

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA PRAMUNIAGA PT MIROTA
KAMPUS YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh
Diyana Novita Sari
NIM. 11408141013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PRAMUNIAGA PT MIROTA KAMPUS YOGYAKARTA

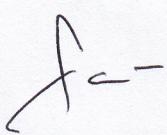
Oleh:

Diyan Novita Sari
NIM. 11408141013

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 08 Mei 2015

Dosen Pembimbing,


Farlianto, M.BA
NIP. 19700925 200012 1 001

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diyan Novita Sari
NIM : 11408141013
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PRAMUNIAGA
PT MIROTA KAMPUS YOGYAKARTA

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 25 Mei 2015

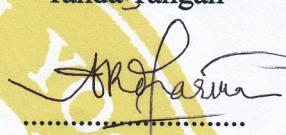
Yang menyatakan,



Diyan Novita Sari
NIM. 11408141013

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PRAMUNIAGA PT MIROTA KAMPUS YOGYAKARTA” yang disusun oleh Diyan Novita Sari, dengan NIM 11408141013 ini telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada tanggal 25 Mei 2015 dan telah dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, MM	Ketua Pengaji		8/6 - 2015
Farlianto, MBA	Sekertaris		8/6 - 2015
Setyabudi Indartono, Ph.D	Pengaji Utama		8/6 - 2015

Yogyakarta, 10 Juni 2015
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsoro, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Wattaqullaah wa yu'allimukumullah wallaahu bikulli syai-in 'aliim,
bertakwalah pada Allah maka Allah akan mengajarimu, Sesungguhnya
Allah Maha mengetahui segala sesuatu.

(Q.S Al-Baqarah 282)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila
kamu telah selesai (dari sesuatu urusan) kerjakanlah dengan
sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah
hendaknya kamu berharap (QS. Al Insyirah 6-8)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karya ini penulis persembahkan untuk:

1. Bapak Sugiyanto (Alm) dan Ibu Iin Indriyantini, ayah dan ibu yang selalu memberikan doa, kasih sayang, bimbingan, dan dukungan sampai saat ini.
2. Diyan Purnama Sari dan Bachesa Wisatria, kakak kandung dan kakak ipar tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa.
3. Marqidin Parikesit, Deddy Aryanto Krisnawan, dan segenap keluarga besar Sukarjo, yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan, doa, dan bantuan hingga saat ini.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA PRAMUNIAGA PT MIROTA
KAMPUS YOGYAKARTA**

ABSTRAK

Oleh: Diyan Novita Sari

NIM: 11408141013

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta. (2) Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja perawat PT Mirota Kampus Yogyakarta. (3) Pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*, dan kuesioner menjadi instrumen dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta sebanyak 290 pramuniaga. Teknik pengambilan sampel dengan cara *Simple Random Sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 110 pramuniaga. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrumen penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta sebesar (β) 0,414 (***($p<0,001$; $p=0,000$), dengan kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,169***. (2) *Self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus sebesar (β) 0,545 (***($p<0,001$; $p=0,000$), dengan kontribusi *self efficacy* terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,265***. (3) Budaya organisasi (β) 0,301 (***($p<0,001$; $p=0,000$) dan *self efficacy* (β) 0,464 (***($p<0,001$; $p=0,000$) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta sebesar (ΔR^2) 0,180*.

Kata kunci: Budaya organisasi, Kinerja, dan *Self efficacy*.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, dosen pembimbing akademik, sekaligus narasumber yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
4. Farlianto, MBA, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Arum Darmawati, M.M. selaku ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.

6. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
7. Kedua orang tua, kakak, dan keluarga Sugiyanto tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
8. Teman-teman, KKN ND34 dan teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2011 Universitas Negeri Yogyakarta.
9. Sugeng selaku manajer SDM PT Mirota Kampus Yogyakarta yang telah memberikan ijin dan membantu proses penelitian.
10. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 25 Mei 2015

Penulis,



Diyan Novita Sari

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	12
 BAB II: KAJIAN PUSTAKA	 14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Kinerja	14
2.1.2 Budaya Organisasi	20
2.1.3 <i>Self Efficacy</i>	25
2.2 Penelitian yang Relevan	29
2.3 Kerangka Pikir	30
2.4 Paradigma Penelitian	34
2.5 Hipotesis Penelitian	35

BAB III : METODE PENELITIAN	36
3.1 Desain Penelitian	36
3.2 Tampat dan Waktu Penelitian	36
3.3 Definisi Operasional Variabel	36
3.4 Populasi dan Sampel	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Instrumen Penelitian	39
3.7 Uji Coba Instrumen Penelitian	40
3.8 Teknik Analisis Data	46
3.9 Uji Hipotesis	48
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.2 Hasil Penelitian	52
4.3 Pembahasan	65
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penilaian hasil kinerja pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta.....	3
Tabel 2	Faktor-faktor Kinerja Pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta.....	6
Tabel 3	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	40
Tabel 4	<i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Dicrsiminant Validity</i>	44
Tabel 5	<i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Correlations dan Cronbach Alpha</i>	44
Tabel 6	Hasil uji reabilitas	45
Tabel 7	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 8	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	53
Tabel 9	Karakteristik Responden berdasarkan Status	54
Tabel 10	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 11	Karakteristik Responden berdasarkan Masa kerja	55
Tabel 12	Kategorisasi Variabel Budaya organisasi	56
Tabel 13	Kategorisasi Variabel <i>Self efficacy</i>	57
Tabel 14	Kategorisasi Variabel Kinerja	58
Tabel 15	Hasil Uji Linearitas	61
Tabel 16	Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 17	Rangkuman Hasil Analisis Regresi, budaya organisasi dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja.....	62
Tabel 18	Ringkasan Hasil Hipotesis	64

DAFTAR LAMPIRAN

1.	Kuesioner Penelitian	79
2.	Data Penelitian, Validitas dan Reabilitas	83
3.	Hasil Uji Validitas Instrumen	86
4.	Hasil Karakteristik Responden	88
5.	Hasil Uji Reabilitas Instrumen	91
6.	Hasil Uji Karakteristik Responden	92
7.	Rumus Perhitungan Kategorisasi	94
8.	Hasil Uji Kategorisasi	95
9.	Hasil Uji Deskriptif	96
10.	Hasil Uji Normalitas	96
11.	Hasil Uji Linearitas	97
12.	Hasil Uji Multikolinearitas	98
13.	Hasil Uji Regresi	99
14.	Hasil Uji Korelasi Product Moment, Langkah Perhitungan Diskriminan, Hasil Perhitungan Diskriminan	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian	34
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan global yang kompetitif menuntut perusahaan agar mampu meningkatkan daya saing guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan, dibutuhkan beberapa sumber daya berkualitas, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja. Mangkunegara (2009) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Sama halnya dengan kinerja pramuniaga yang bekerja di PT. Mirota Kampus Yogyakarta, kinerja yang dihasilkannya akan dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

PT. Mirota Kampus Yogyakarta telah lama dikenal dengan sebutan rumah belanja terpercaya. Hal tersebut membuat pramuniaga yang bekerja di PT. Mirota Kampus Yogyakarta harus bisa menjaga kepercayaan pelanggan. Peran pramuniaga sangat penting dalam memberikan pelayanan, karena sektor pelayanan memiliki hubungan yang erat dengan emosi

pelanggan. Oleh karena itu kualitas pelayanan harus dimaksimalkan agar pelanggan tidak kecewa, sehingga membuat ia menjadi minat untuk datang kembali berbelanja. Peran dari SDM yang berkualitas sangat diperlukan untuk mempertahankan keunikan PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Organisasi harus menempatkan SDM sebagai aset penting yang wajib dikelola secara optimal demi terwujudnya tujuan perusahaan. Dampak positif akan dirasakan organisasi dengan meningkatnya kinerja pramuniaga.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Sugeng selaku manajer personalia PT. Mirota Kampus Yogyakarta diperoleh informasi bahwa sebagian besar kinerja pramuniaga belum mencapai hasil kategori di atas standar. Standar kerja yang telah ditetapkan, masih ada yang belum mencapai hasil yang diharapkan. PT. Mirota Kampus Yogyakarta melakukan penilaian kinerja pramuniaga berdasarkan alat pengukuran yang dinamakan *Standard Observation Checklist* (SOC). SOC ini dijadikan sebagai alat indikator untuk mengukur kinerja. SOC merupakan suatu acuan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja pramuniaga. Penyusunan SOC dibuat berdasarkan pengukuran teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan. Manfaat dari SOC sendiri antara lain untuk mengetahui efisiensi waktu, memberikan kemudahan pada saat alur pelayanan, sebagai sarana komunikasi, sebagai acuan dalam melakukan penilaian terhadap proses layanan, dan mengurangi

tingkat kesalahan yang mungkin dilakukan oleh seorang pramuniaga pada saat melaksanakan tugas.

Berikut ini adalah data hasil penilaian kinerja pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta Yogyakarta yang diukur berdasarkan SOC (*Standard Observation Checklist*) perusahaan periode tahun 2012-2013.

Tabel 1 Penilaian hasil kinerja pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta Yogyakarta tahun 2012-2013

Aspek	2012		2013	
	Sem 1	Sem 2	Sem 1	Sem 2
1. Layanan	2,24	2,35	2,01	2,00
2. Kemampuan	2,15	2,29	2,14	2,02
3. Etika & Penampilan	2,02	2,02	2,01	2,01
4. Disiplin	2,31	2,38	2,07	2,11
5. Kerjasama	2,19	2,28	2,08	2,03
6. Stamina	2,38	2,81	2,38	2,30
7. Tanggung Jawab	2,04	2,02	1,95	1,82

Sumber: Data internal PT Mirota Kampus Yogyakarta periode 2012-2013

Keterangan penilaian:

Di bawah Standar (Buruk) = 1,00 – 1,84

Sesuai Standar (Cukup) = 1,85 – 2,32

Di atas Standar (Baik) = 2,32 – 3,00

Dapat diketahui bahwa hasil penilaian kinerja pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta pada tabel di atas mengalami penurunan kinerja. Data diatas menunjukkan terdapat sedikit aspek yang sudah mencapai kategori di atas standar yaitu aspek layanan, disiplin, dan stamina. Akan tetapi dari ketiga aspek tersebut diketahui bahwa ketiganya sama-sama mengalami penurunan pada setiap semesternya. Sedangkan aspek lain seperti aspek kemampuan, etika & penampilan, kerjasama, dan tanggung jawab selalu mengalami penurunan dan belum pernah mencapai kategori di atas standar.

Penurunan kinerja pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta terlihat dari kualitas pelayanan yang diberikan masih mendapatkan respon negatif berupa komplain dari pelanggan. Beberapa pelanggan mengeluhkan pramuniaga kurang tanggap dalam bekerja, kurang ramah, dan tidak komunikatif. Selain itu penurunan kinerja juga disebabkan pencapaian atas target kerja yang tidak tercapai. Sebagian besar pramuniaga tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena kurang handal dan cekatan. Padahal tugas yang lainnya telah menunggu untuk dikerjakan. Tanggung jawab pramuniaga yang rendah disertai kecakapan yang kurang dalam menguasai tugasnya mengakibatkan pemecahan masalah dalam bekerja menjadi kurang optimal. Apabila hal ini terus dibiarkan terjadi, maka dapat menimbulkan dampak negatif bagi proses ketercapaian tujuan organisasi. Perbaikan dan peningkatan mutu layanan harus sering dilakukan, sehingga pelanggan tetap setia untuk berbelanja di PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

Berdasarkan indikator penilaian kinerja pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta di atas, penjabaran dari ketujuh macam aspek SOC tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Layanan : menyangkut memberikan perhatian pada *customer*; tidak bergerombol; cepat dan simpatik dalam melayani.
2. Kemampuan : menyangkut mendisplay produk/warna & tata letak; teliti, cekatan, mobilitas cukup; *product knowledge*; komunikasi/*helpful*.

3. Etika & Penampilan : menyangkut sikap & cara bicara; pakaian bersih & rapi; wajah *fresh/smile/segar*
4. Disiplin : tertib dalam menaati aturan dan tidak menyelewengkan tata tertib yang berlaku di perusahaan.
5. Kerjasama : menyangkut saling mengisi/berbagi antar partner kerja; koordinasi dengan bagian lainnya; empati dan toleransi; saling support dengan bagian lain.
6. Stamina : kondisi badan yang sehat, kuat, bugar dan & tidak loyo.
7. Tanggung Jawab : menyangkut kelancaran arus barang; display produk & stock barang; serta sarana & prasarana kerja.

