

UNIVE

F/

Panitia ujian Sar
berdasarkan SK. No. 102/9

Nama

NPM

Program studi

Telah mengikuti
Program Strata Satu (S-1
LULUS.

1. Ketua
2. Sekretaris
3. Penguji utama
4. Anggota penguji
5. Pembimbing Utama
6. Pembimbing Pendampi

(Dr

BAB I

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Suatu organisasi/instansi harus mampu tumbuh dan berkembang, salah satunya dengan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*), terlebih pada organisasi/instansi pelayanan kepada masyarakat seperti instansi pemerintahan. Organisasi/instansi dituntut dapat mencapai tujuannya melalui sumber daya yang digunakan. Pengelolaan SDM sendiri adalah untuk mendapatkan dan melatih serta memberikan segala kebutuhan para pegawai untuk mencapai visi-misi suatu Organisasi/instansi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka organisasi/instansi bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina para pegawai agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan dan visi-misi organisasi/instansi. Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan bahwa kemampuan tiap individu dalam organisasi tersebut digunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka kinerja organisasi/instansi dapat terpenuhi sesuai dengan target visi-misi instansi misalnya kepuasan pelayanan kinerja pemerintah terhadap masyarakat

Suatu instansi/organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya dengan kata lain jika kinerja pegawai memuaskan maka instansi/organisasi kinerjanya dinilai bagus. Suatu organisasi dapat beroperasi berdasarkan aktivitas atau aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam organisasi tersebut. Untuk upaya peningkatan kualitas pegawaisalah satunya adalah memperhatikan Budaya Organisasi dan Efikais diri dari setiap pegawai.

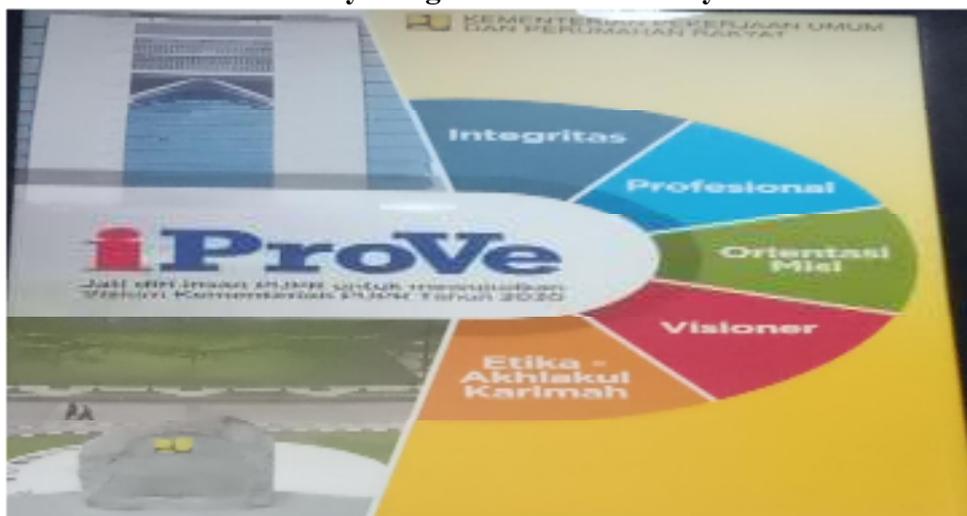
Penelitian ini menyiratkan bahwa organisasi harus menciptakan budaya organisasional yang mendukung atau budaya kerja yang dinamis untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang lebih tinggi agar terciptanya kinerja yang diinginkan. Salah satu hal yang perlu

diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah budaya Organisasi.

Tannady (2017 :247) Budaya organisasi adalah budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi di mana terdapat sekelompok orang melakukan interaksi, budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Robbins & Judge (2013), budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lainnya. Budaya adalah persepsi yang dalam artian sesuatu hal yang dapat dilihat dan disentuh, para anggota memahaminya melalui apa yang mereka alami dan budaya organisasi bersifat deskriptif yang berarti berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut.

Meskipun para anggota organisasi memiliki latar belakang yang berbeda, mereka cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama. Pegawai negeri sipil (PNS) mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri sipil (PNS) merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Berikut Gambar yang menjadi jati diri yang menjadi budaya organisasi dari Kantor PUPR Wilayah I Medan.

Gambar 1. 1 Budaya Organisasi PUPR Wilayah 1 Medan



Sumber: Kantor Balai pengembangan kompetensi PUPR Wilayah I Medan

Gambar di atas menunjukkan bagaimana budaya organisasi yang terdapat dalam kantor PUPR Wilayah satu medan. seluruh pegawai harus memiliki

Integritas, professional dalam bekerja, memiliki orientasi misi, visioner dan yang paling penting memiliki atika-akhlakul karimah. Menurut kepala sub bagian umum dan tata usaha Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah 1 Medan Sri Martha (2023) integritas dalam artian apa yang di ucapkan itu yang dikerjakan pegawai, profesional berarti pegawai mengerjakan semua tugas-tugas sesuai dengan intuisi, orientasi misi yang berarti semua organisasi memiliki visi dan misi jadi semua pekerjaan pegawai mendukung misi dari kementerian yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui bina marga, cipta karya, dan BPSDA, visioner berarti seluruh tugas tugas sesuai dengan visi-misi dari kementerian PUPR apa yang diputuskan dan semua kebijakan sesuai dengan Visi dan Etika merupakan akhlak dari setiap pegawai.

