0.024	0.235	0.066	0.474
<b>Self Efficacy -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.723	0.721	0.095	7.620	0.000
<b>Self Efficacy -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.648	0.617	0.230	2.814	0.002

**8. Hasil uji pengaruh tidak langsung**

	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ((O/STDEV))</b>	<b>P values</b>
<b>Budaya Organisasi -&gt; Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	-0.004	0.001	0.065	0.057	0.477
<b>Self Efficacy -&gt; Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	-0.011	0.022	0.170	0.066	0.474

**9. Hasil uji total effect**

	<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ((O/STDEV))</b>	<b>P values</b>
<b>Budaya Organisasi -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.241	0.244	0.098	2.469	0.007
<b>Budaya Organisasi -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.336	0.336	0.136	2.478	0.007
<b>Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja Karyawan</b>	-0.015	0.024	0.235	0.066	0.474
<b>Self Efficacy -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.723	0.721	0.095	7.620	0.000
<b>Self Efficacy -&gt; Kinerja Karyawan</b>	0.637	0.639	0.134	4.745	0.000