Menurut penjelasan dari pihak manajer PT Mirota Kampus Yogyakarta, menurunnya kinerja pramuniaga dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti budaya organisasi, kompensasi, efikasi diri, dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti selanjutnya melakukan tahap *pra-survey* kepada pramuniaga untuk mengklarifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Tahap *pra survey* dilakukan dengan wawancara. Responden diambil secara acak untuk menjawab dua faktor tertinggi yang dianggap paling berpengaruh terhadap kinerja. Berikut ini merupakan hasil jawaban 20 responden mengenai dua faktor tertinggi yang paling mempengaruhi kinerja.

Tabel 2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta Periode Tahun 2014

No.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	Jumlah responden
1.	Budaya Organisasi	16
2.	<i>Self efficacy</i>	12
3.	Kompensasi	8
4.	Gaya Kepemimpinan	4

Sumber: Hasil wawancara pada 20 responden PT Mirota Kampus 2014

Setiap pramuniaga, masing-masing menjawab 2 jawaban mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasil observasi di atas menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi memperoleh posisi tertinggi yaitu sebanyak 16 jawaban. Kemudian, posisi kedua yaitu *self efficacy* sebanyak 12 jawaban. Faktor ketiga yaitu kompensasi yang hanya memperoleh 8 jawaban. Sementara posisi keempat diduduki oleh faktor gaya kepemimpinan dengan hasil 4 jawaban.

PT. Mirota Kampus Yogyakarta memiliki filosofi organisasi yang dijadikan sebagai budaya organisasi perusahaan. Filosofi dasar yang terdapat pada PT. Mirota Kampus Yogyakarta akan mempengaruhi cara berpikir, sikap, dan perilaku anggota yang ada di dalamnya. Budaya organisasi PT. Mirota Kampus Yogyakarta terdiri dari sembilan macam filosofi. Berikut ini merupakan bunyi dari kesembilan macam filosofi PT. Mirota Kampus Yogyakarta:

1. Senantiasa meningkatkan mutu layanan untuk mencapai kepuasan konsumen
2. Meningkatkan laba guna mencapai pertumbuhan usaha yang optimal
3. Senantiasa meningkatkan citra dan nilai perusahaan

4. Kerja keras, kreatif, dan inovatif untuk kemajuan bersama
5. Kerjasama timbal balik melalui komunikasi yang terbuka saling menghargai dan saling menguntungkan
6. Profesional, jujur dan berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugas
7. Antisipasi dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan
8. Mengembangkan potensi sumber daya manusia
9. Bersama-sama menciptakan suasana kekeluargaan di lingkungan kerja

Filosofi yang menjadi budaya organisasi diindikasikan belum dipahami dan diterapkan sepenuhnya oleh pramuniaga. Hal ini terlihat dari adanya pramuniaga yang belum melakukan antisipasi terhadap perubahan lingkungan, kurang bekerja keras, dan kurang profesional pada saat bekerja. Beberapa pramuniaga mengakui bahwa mereka bekerja sekedar menjalankan rutinitas pekerjaan. Mereka hanya menggantungkan aba-aba dari atasan bila nantinya perlu diadakan sebuah antisipasi untuk mengatasi perubahan lingkungan. Pramuniaga cenderung pasif dan kurang inisiatif dalam bekerja. Waktu yang senggang hanya dimanfaatkan mereka untuk bergerombol dan mengobrol. Hal tersebut menunjukkan bahwa kerja kerasnya mereka sangat kurang. Mereka mengaku mudah suntuk dengan rutinitas pekerjaan yang mereka lakukan. Padahal seharusnya kekosongan waktu kerja ini sebaiknya dimanfaatkan untuk melakukan hal lain yang bersangkutan dengan pekerjaan. Selain itu, ketidakprofesionalan pramuniaga ditunjukkan dari caranya yang suka datang terlambat berangkat kerja, sedangkan pekerjaan yang dilakukan tidak beres sesuai harapan.

Mereka kurang cermat dalam merinci pekerjaan akibatnya kuantitas pekerjaan jadi terganggu. Beberapa pramuniaga mengakui bahwa dirinya terkadang masih sering terlambat pada saat datang ke kantor. Sehingga dengan budaya organisasi yang belum bisa dipahami tersebut mengakibatkan kinerja pramuniaga menurun. Seharusnya setiap anggota organisasi wajib memahami budaya organisasi yang ada di perusahaan agar mampu menciptakan suatu budaya organisasi yang kuat dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Seperti halnya yang dikatakan oleh Chasanah (2008) bahwa seiring dengan adanya budaya organisasi yang kokoh dan kuat dalam organisasi, maka kinerja yang dihasilkan karyawan pun dapat meningkat.

Selain faktor budaya organisasi, diindikasikan efikasi diri atau *self efficacy* pada diri pramuniaga PT Mirota Kampus masih perlu ditingkatkan. Efikasi diri yang lemah pada pramuniaga ditunjukkan dari sikap pramuniaga yang kurang percaya diri pada saat melaksanakan tugas dan masih bersifat pesimis saat menghadapi tantangan. Sebagian besar pramuniaga mengaku bahwa dirinya terkadang belum bisa mengatasi kritik dan komplain sendirian. Mereka lebih memilih untuk meminta bantuan pada pramuniaga lain untuk membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Sehingga *self efficacy* yang rendah menyebabkan kinerja pramuniaga menjadi tidak maksimal. Seharusnya bila terdapat komplain harus segera dihadapi dan dipecahkan solusinya, bukan justru melempar tanggung jawab kepada pramuniaga lain. *Self efficacy* yang baik mampu menentukan seberapa besar

usaha, tindakan dan motivasi dirinya dalam menyelesaikan masalah yang terjadi kepadanya. Seperti halnya yang dikatakan oleh Stajkovic dalam Luthan (2006) bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan diri untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melakasankan tugas dalam konteks tertentu.

Faktor lain yang juga memberikan kontribusi presentasi adalah faktor kompensasi. Berdasarkan *pra-survey*, faktor ini berpengaruh terhadap kinerja pramuniaga yang menduduki posisi ketiga. Tidak begitu banyak pramuniaga memberikan kontribusi jawaban pada faktor kompensasi ini, karena menurut mereka pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta, kompensasi yang diberikan perusahaan telah cukup dan sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada pramuniaga. Selain itu pihak manajer menyebutkan bahwa besar kecilnya kompensasi dianggap tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan, saat pramuniaga diberikan kompensasi yang lebih, kinerjanya biasa saja tidak terjadi sebuah peningkatan. Lagipula standar kompensasi yang ditetapkan perusahaan telah dianggap sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan pramuniaga.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja ialah gaya kepemimpinan. Menurut beberapa pramuniaga, faktor ini memiliki pengaruh terhadap kinerja tetapi tidak terlalu besar. Beberapa pramuniaga mengaku bahwa pemimpin mereka dalam membawakan gaya kepemimpinan dianggap sudah baik. Hanya terdapat sedikit pramuniaga saja yang merasa bahwa gaya kepemimpinannya kurang bijaksana, sebab kurang tegas dalam memberikan

sanksi bagi yang melakukan pelanggaran. Sementara itu pihak manajer menganggap bahwa gaya kepemimpinan yang dia berikan sudah diusahakan adil dan bijaksana. Ia mengatakan bahwa dirinya telah berusaha merengkuh dan merangkul anggota organisasi agar bersama-sama menciptakan suatu iklim yang dinamis dalam perusahaan terutama pada saat bekerja.

Dari keempat faktor di atas, diketahui bahwa faktor budaya organisasi dan *self efficacy* dianggap paling memberikan pengaruh terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden terbanyak yang memilih budaya organisasi sebagai faktor utama dan *self efficacy* sebagai faktor yang kedua. Manajemen perusahaan PT. Mirota Kampus Yogyakarta harus memperhatikan kinerja yang dihasilkan pramuniaganya. Hal tersebut dimaksudkan agar kualitas layanan yang diberikan oleh pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta tidak menurun. Dari permasalahan di atas, perlu diadakan penelitian lebih lanjut mengenai budaya organisasi dan *self efficacy*. Hal tersebut karena budaya organisasi belum dipahami dan diterapkan sepenuhnya oleh pramuniaga, akibatnya mereka bekerja asal-asalan tanpa memperhatika filosofi perusahaan yang sebenarnya. Sedangkan perlu meneliti faktor *self efficacy* karena untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepercayaan diri pramuniaga mampu mempengaruhi kinerja. Terlebih *self efficacy* yang tinggi mampu membawa kinerja ke arah yang lebih baik. Maka penting dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Self efficacy terhadap Kinerja Pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta.**

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah-masalah yang terjadi pada PT Mirota Kampus Yogyakarta adalah:

1. Budaya organisasi pada PT Mirota Kampus Yogyakarta belum dipahami dan diterapkan sepenuhnya oleh pramuniaga.
2. Pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta diindikasikan belum memiliki *self efficacy* yang tinggi.
3. Kualitas layanan yang diberikan oleh pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta masih perlu ditingkatkan.
4. Kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta belum mencapai harapan yang diingkan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta yaitu budaya organisasi dan *self efficacy*. Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta?

2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* secara simultan terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan pihak manajemen PT Mirota Kampus dalam pengambilan keputusan mengenai usaha peningkatan kinerja pramuniaga. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pramuniaga.

2. Bagi pramuniaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta dalam bekerja, terutama dalam hal meningkatkan kinerja pramuniaga.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memperdalam pengetahuan dan memperluas wawasan tentang budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta Yogyakarta.

4. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta Yogyakarta.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Dessler (2009) merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan. Mangkunegara (2009) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Wibowo (2011) mengatakan bahwa kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004). Berdasarkan uraian pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Subowo (2005) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik,

keinginan memantau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan dan pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

2. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

c. Indikator Kinerja

Menurut Christy (2010), indikator dalam kinerja adalah:

1. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

3. Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

4. Kualitas

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Sedangkan indikator kinerja menurut Dessler (2009) antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumberdaya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta

turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

6. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan adalah indikator kinerja yang diungkapkan oleh Christy (2010). Indikator tersebut telah disesuaikan dengan tempat penelitian, yaitu di PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kinerja seseorang dalam mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja menurut Bangun (2002) adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi. Melalui penilaian kinerja, pihak manajemen perusahaan dapat mengetahui secara langsung kondisi kerja pramuniaga secara keseluruhan.

Menurut Bangun (2002), tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Hal ini bertujuan untuk memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang menjadi hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Tujuan pemeliharaan sistem bermanfaat untuk pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja dijadikan sebagai dasar tindak lanjut dalam menentukan posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang.

e. Efek-efek Kinerja

Umam (2010), menyebutkan efek-efek dari kinerja karyawan antara lain :

1. Pencapaian target.

Seorang karyawan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas secara efektif dengan energi yang positif sesuai arahan dari target. Kolaborasi antara tindakan efektif dengan energi yang positif tersebut maka dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2. Loyalitas karyawan

Kesetiaan karyawan, kesadaran untuk bertanggung jawab, dan berusaha menjaga nama baik perusahaan merupakan unsur dari loyalitas karyawan yang dapat meningkatkan kinerja.

3. Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah pula dalam melakukan pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, semakin buruk kinerja karyawan, maka akan semakin tinggi kebutuhan untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

4. Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk dipromosikannya seorang karyawan.

5. Berperilaku Positif

Perilaku yang positif akan mendorong seseorang untuk memperbaiki tingkatan kinerja yang masih berada di bawah standar kinerja.