Lingkungan yang baik dibentuk melalui budaya organisasional yang telah dibangun sejak lama yang akan membentuk nilai-nilai dan kebiasaan yang dijadikan sebagai acuan pegawai untuk berperilaku. Budaya yang kuat dalam organisasi mengarah pada peningkatan komitmen, hal ini sangat membantu untuk meningkatkan kinerja para pegawai kantor PUPUR Wilayah I Medan. Hal ini didukung oleh penelitian Puri (2021), yang mengatakan bahwa budaya organisasi pengaruh secara simultan terhadap kinerja. Para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai.

Efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi akan memiliki intensi yang tinggi untuk kemajuan diri melalui kinerjanya. individu dengan efikasi diri yang tinggi akan memiliki keyakinan yang besar bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugastugas yang terkait dengan keputusan karirnya. Menurut Sri Martha (2023) bahwa efikasi diri dari setiap pegawai sudah terbentuk dan ada dalam diri masing-masing setiap pegawai terlihat dari bagaimana setiap pegawai dapat menyelesaikan tugastugas mereka dengan baik dan tepat waktu serta sesuai dengan visi-misi kantor. Hal ini juga dilihat dari penilaian kinerja setiap pegawai meskipun kinerja seorang pegawai belum ada yang terlalu menonjol namun disetiap kerja sama tim sudah sangat bagus baik dari segi kreativitas dan inovasi, hal ini dapat dapat terlihat dari setiap kegiatan yang mereka lakukan seperti kerjasama BPSDM Kementerian PUPR dengan dinas PUPR kabupaten Aceh Tamiang melalui

pelatihan dan BPSDM berupaya menghadirkan Jabatan Fungsional Teknik Jalan dan Jembatan Kompeten.

Dengan efikasi diri yang tinggi akan berfikir berbeda dan mempunyai sikap yang berbeda dari pada orang yang memiliki efikasi rendah. Banyak orang yang selalu menganggap pekerjaan yang dilakukannya secara berulang-ulang dapat dikuasai atau dianggap hal yang mudah untuk dikerjakan namun hal itulah yang membuat hasil pekerjaan yang asal asalan. Apakah efikasi diri yang disebut dari contoh diatas bisa mempengaruhi pekerjaan seorang pegawai yang tentunya dibutuhkan ketelitian, fokus, Kerjasama tim yang baik. Banyak masyarakat yang kurang mengenal apa itu kantor balai pengembangan kompetensi PUPR, apa tugasnya dan apa saja kinerja yang telah mereka lakukan sehingga itu menjadi salah satu latar belakang penelitian ini. Maka dari latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang timbul adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor balai pengembangan kompetensi PUPR Wilayah I Medan?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai kantor balai pengembangan kompetensi PUPR Wilayah I Medan?
3. Bagaimana budaya organisasi dan efikasi diri dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor balai pengembangan kompetensi PUPR Wilayah I Medan ?

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam menganalisis laporan penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor balai pengembangan kompetensi PUPR Wilayah I Medan.
2. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai kantor balai pengembangan kompetensi PUPR Wilayah I Medan
3. Untuk mengetahui & menganalisis bagaimana budaya organisasi dan efikasi diri pegawai pada kantor balai pengembangan kompetensi PUPR Wilayah I Medan dalam memberikan pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

1.3 Manfaat Penelitian

Dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya, dimana manfaat yang diharapkan peneliti adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, memperkaya konsep atau teori pengetahuan mengenai pengaruh budaya organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari diperkuliahan.
- b. Dapat mengetahui definisi setiap variabel yang digunakan peneliti dan dapat dijadikan bahan diskusi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

- 1) Peneliti dapat mengetahui bagaimana tingkat budaya organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai pada kantor balai pengembangan kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah I Medan.
- 2) Peneliti dapat mengetahui tingkat *self* yang dimiliki oleh setiap pegawai pada kantor balai pengembangan kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah I Medan.

b. Bagi Instansi Pemerintah Yang diteliti

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia pada kantor balai

pengembangan kompetensi Pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah I Medan.

- 2) Dengan adanya hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai balai pengembangan kompetensi Pekerjaan umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah I Medan.

c. Bagi Akademis atau Pihak lain

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.
- 2) Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh budaya organisasi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat 1 Sistem manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi dengan memperhatikan target, capaian hasil dan manfaat yang dicapai serta penilaian perilaku.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja seorang pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai hal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Naufal (2020) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kompensasi
2. Lingkungan kerja
3. Budaya organisasi
4. Kepemimpinan
5. Motivasi kerja
6. Disiplin kerja
7. Kepuasan kerja.