6. Peningkatan Organisasi

Kinerja dapat memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2.1.2 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2005) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Sedangkan Munandar (2012) mengungkapkan budaya organisasi adalah cara berpikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Sedangkan Robbins dan Judge (2008) berpendapat budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar mengenai cara berpikir, cara merasakan, dan cara berperilaku yang dianut oleh karyawan PT Mirota Kampus dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Faktor-faktor Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu :

1. *Observed behavioral regularities*, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramat. Ketika anggota organisasi

berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

2. *Norms*, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. *Dominant values*, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. *Philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkebaab dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. *Rules*, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
6. *Organization climate*, yakni perasaan keseluruhan yang tergambaran dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

c. Indikator Budaya Organisasi

Robbins (1996) menyebutkan bahwa terdapat tujuh indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko yaitu sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke rincian yaitu sejauh mana para karyawan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil yaitu sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim yaitu sejauh mana kegiatan kerja di organisasi sekitar tim-tim bukannya individu-individu.
6. Keagresifan yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif bukannya santai-santai.
7. Kemantapan yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Sedangkan indikator budaya organisasi menurut Wirawan (2007) sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi dan kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi SDM, sejumlah perusahaan menganggap SDM merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

4. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

5. Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

6. Sejarah organisasi

Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan adalah indikator budaya organisasi yang diungkapkan oleh Robbins (2004). Indikator tersebut telah disesuaikan dengan tempat penelitian, yaitu di PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

d. Fungsi Budaya Organisasi

Adapun fungsi budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2008) adalah sebagai berikut:

1. Berperan dalam menetapkan batasan.
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
5. Sebagai mekanisme kontrol rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

e. Efek-efek Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu budaya organisasi juga dapat meningkatkan perilaku etis dari karyawan. Menurut Barney (1991), budaya organisasi memberikan keuntungan yang agresif dan berkelanjutan. Barney memperkenalkan tiga kondisi budaya yang dapat memberikan keuntungan yang berkelanjutan, Pertama yaitu budaya organisasi yang harus layak. Kedua, budaya organisasi harus langka dan memiliki atribut. Ketiga budaya organisasi harus sempurna atau *imitable*. Apabila ketiga kondisi budaya tersebut dimiliki perusahaan, maka hal ini dapat memberikan bantuan kepada kinerja organisasi yang unggul yang dapat bersifat sementara atau terus berlanjut jangka panjang. Keberlanjutan jangka panjang pada kinerja organisasi dapat menyebabkan perusahaan meraih keunggulan kompetitif.

2.1.3 *Self efficacy*

a. Pengertian *Self efficacy*

Kreitner dan Kinicki (2009) mendefinisikan *self efficacy* sebagai kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas pada sebuah tingkatan tertentu. *Self efficacy* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas. Lebih lanjut Bandura (1989) menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui motivasi individu dan pencapaian kinerja yang sudah ditetapkan. *Self efficacy* dapat menentukan bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri sendiri dan berkelakuan. Luthan (2006) efikasi diri

mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan *self efficacy* merupakan keyakinan diri seseorang dalam melaksanakan tugas yang diemban pada tingkatan tertentu.

b. Faktor-faktor *Self efficacy*

Bandura (1989) menyebutkan faktor-faktor *self efficacy* adalah sebagai berikut:

1. *Enactive attainment and performance accomplishment* (pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi), yaitu sumber ekspektasi efikasi diri yang penting, karena berdasar pengalaman individu secara langsung. Pengalaman keberhasilan individu ini dapat meningkatkan ketekunan dan kegigihan dalam berusaha mengatasi kesulitan, sehingga dapat mengurangi kegagalan.
2. *Vicarious experience* (pengalaman orang lain), yaitu mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini efikasi diri individu dapat meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari orang yang menjadi subyek belajarnya.
3. *Verbal persuasion* (persuasi verbal), yaitu individu mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah

yang dihadapinya. Persuasi verbal ini mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan.

4. *Physiological state and emotional arousal* (Gejolak emosi dan psikologis). Situasi yang menekan kondisi emosional dapat mempengaruhi efikasi diri. Gejolak emosi, goncangan. Kegelisahan yang mendalam dan keadaan fisiologis yang lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai suatu isyarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan, makasituasi yang menekan dan mengancam akan cenderung dihindari.

c. Indikator *Self efficacy*

Bandura (2000) memaparkan bahwa *self efficacy* pada individu terdiri dari tiga indikator, yaitu:

1. Keyakinan memecahkan masalah

Suatu keyakinan individu terhadap dirinya sendiri bahwa ia mampu menghadapi dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya.

2. Keyakinan menyelesaikan masalah berkaitan dengan orang lain

Suatu keyakinan individu terhadap dirinya sendiri bahwa ia dapat menyelesaikan permasalahan dengan melibatkan karyawan lain/orang lain.

3. Kemampuan menyelesaikan masalah dengan solusi yang benar

Suatu keyakinan individu terhadap dirinya sendiri bahwa ia ketika menyelesaikan permasalahan dapat menemukan solusi yang benar.

Sedangkan Wright (2004) memaparkan bahwa *self efficacy* pada individu terdiri dari tiga indikator, yaitu:

1. *Magnitude*

Indikator *magnitude* adalah indikator yang berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas (derajat tingkat kesulitan tugas individu).

2. *Generality*

Indikator *generality* menjelaskan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan tuntas dan baik (cakupan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin dengan kemampuannya).

3. *Strength*

Indikator *strength* berhubungan dengan derajat kemantapan individu terhadap keyakinannya (kekuatan keyakinan individu atas kemampuannya).

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan adalah indikator *self efficacy* yang diungkapkan oleh Wright (2004). Indikator tersebut telah disesuaikan dengan tempat penelitian, yaitu di PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

d. **Efek-Efek *Self efficacy***

Kreitner dan Kinicki (2005) menjelaskan bahwa seorang individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan memiliki pola perilaku yang berbeda dan akan membawa ke tingkat kesuksesan. Individu dengan *self efficacy* rendah menampilkan pola-pola perilaku yang akan mengakibatkan

kegagalan. Menurut Bandura (1989) *self efficacy* akan menimbulkan efek sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berefek pada tujuan individu itu sendiri. Seseorang yang memiliki *self efficacy* rendah maka akan memiliki tujuan yang lemah pula pada dirinya. Seseorang tidak hanya belajar dari pengalaman tetapi juga belajar pada hasil level kinerja yang dihasilkan berdasar kepercayaan pada dirinya sendiri.
2. *Self efficacy* berefek pada keberhasilan seseorang dalam mengerahkan dirinya pada pekerjaan. *Self efficacy* yang tinggi akan memancing dirinya untuk bekerja keras pada saat mendapatkan tantangan baru.
3. *Self efficacy* berefek pada kegigihan seseorang pada saat mendapatkan tugas yang sulit. *Self efficacy* yang tinggi membuat seseorang menjadi lebih percaya diri akan tugasnya.

2.2 Penelitian yang Relevan

Berikut ini merupakan penelitian-penelitian yang relevan :

1. Penelitian oleh Larry, dkk (2010) yang berjudul “*The Influence of Retail Management’s Use of Social Power on Corporate Ethical Values, Employee Commitment and Performance*”. Jurnal tersebut menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan komitmen karyawan dengan kinerja berdasarkan sampel dari 225 karyawan perusahaan retail,
2. Penelitian oleh Baker, dkk (2014) tentang “*Perceived customer showrooming behavior and the effect on retail sales person self*

efficacy an performance.” Dari hasil penelitian yang dilakukan, disebutkan bahwa hubungan antara *self efficacy*, dengan kinerja sales saling terkait satu sama lain. Dari penelitiannya disimpulkan bahwa *self efficacy* dapat signifikan dan berpengaruh secara positif.

3. Penelitian oleh Chasanah (2008) tentang Analisis Pengaruh *Empowerment, Self efficacy* dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). Dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa *empowerment, self efficacy* dan budaya organisasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga kepuasan kerjanya tinggi.

2.3 Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pramuniaga

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu di dalam organisasi. Pramuniaga yang bekerja di PT Mirota Kampus Yogyakarta harus bisa memahami budaya organisasi yang ada di perusahaan. Hal ini disebabkan pekerjaan yang rutin dan banyak membutuhkan kerja keras dalam mengerjakannya. Pramuniaga dituntut agar lebih peka dalam mengantisipasi perubahan lingkungan, lebih responsif saat melayani pelanggan, lebih profesional dalam

melaksanakan setiap tugas, dan teliti dalam merinci setiap pekerjaan dengan cermat. Oleh karena itu pramuniaga sangat membutuhkan adanya budaya organisasi yang kuat untuk melandasi setiap tindakan yang akan dilakukan. Budaya organisasi yang kuat merupakan nilai-nilai inti perusahaan yang dianut kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama secara luas oleh seluruh anggota organisasi. Pramuniaga yang bekerja sebaiknya mampu memahami, menerapkan dan mengaktualisasikan nilai-nilai inti yang menjadi budaya organisasi PT Mirota Kampus. Budaya organisasi yang kuat harus diciptakan karena pramuniaga akan membuat anggota organisasi mudah menyatu dengan filosofi yang ada di perusahaan. Pramuniaga yang bekerja menjadi tahu dan dapat menyesuaikan cara berperilaku pada saat bekerja. Bila pramuniaga mampu memahami, menerapkan dan mengaktualisasikan budaya organisasi PT Mirota Kampus dengan baik, maka kinerjanya akan semakin baik.

2. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Pramuniaga

Self efficacy merupakan kepercayaan diri seseorang saat melaksanakan tugas pada sebuah tingkatan tertentu. *Self efficacy* penting untuk dimiliki oleh setiap anggota organisasi tak terkecuali pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Apabila seseorang menemui sebuah hambatan dalam dirinya pada saat melaksanakan tugas, maka *self efficacy* yang baik akan membantunya bertahan dalam menghadapi hambatan tersebut. *Self efficacy* yang tinggi

mampu membuat pramuniaga menjadi bersikap optimis dalam memecahkan masalah. Permasalahan seperti komplain yang muncul dari pelanggan menjadi sebuah tantangan bagi pramuniaga yang bekerja di PT Mirota Kampus Yogyakarta. Namun apabila pramuniaga memandang komplain sebagai hambatan, maka dapat dipastikan bahwa *self efficacy* pada dirinya rendah. *Self efficacy* yang rendah ditunjukkan dari ketidakpercayaan diri ketika menghadapi komplain dan kritik dari pelanggan, mereka berperilaku perimis sehingga melempar tanggung jawab kepada pramuniaga yang lain untuk menyelesaikan masalah persoalan tersebut. Sedangkan bila memiliki *self efficacy* yang tinggi hal tersebut akan menjadi hal yang sebaliknya. Pramuniaga akan bersikap optimis, tidak ragu, mantap, dan tidak takut dalam menghadapi persoalan masalah yang ada, sehingga kinerjanya dapat meningkat seiring dengan tingginya *self efficacy*.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self efficacy* terhadap Kinerja Pramuniaga.

Kinerja pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta dapat dijadikan sebagai sebuah indikator untuk mengukur seberapa baik kualitas perusahaan. Kinerja pramuniaga sangat penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan agar kualitas pelayanan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pramuniaga merupakan salah satu anggota organisasi yang mempunyai peran penting dalam hal memberikan

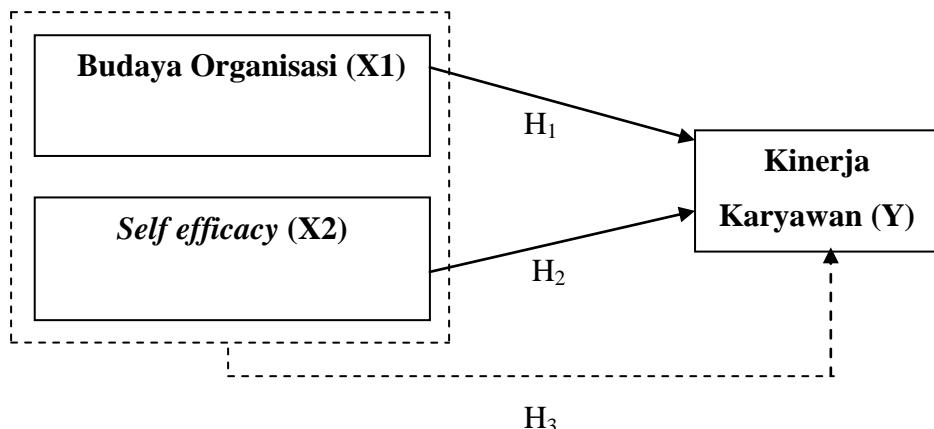
pelayanan. Oleh karena itu kinerja pramuniaga sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena pramuniaga paling sering berhadapan langsung dengan pelanggan. Pramuniaga dituntut untuk rajin, profesional, percaya diri, dan bertanggung jawab agar dirinya terbiasa untuk tidak mudah menyerah saat bekerja. Pramuniaga harus lihai dalam bekerja terutama dalam menentukan sikap dan perilaku. Dibutuhkan budaya organisasi yang kuat agar pramuniaga bisa bekerja sesuai dengan norma dan nilai yang menjadi karakteristik inti organisasi. Karena dari sinilah dapat timbul berbagai masalah, seperti pramuniaga kurang responsif, kurang cermat, kurang antisipasi, dan kurang profesional dalam melaksanakan tugas. Masalah budaya organisasi yang seperti ini bila terus berlanjut dapat mengganggu dan menurunkan kinerja pramuniaga.

Adanya permasalahan tersebut juga berpengaruh terhadap *self efficacy* pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta. Jika seseorang kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang ada, maka keyakinan diri seseorang saat menghadapi masalah pun dapat terganggu. Seorang pramuniaga yang memiliki *self efficacy* rendah bila tidak bisa memproyeksikan sikap yang optimis pada saat menghadapi suatu masalah, maka dia akan mudah goyah dan menyerah. Ketidakyakinan atas kemampuan dirinya saat mengatasi suatu masalah mengakibatkan kinerja menjadi tidak maksimal. *Self efficacy* yang baik dapat membuat kinerja juga semakin baik pula. Hal

ini dikarenakan terdapat keyakinan diri saat melaksanakan tugas terlebih ketika menghadapi permasalahan seperti komplain yang muncul dari pelanggan. *Self efficacy* yang tinggi akan membuat diri pramuniaga menjadi lebih optimis dalam bekerja. Bila pramuniaga merasa optimis saat bekerja, maka kinerja pramuniaga pun akan menjadi lebih baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pramuniaga.

2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

H₁= Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan(Y)

H₂= Pengaruh *self efficacy* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H₃= Pengaruh budaya organisasi (X1) dan *self efficacy* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁= Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta.

H₂= *Self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta.

H₃= Budaya organisasi dan *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mirota Kampus Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu untuk mengetahui hubungan sebab akibat budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pramuniaga di PT. Mirota Kampus Yogyakarta. Teknik yang digunakan untuk pengambilan datanya yaitu menggunakan angket dengan skala likert dengan rentang skor 1-5.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mirota Kampus yang berkantor di Jl C. Simanjuntak Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2014 sampai Maret 2015.

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja PT. Mirota Kampus Yogyakarta sebagai variabel terikat atau dependen. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pramuniaga PT Mirota Kampus dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja pramuniaga di PT Mirota Kampus Yogyakarta dalam penelitian ini diukur dengan indikator kinerja dari Christy (2010).

3.3.2 Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah sebagai berikut:

3.3.2.1 Budaya Organisasi (X1)

Dalam penelitian ini budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar mengenai cara berpikir, cara merasakan, dan cara berperilaku yang dianut oleh pramuniaga PT Mirota Kampus untuk melakukan sesuatu di dalam organisasi. Budaya organisasi di PT Mirota Kampus Yogyakarta dalam penelitian ini diukur dengan indikator budaya organisasi dari Robbins (1996).

3.3.2.2 *Self efficacy* (X2)

Sedangkan *self efficacy* adalah sebuah keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri pada saat melaksanakan tugas pada suatu tingkatan tertentu. *Self efficacy* pramuniaga di PT Mirota Kampus

Yogyakarta dalam penelitian ini diukur dengan indikator *self efficacy* dari Wright (2004).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pramuniaga di PT Mirota Kampus Yogyakarta yang terdiri dari 290 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Sampel dalam penelitian ini mengambil data dari populasi pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta yang berjumlah 290 orang. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik probabilitas dengan cara *simple random sampling*, yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut rekomendasi dari Hair (1998) yang merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Dalam penelitian ini terdapat 16 item variabel dependen dan independen, maka jumlah sampel yang diambil adalah 16×5 yaitu 80 sampel. Dari teori

di atas, penulis mengambil sampel sebanyak 110 agar rekomendasi dari teori di atas terpenuhi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan rentang skor 1-5 yang telah dipergunakan dalam penelitian sebelumnya dan telah diuji validitasnya, dengan indeks sebagai berikut :

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

3.6 Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya dan telah dipublikasikan di jurnal internasional. Kinerja diukur dengan angket yang dikembangkan oleh Christy (2010) dengan contoh pernyataan “Saya dapat diandalkan masuk kerja tepat waktu.” Budaya organisasi diukur dengan angket yang dikembangkan oleh Robbins (1996) dengan contoh pernyataan “Saya lebih

senang bekerja dalam suatu kelompok daripada bekerja sendirian.”

Sedangkan *self efficacy* diukur dengan angket yang telah dimodifikasi dari perusahaan sektor publik menjadi sektor privat. Angket ini dibuat oleh Wright (2004) dengan contoh pernyataan kuesioner “Saya sangat percaya diri dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya”. Kisi-kisi instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No Item
1	Kinerja (Dependen) Christy (2010)	Ketepatan waktu Deskripsi pekerjaan Kuantitas Kualitas	1 2 3 4,5
2	Budaya Organisasi (Independen) Robbins (1996)	Inovasi dan pengambilan resiko Perhatian ke rincian Orientasi hasil Orientasi orang Orientasi tim Keagresifan Kemantapan	3 6 4 2 1 7 5
3	<i>Self efficacy</i> (Independen) Wright (2004)	<i>Magnitude</i> <i>Generality</i> <i>Strength</i>	4 3 1,2

3.7 Uji Coba Instrumen Penelitian

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan

data. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada perawat PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasikan sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor. Indikator dikatakan sebagai bagian dari variabel apabila mempunyai nilai signifikansi $<0,05$ (Ghozali, 2011).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan *SPSS 20.00 for Windows*. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan

berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor loading dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai loading item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5.

Dalam penelitian ini terdapat 5 item yang dinyatakan tidak valid yaitu budaya organisasi item 1 dan 7, *self efficacy* item 4, dan kinerja item 1 dan 2 dikarenakan nilai *factor loading* kurang dari 0,5. Sehingga 11 item pertanyaan yang dinyatakan valid yang akan di analisis lebih lanjut.

Nilai *loading factor* tiap item variabel budaya organisasi adalah antara 0,556 sampai 0,747 Nilai *loading factor* tiap item variabel *self efficacy* adalah antara 0,611 sampai 0,905. Nilai *loading factor* untuk tiap item kinerja adalah antara 0,682 sampai 0,735. Sehingga dapat disimpulkan semua variabel item variabel konsisten dengan apa yang dinyatakan Anderson (1986). 11 item pertanyaan yang dinyatakan valid akan di analisis lebih lanjut. Nilai AVE dapat dilihat pada tabel

4. AVE dari budaya organisasi adalah 0,637; *self efficacy* 0,730; dan kinerja 0,704 adalah lebih dari 0,5. Oleh sebab itu konsistensi internal konstruk dapat diterima (Fornell dan Larker, 1981).

Tabel 4 *Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Correlations* dan *Cronbach Alpha*

	Mean	SD	AVE	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Jeniskelamin	1,6545	,47769	-								
2 Usia	1,7727	,97359	-	-,013							
3 Status	1,4364	,49820	-	-,170	,169						
4 Pendidikan	1,7182	,45194	-	-,073	-,001	-,019					
5 Lamakerja	1,5364	,80909	-	,009	,855***	,188*	,091				
6 BUDAYAORG.	4,0873	,46177	,637	-,045	-,066	-,063	,057	-,038	,788		
7 SELFEFFICACY	4,0667	,57964	,730	,128	-,163	-,028	,014	,006**	,236*	,798	
8 KINERJA	4,0061	,59041	,704	-,036	-,173	,126	,041	-,148	,413***	,520***	,825

*Korelasi signifikan pada level 0,05.

**Korelasi signifikan pada level 0,01.

***Korelasi signifikan pada level 0,00.

Nilai *Cronbach` s Alpha* pada angka bercetak tebal.

b. Divergent validity

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. Analisis korelasi menunjukkan tentang derajat (seberapa kuat) hubungan antara 2 variabel atau lebih. Koefisien korelasi (0,00 - 1,99 = sangat rendah, 0,200 - 0,399 = rendah, 0,400 – 0,599 = sedang, 0,600 – 0,799 = kuat, 0,800 – 1,000 = sangat kuat) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuat hubungan antar variabel tersebut (Spearman, 1904). Sehingga korelasi antar variabel menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berbeda (*divergent*).

Nilai *correlation matrix* antara variabel budaya organisasi, *self efficacy*, dan kinerja terdapat pada tabel 4. Sedangkan *discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Anderson, 1986). Nilai *discriminant* ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5 *Average Variance Extracted, Square Correlation and Dicrsiminant Validity*

Variabel	1	2	3
1. Budaya Organisasi	,637	,055	,170
2. <i>Self efficacy</i>	,319	,730	,270
3. Kinerja	,512	,640	,704

Sumber: Data diolah tahun 2015

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstrukt. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai sejalsansi yang tinggi dalam mengukur variabelnya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

Indikator pengukuran reliabilitas tersebut adalah sebagai berikut:

1. Antara 0,800-1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600-0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400-0,599 = Sedang
4. Antara 0,200-0,399 = Rendah
5. Antara 0,000-0,199 = Sangat Rendah

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,788	Reliabel, Tinggi
<i>Self efficacy</i>	0,798	Reliabel, Tinggi
Kinerja	0,825	Reliabel, Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$.

3.8 Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisa data satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Deskripsi data yang disajikan meliputi Mean (M), Median (Me), Modus (Mo), dan Standar deviasi (SD). Cara pengkategorian data tersebut

adalah sebagai berikut :

- a. Tinggi = mean + 1 SD $\leq X$
- b. Sedang = mean – 1SD $\leq X < \text{mean} + 1\text{SD}$
- c. Rendah = $X < \text{mean} - 1\text{SD}$

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji *Kolmogrov Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $>$ *level of significant* ($\alpha = 0.05$), sebaiknya H_a ditolak.
2. H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $<$ *level of significant* ($\alpha = 0.05$), sebaiknya H_a diterima.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan

(Azwar, 2000). Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi *linearity* kurang dari 0,05 dan *deviation from linearity* lebih dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolininearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Dalam hal ini ada model pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Frisch dalam Strom, 1998).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, penulis menggunakan metode linier. Penulis akan menggunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X)

terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Menurut Ghozali (2011) analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi, yaitu:

$$Y = C + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + \beta X_5 + R \quad (\text{Model 1})$$

$$Y = C + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + \beta X_5 + \beta X_6 + R \quad (\text{Model 2})$$

$$Y = C + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + \beta X_5 + \beta X_7 + R \quad (\text{Model 3})$$

$$Y = C + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_4 + \beta X_5 + \beta X_6 + \beta X_7 + R \quad (\text{Model 4})$$

Dimana: Y = variabel dependen yaitu kinerja

X_1 = variabel kontrol yaitu jenis kelamin

X_2 = variabel kontrol yaitu usia

X_3 = variabel kontrol yaitu status

X_4 = variabel kontrol yaitu pendidikan

X_5 = variabel kontrol yaitu lama kerja

X_6 = variabel independen yaitu budaya organisasi

X_7 = variabel independen yaitu *self efficacy*

C = konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X_1 dan X_2 sama dengan nol.

β = koefisien regresi persisi, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X.

R = residual

3.10 Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil daripada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang

kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara atau pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian, semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Mirota Kampus merupakan pasar swalayan yang terkenal dengan mottonya yang khas yaitu “Rumah Belanja Terpercaya”. Pada awalnya PT Mirota Kampus hanyalah sebuah rumah makan yang diberi nama Mirota Nayan. Kata Mirota sendiri merupakan singkatan dari kata Minuman, Roti dan Tart. Usaha ini berdiri sejak tahun 1980 dan beralamat di Jl Solo km 8 Yogyakarta. Rumah makan ini didirikan oleh Bapak Siswanto HS selaku pemilik dan merangkap sebagai direktur utama. Perusahaan ini memperkuat landasan hukum operasinya yang disyahkan oleh notaris pada tanggal 01 November 1983 dengan nama “PT Mirota Nayan.”

Pada tanggal 13 Mei 1985 PT. Mirota Nayan memperluas usahanya dengan membuka toko buku dan alat tulis di Jl C. Simanjuntak No. 64 C Yogyakarta dengan nama “Mirota Kampus”. Sejak tanggal 13 Mei tersebut diperingati sebagai hari jadi PT Mirota Kampus. Lokasinya berdekatan dengan kompleks Kampus Universitas Gadjah Mada.

PT Mirota Nayan terdiri dari tiga unit yaitu Mirota Kampus C. Simanjuntak, Mirota Kampus Babarsari, dan Mirota Kampus M Supeno. Sedangkan milik perseorangan PT Mirota Kampus terdiri dari dua unit yaitu Mirota Kampus Palagan dan Mirota Kampus Godean. Selain itu PT Mirota juga mengembangkan sayap usahanya dengan membuka Roemi (Rumah Mirota), Mirota Batik, MK Caffe, MK fashion, dan Mirota Bakery yang berada dalam satu naungan manajemen PT Mirota Kampus.

Visi dari PT Mirota Kampus yaitu menjadi Rumah Belanja Terpercaya dengan menjamin adanya kualitas layanan yang maksimal, keramahannya, harga murah, produk berkualitas, dan fasilitas. Sedangkan Misi dari PT Mirota Kampus adalah meningkatkan kualitas layanan yang dapat dijadikan sebagai alat pemuas (satisfaction) bagi pihak internal (perusahaan dan mitra usaha) maupun pihak eksternal (pelanggan/pembeli) yang berefek pada loyalitas pelanggan. Strategi perusahaan yang selalu diusung oleh PT Mirota Kampus adalah perusahaan yang sanggup menyesuaikan diri dengan perubahan dan menjadi perusahaan yang berbeda. Slogan utamanya yaitu pasti ada yang luar biasa dan pasti ada yang murah.

4.2 Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada pramuniaga PT Mirota Kampus C. Simanjuntak Yogyakarta. Kuesioner terkait tentang variabel budaya organisasi, *self efficacy*, dan kinerja pramuniaga. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 responden. Jumlah sampel diambil berdasarkan Hair dkk (1998) yang merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Bila dalam penelitian ini terdapat 16 indikator dependen dan independen yang digunakan, maka jumlah minimal sampel yang harus diambil adalah sebesar 5×16 yaitu 80 sampel. Jumlah item indikator yang ada dalam penelitian ini adalah 16 pernyataan, akan tetapi dikarenakan ada 5 item dinyatakan gugur, maka item pertanyaan menjadi 11 item.

4.2.1 Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, status, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Hasil analisis dari kelima variabel tersebut disajikan pada tabel-tabel dan kesimpulan berikut ini.

1) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin pramuniaga pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	38	34,5%
Perempuan	72	65,5%
Total	110	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 responden (34,5%). Sedangkan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 72 responden (65,5%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah pramuniaga berjenis kelamin perempuan.

2) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8 Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
20-25 tahun	60	54,5%
26-30 tahun	22	20,0%
31-35 tahun	21	19,1%
> 35 tahun	7	6,4%
Total	110	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat 60 responden yang memiliki umur 20-25 tahun (54,5%), sejumlah 22 responden memiliki

umur antara 26-30 tahun (20,0%), sejumlah 21 responden memiliki umur antara 31-35 tahun (19,1%), dan sejumlah 7 responden memiliki umur antara > 35 tahun (6,4%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah pramuniaga berusia 20-25 tahun.

3) Status

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 9 Karakteristik Responden berdasarkan Status

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
Lajang	62	56,4%
Menikah	48	43,6%
Total	110	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat 62 responden berstatus lajang (56,4%), dan sejumlah 48 responden berstatus menikah (43,6%), Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pramuniaga yang bekerja adalah berstatus lajang.

4) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 10 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMP	31	28,2%
SMA/SMK	79	71,8%
Total	110	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat 31 responden berpendidikan SMP (28,2%), sejumlah 79 responden berpendidikan

SMA/SMK (71,8%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah pramuniaga yang bekerja berasal dari lulusan SMA/SMK.

5) Masa Kerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1- 5 tahun	68	61,8%
6-10 tahun	30	27,3%
11-15 Tahun	7	6,4%
> 15 tahun	5	4,5%
Total	110	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat 68 responden memiliki masa kerja 1-5 tahun (61,8%), sejumlah 30 responden memiliki masa kerja 6-10 tahun (27,3%), sejumlah 7 responden memiliki masa kerja 11-15 tahun (6,4%), dan sejumlah 5 responden memiliki masa kerja > 15 tahun (4,5%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden masa kerjanya selama 1-5 tahun.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) Budaya Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 2,80, nilai maksimum sebesar 5,00, nilai mean 4,0873, nilai standar deviasi 0,46177. Selanjutnya data budaya organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan

baku (SD). Jumlah butir pertanyaan variabel budaya organisasi sebanyak 7 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel budaya organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12 Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,55$	20	18,2%
Sedang	$3,63 \leq X < 4,55$	73	66,4%
Rendah	$X < 3,63$	17	15,4%
Jumlah		110	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel budaya organisasi dalam kategori sedang yaitu sebanyak 73 responden (66,4%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel budaya organisasi dalam kategori tinggi sebanyak 20 responden (18,2%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel budaya organisasi dalam kategori rendah sebanyak 17 responden (15,4%). Kategori tinggi, berarti bahwa budaya organisasi dianggap sangat baik dan sangat mudah untuk dipahami/diterapkan sepenuhnya oleh semua pramuniaga. Kategori sedang berarti budaya organisasi dianggap cukup baik. Sebagian pramuniaga cukup bisa memahami budaya organisasi yang ada dan cukup bisa menerapkannya ke dalam tingkah laku yang mengaktualisasikan budaya organisasi itu sendiri. Kategori rendah berarti pramuniaga kurang mampu memahami dan kurang bisa menerapkan filosofi yang menjadi budaya organisasi untuk berlaku di dalam

organisasi. Penilaian pramuniaga untuk variabel budaya organisasi dikatakan sedang. Hal ini berarti bahwa sebagian pramuniaga menganggap budaya organisasi di dalam perusahaan cukup baik untuk dipahami dan diterapkan dalam menentukan perilaku di dalam organisasi.

2) *Self efficacy*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *self efficacy* diperoleh nilai minimum sebesar 3,00, nilai maksimum sebesar 5,00, nilai mean 4,0667, nilai standar deviasi 0,57964. Selanjutnya data *self efficacy* dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel *self efficacy* sebanyak 4 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel *self efficacy* disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13 Kategorisasi Variabel *self efficacy*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,65$	27	24,5%
Sedang	$3,49 \leq X < 4,65$	63	57,3%
Rendah	$X < 3,49$	20	18,2%
Jumlah		110	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel *self efficacy* dalam kategori sedang yaitu sebanyak 63 responden (57,3%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *self efficacy* dalam kategori tinggi sebanyak 27 responden (24,5%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *self efficacy* dalam kategori rendah sebanyak 20 responden (18,2%). Kategori tinggi, berarti pramuniaga memiliki *self efficacy* yang

sangat baik yaitu merasa sangat percaya diri ketika menghadapi hambatan dan memecahkan suatu masalah. Kategori sedang, berarti *self efficacy* pramuniaga cukup percaya diri saat menghadapi hambatan dan memecahkan suatu masalah. Kategori rendah berarti *self efficacy* pramuniaga kurang baik dalam menghadapi permasalahan, tidak percaya diri untuk memecahkan masalah. Penilaian pramuniaga untuk variabel *self efficacy* dikatakan sedang. Hal ini berarti bahwa sebagian pramuniaga cukup optimis dalam menghadapi hambatan dan memecahkan masalah.

3) Kinerja Pramuniaga

Hasil analisis deskriptif pada variable kinerja pramuniaga diperoleh nilai minimum sebesar 2,33, nilai maksimum sebesar 5,00, nilai mean 4,0061, nilai standar deviasi 0,59041. Selanjutnya data kinerja pramuniaga dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja pramuniaga sebanyak 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja pramuniaga disajikan pada tabel berikut.

Tabel 14 Kategorisasi Variabel Kinerja Pramuniaga

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,60$	23	20,9%
Sedang	$3,42 \leq X < 4,60$	70	63,6%
Rendah	$X < 3,42$	17	15,5%
Jumlah		110	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pramuniaga dalam kategori sedang yaitu sebanyak 70 responden (63,6%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pramuniaga dalam kategori tinggi sebanyak 23 responden (20,9%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja pramuniaga dalam kategori rendah sebanyak 17 responden (15,5%). Kategori tinggi, berarti bahwa pramuniaga telah memiliki kinerja yang sangat baik yaitu dapat menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik serta mampu mencapai penilaian kinerja di atas standar. Kategori sedang memiliki arti kinerja pramuniaga yang cukup baik dalam melaksanakan tugasnya, mampu mencapai nilai cukup yaitu sesuai standar. Kategori rendah dimaksudkan kinerja pramuniaga yang kurang baik dalam penyelesaian tugas, tidak bisa mencapai nilai standar yang ditetapkan, di bawah standar. Penilaian pramuniaga untuk variabel kinerja dikatakan sedang. Hal ini berarti bahwa sebagian pramuniaga cukup baik dalam melaksanakan tugasnya, sebagian besar telah memenuhi kriteria penilaian sesuai standar.

4.2.2 Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada halaman terlampir. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel budaya organisasi adalah 0,075 *self efficacy* adalah 0,091 dan kinerja pramuniaga 0,188 dan semuanya $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut berdistribusi normal (Hazewinkel, 2001).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan

mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05.

Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 15 Hasil Uji Linieritas

Variabel		Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi	terhadap Kinerja Pramuniaga	0,129	Linier
<i>Self efficacy</i>	terhadap Kinerja Pramuniaga	0,387	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikoliniearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 16 Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,867	1,154	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Self efficacy</i>	0,867	1,154	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pramuniaga. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 17 Rangkuman Hasil Analisis Regresi, budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pramuniaga.

Independen Variabel	Kinerja Pramuniaga			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis kelamin	-,007	,016	-,088	-,059
Usia	-,166	-,119	-,302	-,248
Status	,161	,188*	,135	,158*
Pendidikan	,047	,028	,008	,000
Masa Kerja	-,041	-,068	,227	,167
Budaya Organisasi				
<i>Self efficacy</i>		,414***		,301***
R²				
ΔR^2	,057	,226	,323	,406
		,169***	,265***	,349***

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

*** p<0,001; ** p<0,01; * p<0,05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pramuniaga sebesar (β) 0,414 (** $p<0.001$; $p=0,000$). Kontribusi budaya organisasi untuk menjelaskan kinerja pramuniaga sebesar (ΔR^2) 0,169***. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pramuniaga pada PT Mirota Kampus Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan progam *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pramuniaga sebesar (β) 0,545 (** $p<0.001$; $p=0,000$). Kontribusi *self efficacy* untuk menjelaskan kinerja pramuniaga sebesar (ΔR^2) 0,265***. Maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pramuniaga pada PT Mirota Kampus Yogyakarta. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 16. Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa budaya organisasi (β) 0,301 (***($p<0.001$; $p=0,000$) dan *self efficacy* (β) 0,464 (***($p<0.001$; $p=0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja pramuniaga. Kontribusi budaya organisasi dan *self efficacy* untuk menjelaskan kinerja pramuniaga sebesar (ΔR^2) 0,349***. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 18 Ringkasan Hasil Hipotesis

No	11 Hipotesis	Hasil
1	Budaya organisasi memiliki pengaruh postif terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta.	Terbukti
2	<i>Self efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta.	Terbukti
3	Budaya Organisasi dan <i>self efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pramuniaga	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pramuniaga di PT Mirota Kampus Yogyakarta. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pramuniaga dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator variabel budaya organisasi terdapat pada indikator inovasi dan pengambilan risiko (4,19).

Pramuniaga didorong untuk berinovasi agar mampu menciptakan suatu keunikan pada PT Mirota Kampus Yogyakarta. Contohnya seperti pada hari-hari khusus tertentu PT Mirota Kampus selalu mengadakan promo menarik pada suatu barang, seperti buah, sayur, gula, dan lain sebagainya. Pramuniaga didorong untuk berinovasi agar mampu menyediakan stok yang cukup pada barang-barang seperti buah, sayur, dan gula pada hari-hari khusus tersebut. Pramuniaga menginovasikan suatu cara agar keterbatasan stock barang yang dijual mampu memenuhi semua kebutuhan pelanggan.

Selain itu inovasi yang dapat dilakukan yaitu dengan cara mengimbuhkan gerakan yang khas disaat mengucapkan kalimat sapaan pada pelanggan. Inovasi tentunya dilakukan dengan lebih gencar agar dapat memperkenalkan keunikan PT Mirota Kampus Yogyakarta kepada pelanggan. Seiring dengan adanya peningkatan sebuah inovasi maka pasti akan diikuti oleh suatu risiko. Suatu risiko

yang dihadapi selanjutnya diatasi dengan cara mengenali risiko yang ada dan dikelola secara tepat.

Mengingat peran pramuniaga yang berada di dalam sebuah organisasi yaitu untuk mewujudkan tujuan bersama, maka pramuniaga PT Mirota Kampus dituntut harus bisa menghadapi tantangan untuk meraih kesuksesan dengan cara selalu inovatif dan berani mengambil risiko. Untuk memperoleh itu semua dibutuhkan suatu pengembangan budaya organisasi yang kuat dalam PT. Mirota Kampus. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan dapat menekan tumbuhnya inovasi untuk berkarya. Dengan adanya inovasi yang efektif maka pramuniaga dapat didorong untuk berani mengatasi risiko secara cerdas.

Budaya organisasi yang mampu dipahami dan diterapkan dengan baik inilah yang dapat membantu kinerja organisasi bisnis, karena dapat menciptakan suatu tingkatan yang luar biasa dalam diri pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Zamani, dkk (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat menjadi proses perbaikan mutu yang dapat memberikan wawasan terhadap strategi apa yang akan diambil perusahaan dan nantinya siap untuk diimplementasikan.

4.3.2. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *self efficacy* terhadap kinerja di PT Mirota Kampus Yogyakarta. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator *generality* memiliki skor tertinggi yaitu 4,21. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pramuniaga merasa yakin akan kemampuannya dalam bekerja dan mempunyai cakupan luas terhadap bidang pekerjaannya.

Setiap pramuniaga memiliki tingkatan *self efficacy* yang berbeda-beda. Pada saat melakukan pekerjaan dirinya membutuhkan *self efficacy* yang baik untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Akan tetapi pramuniaga PT Mirota Kampus sering mengalami kendala disaat berhadapan dengan komplain pelanggan. Pramuniaga yang menghadapi komplain cenderung bersikap tidak percaya diri dan takut menyelesaikan masalahnya sendirian. Dia membutuhkan campur tangan dari pramuniaga lain untuk membantunya mengatasi permasalahan komplain tersebut. Mereka yang memiliki *self efficacy* rendah menganggap bahwa masalah dari pekerjaan menjadi suatu tantangan yang cukup berarti.

Selain untuk menangani permasalahan komplain diatas, *self efficacy* tinggi juga dibutuhkan pada saat pramuniaga mempunyai tugas tambahan. Ketika pramuniaga ditengah melaksanakan tugas, tiba-tiba dirinya mendapatkan tugas tambahan yang menuntutnya

untuk segera dikerjakan, maka dirinya perlu mempunyai *self efficacy* yang tinggi. Apabila pramuniaga memiliki *self efficacy* tinggi pada dirinya, maka suatu permasalahan dari tugas tambahan yang diberikan dianggap sebagai hal yang mudah untuk dikerjakan. Tugas yang baru akan cepat diselesaikan oleh pramuniaga sehingga tidak akan menghambat penyelesaian tugas yang sebelumnya ia kerjakan.

Self efficacy yang tinggi tentu akan membuat dirinya menjadi seorang yang serba bisa melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kinerja. Target kerja akan segera tercapai bila memiliki *self efficacy* yang tinggi. Kinerja yang dihasilkannya pun jadi meningkat. Hal ini diperkuat dengan penelitian tentang *self efficacy* oleh Baker (2014) yang menyebutkan bahwa *self efficacy* bisa mempengaruhi motivasi dan usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

4.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self efficacy* terhadap Kinerja

Budaya organisasi dan *self efficacy* dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja. Kinerja yang tinggi dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu penting bagi pihak manajemen PT Mirota Kampus Yogyakarta agar selalu memperhatikan kinerja pramuniaganya pada saat bertugas.

Berdasarkan hasil penelitian, skor tertinggi variabel budaya organisasi terletak pada inovasi dan pengambilan keputusan. Sedangkan skor tertinggi variabel *self efficacy* terletak pada indikator *generality*. Pekerjaan yang dianggap sebagai sebuah tantangan oleh pramuniaga akan menuntut *self efficacy* tinggi. Keyakinannya yang positif dapat membuat dirinya merasa senang ketika berhadapan dengan pekerjaan yang menantang. Berlandaskan keyakinannya yang positif tersebut maka pramuniaga akan dapat berinovasi dan berani mengambil risiko secara lebih efektif.

Ketika pramuniaga mempunyai *self efficacy* tinggi, maka dirinya akan mudah dalam menghadapi tugas-tugas tambahan yang memerlukan inovasi dan berani dalam mengambil risiko. Disaat pramuniaga menerima tugas yang menargetkan penjualan terhadap suatu barang, maka dirinya akan membutuhkan *self efficacy* tinggi untuk bekerja keras dalam menciptakan inovasi dan pengambilan risiko. Target penjualan yang harus tercapai menuntut pramuniaga mengadakan inovasi seperti melakukan promosi gencar dengan mengukur segala risiko yang ada. Untuk melakukan segala aktifitas tersebut, keyakinan diri yang tinggi perlu dimiliki agar dia tetap optimis dalam menjalankan tugasnya.

Apabila inovasi dan pengambilan resiko didukung dengan keyakinan terhadap kemampuannya menguasai bidang kerja dengan cakupan yang luas maka kinerja yang dihasilkan pramuniaga PT

Mirota Kampus akan berlangsung secara lebih efektif. Sehingga, berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pramuniaga di PT Mirota Kampus Yogyakarta.

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pramuniaga (Y) di PT Mirota Kampus Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jadi, apabila cara berpikir, bersikap, dan berperilaku pramuniaga dapat menyatu dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan, maka kinerja pramuniaga di PT Mirota Kampus Yogyakarta akan meningkat. Budaya organisasi yang baik dapat dijadikan sebagai pedoman yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai bersama yang dimiliki pramuniaga sehingga kinerja yang dihasilkannya akan tinggi.
2. *Self efficacy* (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pramuniaga (Y) di PT Mirota Kampus Yogyakarta. Dari hasil analisis regresi dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis kedua diterima. *Self efficacy* yang tinggi akan membuat pramuniaga merasa yakin ketika menghadapi masalah. Dengan adanya *self efficacy* yang tinggi dalam diri pramuniaga maka suatu permasalahan yang muncul dijadikan sebagai sebuah tantangan bukannya suatu hambatan. Sebaliknya pramuniaga yang memiliki *self efficacy* rendah tidak akan mencapai suatu kinerja

yang lebih baik karena dirinya tidak memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas dan emosi yang stabil. Dengan demikian dapat dikatakan *self efficacy* yang tinggi mampu meningkatkan kinerja yang baik dalam diri pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta.

3. Budaya organisasi (X1) dan *self efficacy* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pramuniaga (Y) di PT Mirota Kampus Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima. Semakin kuat budaya organisasi dan semakin tinggi *self efficacy*, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta.

Beberapa kekurangan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kekurangan selanjutnya adalah hanya menggunakan 2 variabel independent ($\Delta R^2=0,180$) atau 18% untuk memprediksi variabel dependent. Jumlah variabel yang diambil lebih banyak untuk penelitian selanjutnya, sehingga dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait kinerja di PT Mirota Kampus Yogyakarta.
2. Penelitian ini hanya mengungkap budaya organisasi secara umum, tidak mendikotomi (membagi dua yang saling bertentangan) varian budaya organisasi yang dilakukan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Pihak manajemen PT Mirota Kampus Yogyakarta sebaiknya lebih meningkatkan kinerja pramuniaganya. Karena budaya organisasi dari hasil analisis sebagian besar masih dalam kategori sedang (Mean= 4,0873). Hal tersebut penting karena budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja pramuniaga. Manajemen diharapkan untuk lebih memastikan pramuniaga yang bekerja di PT Mirota mampu menghafalkan filosofi perusahaan. Dengan dihafalkannya filosofi tersebut, diharapkan pramuniaga akan paham dan dapat menerapkannya ke dalam aktifitasnya sehari-hari.
2. Pihak manajemen PT Mirota Kampus Yogyakarta perlu melakukan perbaikan terhadap budaya organisasi yang ada dalam perusahaan. Hal ini dilakukan agar budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan mampu memberikan nilai-nilai yang dipahami dan dijalani oleh pramuniaga secara bersama-sama agar tercapainya tujuan besama. Perbaikan budaya organisasi dapat dilakukan dengan cara mengadakan sebuah pengarahan tentang pendalaman materi filosofi perusahaan.
3. Pihak manajemen PT Mirota Kampus juga perlu memperhatikan *self efficacy* pada diri pramuniaga PT Mirota Kampus karena dari hasil analisis variabel masih dalam kategori sedang (Mean= 4,0667). *Self efficacy* pramuniaga di PT Mirota Kampus Yogyakarta masih banyak

mendapat komplain dari konsumen PT Mirota Kampus Yogyakarta akibat dari tidak ramah dan kurang tanggapnya dalam melakukan layanan. Hal tersebut perlu di atasi untuk lebih meningkatkan kinerja pramuniaga di PT Mirota Kampus Yogyakarta. Manajer sendiri bisa memberikan contoh yang baik dan benar disaat melayani dan mengatasi komplain dari pelanggan.

4. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pramuniaga. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, J.C., & D.R., Gerbing. 1988. Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach, *Psychological bulletin* Vol 103, No 411-423.
- Azwar, S. 2000. *Asumsi-Asumsi dalam Inferensi Statistika*. Faculty of Psychology Gajah mada. Yogyakarta: UGM.
- Baker Thomas L, Adam R, Daniel G, Jessica, Lauren. 2014. Perceived Customer Showrooming Behavior And The Effect On Retail salesperson Self-Efficacy and Performance. *Journal of Retailing* Vol 549, No 12.
- Bandura, A and Wood. 1989. Effect of Perceived Controllability and Performance Standards on Self Regulation of Complex Decision- Making *Journal of Personality and Social Psychology* Vol 56.
- Bandura, A. 2000. Exercise of Human agency though collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, Vol 9, pp: 75-78.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barney, J.B. 1991. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, Vol 17, pp: 99–120.
- Chasanah, Nur. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)*. Tesis. Prodi Magister Manajemen. Semarang: Undip.
- Christy, Saeedul Hassan Ph. D., dkk. 2010. Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Language in India* Vol 10.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Personalia* Edisi 3. Terjemahan Agus Dharma. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Fornell & Larcker. 1981. “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error”. *Journal of Marketing Research*, Vol 18,pp :39-50.
- Ghozali, Imam. 2011. *Applikasi Analisis Multivariate dengan Menggunakan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, J.E. Jr. Anderson, Tatham dan W. C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall International. Inc., New Jersey.

- Jones, G.R. 1986. *Socialitazion Tactics, Self Efficacy and New Comers, Adjusment to Organization, Academy of Management Journal*, Vol 99, pp : 262-279.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. PT Salemba Empat. Jakarta.
- Larry, G. Arne Nygaard, Ragnhild S. 2010. The Influence of Retail Management's Useof Social Power on Corporate Ethical Values, Employee Commitment, and Performance. *Journal of Business Ethics* Vol 97 No 341–363.
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Munandar, A.S. 2012. *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. PT Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge. 2008. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* edisi kedua belas. PT Salemba. Jakarta.
- Robbins, Stephen. 1996. *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, Pretice Hall. Inc, Englewoods Cliffs.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Spearman, C. 1904. General Intelligence, Objectively Determined and Measured American. *Journal of Psychology*, Vol 15, pp 201-293.
- Strom, Steinar. 1998. *Econometrics and economic theory in 20th century: The Ragnar Frisch Centennial Symposium*. Cambridge: Cambridge University Press
- Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Fisik dan Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan PT.Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Barat, Cirebon, Sinergi, Kajian Bisnis dan Manajemen*, Edisi Khusus Human Resources.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia.

- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja* edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wright, B. E. 2004. The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories. *Journal of public administration research and theory*, Vol 14, No 59-78.
- Zamani N., Fateme, Abdul Jaghargh. 2012. A Survey on Organizational Based on Stephan Robbin's Theory (case study). 2nd International Conference on regressions: An Expository Note Econometrica. *Journal of The Econometric Society*, 361-366.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth:

Pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi UNY (Universitas Negeri Yogyakarta), maka saya akan melakukan penelitian ilmiah untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi. Penelitian yang saya lakukan ini berjudul:

“Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pramuniaga PT Mirota Kampus Yogyakarta” atau “*The Effect of Corporate Culture and Self Efficacy on Performance Salesperson in PT. Mirota Kampus Yogyakarta.*”

Sehubungan dengan maksud tersebut, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini dengan cara mengisi daftar kuesioner yang dilampirkan. Data-data yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dijaga kerahasiaannya dan semata-mata hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis. Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i merupakan kunci keberhasilan penelitian ini. Atas kerja sama, dukungan dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Divyan Novita Sari

11408141013

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta.
3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda secara objektif dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut Anda paling tepat.
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar-salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian Anda terhadap isi setiap pernyataan.
5. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:
 - 1** = apabila Anda merasa **Sangat Tidak Setuju**
 - 2** = apabila Anda merasa **Tidak Setuju**
 - 3** = apabila Anda merasa **Kurang Setuju**
 - 4** = apabila Anda merasa **Setuju**
 - 5** = apabila Anda merasa **Sangat Setuju**
6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas diri Anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak akan ada pengaruhnya terhadap status Anda sebagai seorang pramuniaga PT. Mirota Kampus Yogyakarta.

BAGIAN I

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
.....
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : (1) Laki-Laki / (2) Perempuan
4. Masa Kerja : (1) 1-5 tahun
(2) 6-10 tahun
(3) 11-15 tahun
(4) >15 tahun
5. Pendidikan Terakhir : (1) SMP
(2) SMA

BAGIAN II
DAFTAR KUESIONER

2.1 BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan Budaya Organisasi	Skala				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya lebih senang bekerja dalam suatu kelompok daripada bekerja sendirian	1	2	3	4	5
2	Saya menyetujui jika tidak terdapat suatu perbedaan dalam pencapaian target divisi	1	2	3	4	5
3	Saya menyukai suatu tantangan atau pekerjaan yang mengandung risiko	1	2	3	4	5
4	Jika saya mengerjakan sesuatu, saya selalu berusaha untuk mendapatkan hasil yang optimal	1	2	3	4	5
5	Saya menyukai hal-hal yang mantap dan pasti	1	2	3	4	5
6	Dalam bekerja, hal-hal sekecil apapun selalu saya perhatikan	1	2	3	4	5
7	Apabila ada karyawan baru, saya selalu memperkenalkan diri saya terlebih dahulu	1	2	3	4	5

2.2 SELF EFFICACY

No	Pernyataan Self Efficacy	Skala				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sangat percaya diri dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya	1	2	3	4	5
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan kepada saya.	1	2	3	4	5
3	Saya mempersiapkan dengan baik untuk memenuhi semua tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	1	2	3	4	5
4	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu ketika saya sudah berusaha keras	1	2	3	4	5

2.3 KINERJA

No	Pernyataan Kinerja	Skala				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat diandalkan masuk kerja tepat waktu.	1	2	3	4	5
2	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan	1	2	3	4	5
3	Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan.	1	2	3	4	5
4	Saya memiliki sikap kerja yang positif.	1	2	3	4	5
5	Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah.	1	2	3	4	5

2. Data Penelitian, Validitas dan Reabilitas

R	BUDAYA ORGANISASI							SELF EFFICACY				KINERJA					TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	1	2	3	4	5	X1	X2	Y
1	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	28	16	19
2	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	3	3	4	33	13	18
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	24	13	17
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	28	16	19
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	26	16	18
6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	26	16	18
7	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	27	15	18
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	28	15	19
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	26	14	20
10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	28	13	17
11	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	31	19	23
12	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	25	14	18
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	16	20
14	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	27	16	19
15	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	26	14	20
16	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	27	15	18
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	29	17	21
18	4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	28	16	19
19	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	26	17	19
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	16	20
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	31	17	21
22	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	31	16	22
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	16	20
24	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	25	15	20
25	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	29	18	23
26	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	30	19	23
27	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	16	20
28	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	31	17	20
29	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	33	12	16
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	28	14	20
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	29	16	23
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	16	20
33	3	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	28	13	20
34	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	31	16	20
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	27	16	18

36	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	29	16	20		
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	28	16	20	
38	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	33	13	18	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	28	18	20		
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	5	5	34	19	22	
41	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	33	19	23	
42	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	29	17	22	
43	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	29	17	20		
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	28	17	20		
45	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	27	18	19		
46	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	31	18	23	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	28	16	17	
48	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	32	20	24	
49	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	26	14	19	
50	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	29	18	24	
51	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26	16	20	
52	4	3	3	3	3	3	2	5	5	5	3	3	4	4	3	2	21	18	16	
53	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	31	19	19	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	28	19	20	
55	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	3	33	18	17	
56	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	22	15	16	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	28	15	18	
58	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	27	15	19	
59	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	27	15	21	
60	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	30	17	21
61	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	27	15	18	
62	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	30	17	20	
63	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	2	2	3	27	13	16	
64	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	30	17	21	
65	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	32	18	22	
66	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	24	15	17	
67	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	27	20	19	
68	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	29	14	17	
69	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	29	20	19	
70	4	3	5	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	2	28	13	17	
71	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	33	14	21	
72	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	3	2	3	28	13	16	
73	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3	31	18	17	
74	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	24	15	19	
75	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	30	19	21	
76	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	31	17	22	

77	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	27	15	21	
78	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	32	17	22	
79	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	29	17	21	
80	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	2	3	4	4	4	25	15	18	
81	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	30	17	21	
82	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	26	14	18	
83	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	30	18	23	
84	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	29	19	22	
85	2	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	30	18	22	
86	3	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	31	14	15	
87	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	31	17	23	
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	20	25	
89	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	4	29	17	22	
90	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	30	19	19	
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	28	17	21	
92	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	31	15	21	
93	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	24	15	17
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	35	20	21	
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	28	16	21	
96	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	30	16	19	
97	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	25	15	17
98	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	25	12	18	
99	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	30	16	21	
100	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	21	17	19	
101	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	22	14	17	
102	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	4	4	3	4	23	18	18	
103	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	25	12	18	
104	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	22	14	16	
105	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	29	20	17	
106	3	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	29	15	19	
107	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	29	16	18	
108	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	29	16	21	
109	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	26	16	17	
110	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	29	18	18	

Ket:

yaitu item pertanyaan yang lolos uji validitas CFA

3. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 1

Factor Analysis

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	B	S	K
B1			
B2	,556		
B3	,619		
B4	,689		
B5	,747		
B6	,573		
B7			
S1		,611	
S2		,905	
S3		,674	
S4			
K1			
K2			
K3			,735
K4			,694
K5			,682

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,781
Approx. Chi-Square		610,703
Bartlett's Test of Sphericity	df	120
	Sig.	,000

HASIL UJI VALIDITAS (CFA) TAHAP 2

Factor Analysis

	Rotated Factor Matrix ^a		
	B	S	K
B2	,556		
B3	,619		
B4	,689		
B5	,747		
B6	,573		
S1		,611	
S2		,905	
S3		,674	
K3			,735
K4			,694
K5			,682

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,781
Approx. Chi-Square	610,703
Bartlett's Test of Sphericity	df
	,000

4. Hasil Karakteristik Responden

R	JENIS KELAMIN	USIA	STATUS	PENDIDIKAN	LAKER
1	perempuan	31-35 tahun	lajang	SMA	11-15 tahun
2	laki-laki	>35 tahun	lajang	SMA	11-15 tahun
3	perempuan	31-35 tahun	lajang	SMA	11-15 tahun
4	perempuan	31-35 tahun	menikah	SMA	11-15 tahun
5	perempuan	31-35 tahun	lajang	SMP	6-10 tahun
6	perempuan	20-25 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
7	laki-laki	20-25 tahun	menikah	SMA	6-10 tahun
8	laki-laki	31-35 tahun	menikah	SMA	6-10 tahun
9	laki-laki	20-25 tahun	lajang	SMA	6-10 tahun
10	laki-laki	20-25 tahun	lajang	SMA	6-10 tahun
11	laki-laki	31-35 tahun	menikah	SMA	6-10 tahun
12	perempuan	26-30 tahun	lajang	SMA	6-10 tahun
13	perempuan	26-30 tahun	menikah	SMA	6-10 tahun
14	perempuan	31-35 tahun	lajang	SMP	6-10 tahun
15	perempuan	31-35 tahun	menikah	SMA	6-10 tahun
16	perempuan	31-35 tahun	menikah	SMA	11-15 tahun
17	perempuan	26-30 tahun	lajang	SMP	1-5 tahun
18	laki-laki	20-25 tahun	lajang	SMP	1-5 tahun
19	perempuan	26-30 tahun	lajang	SMP	1-5 tahun
20	laki-laki	20-25 tahun	lajang	SMP	1-5 tahun
21	laki-laki	26-30 tahun	menikah	SMP	1-5 tahun
22	laki-laki	26-30 tahun	menikah	SMP	1-5 tahun
23	laki-laki	20-25 tahun	menikah	SMP	1-5 tahun
24	perempuan	20-25 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
25	perempuan	20-25 tahun	menikah	SMP	6-10 tahun
26	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
27	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
28	perempuan	31-35 tahun	lajang	SMA	11-15 tahun
29	perempuan	>35 tahun	menikah	SMA	>15 tahun
30	perempuan	>35 tahun	menikah	SMA	>15 tahun
31	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
32	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
33	perempuan	26-30 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
34	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
35	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
36	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
37	perempuan	20-25 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun

38	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
39	perempuan	20-25 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
40	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
41	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMP	1-5 tahun
42	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
43	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
44	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
45	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
46	laki-laki	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
47	laki-laki	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
48	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
49	laki-laki	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
50	perempuan	26-30 tahun	menikah	SMP	1-5 tahun
51	perempuan	26-30 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
52	perempuan	31-35 tahun	lajang	SMA	6-10 tahun
53	perempuan	26-30 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
54	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
55	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMP	1-5 tahun
56	perempuan	31-35 tahun	lajang	SMA	6-10 tahun
57	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
58	laki-laki	20-25 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
59	laki-laki	20-25 tahun	menikah	SMP	1-5 tahun
60	perempuan	20-25 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
61	laki-laki	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
62	laki-laki	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
63	perempuan	26-30 tahun	lajang	SMP	6-10 tahun
64	laki-laki	26-30 tahun	lajang	SMP	1-5 tahun
65	laki-laki	26-30 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
66	laki-laki	31-35 tahun	menikah	SMP	6-10 tahun
67	perempuan	31-35 tahun	menikah	SMA	6-10 tahun
68	perempuan	31-35 tahun	menikah	SMA	6-10 tahun
69	perempuan	31-35 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
70	laki-laki	26-30 tahun	menikah	SMA	6-10 tahun
71	laki-laki	26-30 tahun	lajang	SMA	6-10 tahun
72	perempuan	31-35 tahun	lajang	SMP	6-10 tahun
73	laki-laki	31-35 tahun	lajang	SMA	6-10 tahun
74	perempuan	26-30 tahun	menikah	SMP	6-10 tahun
75	laki-laki	26-30 tahun	menikah	SMA	6-10 tahun
76	perempuan	31-35 tahun	menikah	SMP	6-10 tahun
77	perempuan	>35 tahun	menikah	SMA	>15 tahun
78	laki-laki	>35 tahun	menikah	SMA	>15 tahun
79	perempuan	>35 tahun	menikah	SMP	>15 tahun
80	perempuan	20-25 tahun	menikah	SMP	1-5 tahun

81	laki-laki	20-25 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
82	laki-laki	20-25 tahun	menikah	SMP	1-5 tahun
83	laki-laki	20-25 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
84	perempuan	20-25 tahun	menikah	SMP	1-5 tahun
85	laki-laki	26-30 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
86	perempuan	26-30 tahun	lajang	SMP	6-10 tahun
87	laki-laki	26-30 tahun	lajang	SMA	6-10 tahun
88	perempuan	26-30 tahun	lajang	SMA	6-10 tahun
89	perempuan	26-30 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
90	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
91	laki-laki	31-35 tahun	lajang	SMA	6-10 tahun
92	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
93	laki-laki	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
94	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
95	perempuan	20-25 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
96	perempuan	20-25 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
97	perempuan	31-35 tahun	lajang	SMP	6-10 tahun
98	laki-laki	31-35 tahun	lajang	SMA	6-10 tahun
99	perempuan	20-25 tahun	menikah	SMP	1-5 tahun
100	laki-laki	>35 tahun	menikah	SMA	11-15 tahun
101	laki-laki	20-25 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
102	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMP	1-5 tahun
103	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMP	1-5 tahun
104	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
105	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMA	1-5 tahun
106	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMP	1-5 tahun
107	laki-laki	20-25 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
108	laki-laki	20-25 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
109	perempuan	20-25 tahun	menikah	SMA	1-5 tahun
110	perempuan	20-25 tahun	lajang	SMP	1-5 tahun

5. Hasil Uji Reabilitas Instrumen

HASIL UJI RELIABILITAS Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Valid Cases	110	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	110	100,0

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

1. Budaya Organisasi (Tahap 1)

2. Budaya Organisasi (Tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,788	5

3. Self Efficacy (Tahap 1)

4. Self Efficacy (Tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	3

5. Kinerja (Tahap 1)

6. Kinerja (Tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,650	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	3

6. Hasil Uji Karakteristik Responden

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

jeniskelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	34,5	34,5	34,5
	Perempuan	72	65,5	65,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	60	54,5	54,5	54,5
	26-30 tahun	22	20,0	20,0	74,5
	31-35 tahun	21	19,1	19,1	93,6
	>35 tahun	7	6,4	6,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang	62	56,4	56,4	56,4
	Menikah	48	43,6	43,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	31	28,2	28,2	28,2
	SMA	79	71,8	71,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Iamakerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	68	61,8	61,8
	6-10 tahun	30	27,3	89,1
	11-15 tahun	7	6,4	95,5
	>15 tahun	5	4,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0

7. Rumus Perhitungan Kategorisasi

BUDAYA ORGANISASI					
Mi	=	4,0878			
Sdi	=	0,4617			
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X \leq M - SD$			
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	\geq	4,55	
Sedang	:	3,63	\leq	X	< 4,55
Rendah	:	X	$<$	3,63	

SELF EFFICACY					
Mi	=	4,0667			
Sdi	=	0,5796			
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X \leq M - SD$			
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	\geq	4,65	
Sedang	:	3,49	\leq	X	< 4,65
Rendah	:	X	$<$	3,49	

KINERJA					
Mi	=	4,0060			
Sdi	=	0,5904			
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X \leq M - SD$			
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	\geq	4,60	
Sedang	:	3,42	\leq	X	< 4,60
Rendah	:	X	$<$	3,42	

8. Hasil Uji Kategorisasi

HASIL UJI KATEGORISASI Frequencies

RECODE_BO

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	20	18,2	18,2
	sedang	73	66,4	66,4
	rendah	17	15,5	15,5
	Total	110	100,0	100,0

RECODE_SE

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	27	24,5	24,5
	sedang	63	57,3	57,3
	rendah	20	18,2	18,2
	Total	110	100,0	100,0

RECODE_K

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	23	20,9	20,9
	sedang	70	63,6	63,6
	rendah	17	15,5	15,5
	Total	110	100,0	100,0

9. Hasil Uji Deskriptif

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BUDAYAORGANISASI	110	2,80	5,00	4,0873	,46177
SELFEFFICACY	110	3,00	5,00	4,0667	,57964
KINERJA	110	2,33	5,00	4,0061	,59041
Valid N (listwise)	110				

10. Hasil Uji Normalitas

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		BO	SE	KP
N		110	110	110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28,3636	16,1818	19,6182
	Std. Deviation	2,85980	1,97313	2,12880
	Absolute	,122	,119	,104
Most Extreme Differences	Positive	,085	,119	,104
	Negative	-,122	-,109	-,098
Kolmogorov-Smirnov Z		1,281	1,243	1,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075	,091	,188

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

11. Hasil Uji Linearitas

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja Pramuniaga*Budaya Organisasi

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	194,698	14	13,907	4,415	,000
Between Groups	Linearity	132,955	1	132,955	42,206	,000
KP * BO	Deviation from Linearity	61,743	13	4,749	1,508	,129
Within Groups		299,265	95	3,150		
Total		493,964	109			

Kinerja Pramuniaga*Self Efficacy

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	160,837	8	20,105	6,095	,000
Between Groups	Linearity	136,453	1	136,453	41,371	,000
KP * SE	Deviation from Linearity	24,383	7	3,483	1,056	,397
Within Groups		333,127	101	3,298		
Total		493,964	109			

12. Hasil Uji Multikolinearitas

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SE, BO ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KP

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 ^a	,399	,388	1,66503

a. Predictors: (Constant), SE, BO

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197,325	2	98,662	35,588
	Residual	296,639	107	2,772	
	Total	493,964	109		

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), SE, BO

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,886	1,773	2,756	,007		
	BO	,281	,060	,377	4,686	,000	,867
	SE	,418	,087	,388	4,819	,000	,867

a. Dependent Variable: KP

13. Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lamakerja, jeniskelamin, pendidikan, status, usia ^b	.	Enter
2	BUDAYAORGANISASI ^b	.	Enter
3	SELFEFFICACY ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,239 ^a	,057	,012	,58690	,057	1,262	5	104	,286
2	,475 ^b	,226	,181	,53437	,169	22,452	1	103	,000
3	,637 ^c	,406	,365	,47041	,180	30,914	1	102	,000

a. Predictors: (Constant), lamakerja, jeniskelamin, pendidikan, status, usia

b. Predictors: (Constant), lamakerja, jeniskelamin, pendidikan, status, usia, BUDAYAORGANISASI

c. Predictors: (Constant), lamakerja, jeniskelamin, pendidikan, status, usia, BUDAYAORGANISASI, SELFEFFICACY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,173	5	,435	1,262	,286 ^b
	Residual	35,823	104	,344		
	Total	37,996	109			
2	Regression	8,584	6	1,431	5,010	,000 ^c
	Residual	29,412	103	,286		
	Total	37,996	109			
3	Regression	15,425	7	2,204	9,958	,000 ^d
	Residual	22,571	102	,221		
	Total	37,996	109			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), lamakerja, jeniskelamin, pendidikan, status, usia

c. Predictors: (Constant), lamakerja, jeniskelamin, pendidikan, status, usia, BUDAYAORGANISASI

d. Predictors: (Constant), lamakerja, jeniskelamin, pendidikan, status, usia, BUDAYAORGANISASI, SELFEFFICACY

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,863	,376		,000
	jeniskelamin	-,008	,120	-,007	,945
	usia	-,100	,113	-,166	,375
	status	,191	,117	,161	,105
	pendidikan	,061	,127	,047	,630
2	lamakerja	-,030	,137	-,041	,829
	(Constant)	1,632	,582		,006
	jeniskelamin	,020	,109	,016	,857
	usia	-,072	,103	-,119	,483
	status	,223	,107	,188	,039
3	pendidikan	,037	,116	,028	,753
	lamakerja	-,050	,125	-,068	,692
	BUDAYAORGANISASI	,529	,112	,414	,000
	(Constant)	,443	,555		,427
	jeniskelamin	-,073	,098	-,059	,455
	usia	-,151	,092	-,248	,103
	status	,188	,094	,158	,049
	pendidikan	,000	,102	,000	,996
	lamakerja	,122	,114	,167	,287
	BUDAYAORGANISASI	,385	,102	,301	,000
	SELFEFFICACY	,473	,085	,464	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	BUDAYAORGANISASI	,414 ^b	4,738	,000	,423
	SELFEFFICACY	,545 ^b	6,352	,000	,531
2	SELFEFFICACY	,464 ^c	5,560	,000	,482

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors in the Model: (Constant), lamakerja, jeniskelamin, pendidikan, status, usia

c. Predictors in the Model: (Constant), lamakerja, jeniskelamin, pendidikan, status, usia, BUDAYAORGANISASI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lamakerja, jeniskelamin, pendidikan, status, usia ^b	.	Enter
2	SELFEFFICACY ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,239 ^a	,057	,012	,58690	,057	1,262	5	104	,286
2	,568 ^b	,323	,283	,49990	,265	40,350	1	103	,000

a. Predictors: (Constant), lamakerja, jeniskelamin, pendidikan, status, usia

b. Predictors: (Constant), lamakerja, jeniskelamin, pendidikan, status, usia, SELFEFFICACY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,173	5	,435	1,262	,286 ^b
	Residual	35,823	104	,344		
	Total	37,996	109			
2	Regression	12,256	6	2,043	8,174	,000 ^c
	Residual	25,740	103	,250		
	Total	37,996	109			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), lamakerja, jeniskelamin, pendidikan, status, usia

c. Predictors: (Constant), lamakerja, jeniskelamin, pendidikan, status, usia, SELFEFFICACY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,863	,376		10,266	,000
	jeniskelamin	-,008	,120	-,007	-,069	,945
	usia	-,100	,113	-,166	-,891	,375
	Status	,191	,117	,161	1,637	,105
	Pendidikan	,061	,127	,047	,484	,630
	Lamakerja	-,030	,137	-,041	-,216	,829

	(Constant)	1,752	,462		3,796	,000
	jeniskelamin	-,109	,103	-,088	-1,051	,296
	Usia	-,183	,097	-,302	-1,891	,061
2	Status	,159	,100	,135	1,601	,113
	Pendidikan	,011	,108	,008	,102	,919
	Lamakerja	,166	,121	,227	1,372	,173
	SELFEFFICACY	,555	,087	,545	6,352	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	SELFEFFICACY	,545 ^b	6,352	,000	,531	,895

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors in the Model: (Constant), lamakerja, jeniskelamin, pendidikan, status, usia

14. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*, Langkah Perhitungan Diskriminan, Hasil Perhitungan Diskriminan.

HASIL UJI KORELASI PRODUCT MOMENT

Correlations

		Correlations							
		Jenis kelamin	usia	status	pendidikan	Lama kerja	BUDAYA ORGANISASI	SELF EFFICACY	KINERJA
Jeniskelamin	Pearson Correlation	1	-,013	-,170	-,073	,009	-,045	,128	-,036
	Sig. (2-tailed)		,896	,075	,451	,925	,640	,182	,710
	Sum of Squares and Cross-products	24,873	-,636	-4,418	-1,709	,382	-1,084	3,867	-1,103
	Covariance	,228	-,006	-,041	-,016	,004	-,010	,035	-,010
Usia	N	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	-,013	1	,169	-,001	,855 **	-,066	-,163	-,173
	Sig. (2-tailed)	,896		,078	,992	,000	,495	,090	,070
	Sum of Squares and Cross-products	-,636	103,318	8,909	-,045	73,409	-3,218	10,000	10,848
Status	Covariance	-,006	,948	,082	,000	,673	-,030	-,092	-,100
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	-,170	,169	1	-,019	,188 *	-,063	-,028	,126
	Sig. (2-tailed)	,075	,078		,842	,049	,511	,775	,189

	Sum of Squares and Cross-products	-4,418	8,909	27,055	-,473	8,255	-1,589	-,867	4,042
	Covariance	-,041	,082	,248	-,004	,076	-,015	-,008	,037
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	-,073	-,001	-,019	1	,091	,057	,014	,041
	Sig. (2-tailed)	,451	,992	,842		,344	,552	,885	,672
Pendidikan	Sum of Squares and Cross-products	-1,709	-,045	-,473	22,264	3,627	1,305	,400	1,188
	Covariance	-,016	,000	-,004	,204	,033	,012	,004	,011
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	,009	,855 ^{**}	,188 [*]	,091	1	-,038	-,260 ^{**}	-,148
	Sig. (2-tailed)	,925	,000	,049	,344		,693	,006	,124
Lamakerja	Sum of Squares and Cross-products	,382	73,409	8,255	3,627	71,35 5	-1,549	-	-7,691
	Covariance	,004	,673	,076	,033	,655	-,014	-,122	-,071
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	-,045	-,066	-,063	,057	-,038	1	,236 [*]	,413 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,640	,495	,511	,552	,693		,013	,000
BUDAYAORGANISASI	Sum of Squares and Cross-products	-1,084	-3,218	-1,589	1,305	-1,549	23,242	6,893	12,275
	Covariance	-,010	-,030	-,015	,012	-,014	,213	,063	,113
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	,128	-,163	-,028	,014	-,260 ^{**}	,236 [*]	1	,520 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,182	,090	,775	,885	,006	,013		,000
SELFEFFICACY	Sum of Squares and Cross-products	3,867	-10,000	-,867	,400	13,26 7	6,893	36,622	19,400
	Covariance	,035	-,092	-,008	,004	-,122	,063	,336	,178
	N	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	-,036	-,173	,126	,041	-,148	,413 ^{**}	,520 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,710	,070	,189	,672	,124	,000	,000	
KINERJA	Sum of Squares and Cross-products	-1,103	-10,848	4,042	1,188	-7,691	12,275	19,400	37,996
	Covariance	-,010	-,100	,037	,011	-,071	,113	,178	,349
	N	110	110	110	110	110	110	110	110

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

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

LANGKAH PERHITUNGAN DISKRIMINAN

SQRT	reliabel 2 (X1) x reliabel 1 (X2)	
	,788	0,629
	,798	0,793
A =		0,319

SQRT	reliabel 2 (X1) x reliabel 1 (Y)	
	,788	0,64996763
	,825	0,806205699
B=		0,512406948

SQRT	reliabel 2 (X2) x reliabel 1 (Y)	
	,798	0,659
	,825	0,812
C=		0,640

HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Correlation	Mean	SD	AVE	BUDAYA ORGANISAS I	SELF EFFICACY	KINERJA
jeniskelamin	1,6545	,47769	-	-,045	,128	-,036
Usia	1,7727	,97359	-	-,066	-,163	-,173
Status	1,4364	,49820	-	-,063	-,028	,126
pendidikan	1,7182	,45194	-	,057	,014	,041
Lamakerja	1,5364	,80909	-	-,038	-,260**	-,148
BUDAYA ORGANISASI	4,0873	,46177	,637	,637	,236	,413**
SELF EFFICACY	4,0667	,57964	,730	0,319	,730	,520**
KINERJA	4,0061	,59041	,704	0,512	0,640	,704