2.1.3 Indikator Kinerja

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bab 1 Pasal 2 yang menjadi indikator penilaian kinerja pegawai yaitu :

1. Target (Pasal 2 ayat 5)

Yaitu jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.

2. Realisasi (Pasal 2 ayat 6)

Yaitu hasil kerja yang diperoleh sebagian, sesuai atau melebihi target.

3. Perilaku kerja (Pasal 2 ayat 7)

Yaitu setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sesuai dengan Pasal 25 ayat perilaku kerja meliputi:

- a. Orientasi pelayanan;
- b. Komitmen;
- c. Inisiatif kerja
- d. Kerja sama dan
- e. Kepemimpinan.

2.1.4 Pengertian Budaya Organisasi

Pada dasarnya, pengertian dari budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang terdapat pada suatu organisasi dan dijadikan sebagai tuntunan organisasi atau perusahaan sehingga mampu membedakannya dengan organisasi lain. Siahaan (2020:65) menyiratkan hal yang menjadi defenisi budaya organisasi yaitu budaya adalah persepsi yang berarti budaya bukan merupakan suatu hal yang dapat dilihat dan disentuh para anggota organisasi memahaminya melalui apa yang mereka alami, budaya organisasi bersifat deskriptif yang berarti berkenaan dengan bagaimana para anggota organisasi menerima dan mengartikan budaya tersebut dan meskipun para anggota memiliki latar belakang yang berbeda dan bekerja

pada tingkatan organisasi yang berbeda mereka cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama.

Menurut Amir (2017:192) budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam suatu organisasi. Griffin dalam Bachmid (2017), budaya organisasi (*organization culture*) adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang di anut oleh organisasi tersebut.

Dari berbagai defenisi di atas maka dapat di simpulkan bahwa Budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi, sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan dalam mengatur pegawai.

2.1.5 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi dikutip dari buku perilaku organisasi Amir (2014: 198) yaitu:

a. Sistem kontrol

Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi kontrol sosial yang mempengaruhi keputusan dan perilaku. Budaya dapat meluas dan berfungsi tanpa kita sadari.

b. Ikatan sosial Budaya juga dapat berperan sebagai perekat sosial yang mengikat orang bersama dan membuat mereka merasa menjadi satu bagian.

c. Pemberian Makna

Budaya dapat membantu orang sebagai dasar dalam memberi makna atas apa yang sedang terjadi dan memahami apa yang diharapkan dari mereka. Orang yang jelas dengan makna, maka akan semakin jelas pula dia dalam mempersiapkan perannya, sehingga kemungkinan orang seperti ini akan jarang merasa stress

2.1.6 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi kantor balai pengembangan kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Wilayah I Medan, yaitu:

a. Integritas

Sebuah organisasi yang memiliki budaya integritas, itu berarti karyawan menganggap serius komitmen, proaktif ketika tidak memahami tanggung jawab mereka, dan pada akhirnya, bertanggung jawab atas hasil mereka

b. Profesional

Menjadi seseorang yang profesional terhadap pekerjaannya, berarti seorang karyawan dapat memosisikan dirinya sebagai seseorang yang paham akan tanggung jawab pekerjaannya baik secara individu, secara tim/berkelompok serta mampu mencapai tujuan suatu instansi/perusahaan.

c. Orientasi Misi

Sejauh mana manajemen berfokus pada misi untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Visioner

Sejauh mana manajemen memiliki pandangan atau wawasan ke masa depan. Seseorang yang visioner memiliki strategi yang tepat untuk langkah kedepannya.

e. Etika - Akhlakul Karimah

Sejauh mana tingkahlaku yang terpuji atau prilaku yang baik yang menjadi tanda kesempurnaan dan sebagai kontrol diri yang membawa nilai positif bagi diri sendiri ataupun bagi orang disekitar.

2.1.7 Pengertian Efikasi Diri

Pada umumnya efikasi diri diambil dari kata "*self*" yang memiliki arti sebagai bentuk kepribadian, dan "*efficacy*" artinya penilaian terhadap diri dalam melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang di perintahkan.

Menurut Ambarita (2022) menjelaskan bahwa definisi efikasi diri merupakan keyakinan akan kemampuan individu dalam melakukan suatu tugas, yakin bahwa

individu memiliki sikap kompeten dan efektif”. Efikasi diri merupakan permasalahan tentang kemampuan yang diyakini individu untuk mengatasi kondisi tertentu berkaitan dengan penilaian atas kemampuan dan keterampilan untuk melakukan suatu tindakan yang berhubungan dengan tugas khusus.

Menurut Diawati (2019) mengatakan bahwa efikasi diri (*Self Efficacy*) sebagai keyakinan individu tentang kemampuan dirinya dalam memberikan kinerja atas aktivitas atau tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan tertentu. Menurut Indrajaya, dkk (2016:5) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Pengertian-pengertian tersebut memberikan pemahaman kepada peneliti bahwa efikasi diri adalah sebuah keyakinan subjektif individu untuk mampu mengatasi permasalahan-permasalahan atau tugas, serta melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu.

2.1.8 Klasifikasi Efikasi diri

Menurut Ismail (dalam Ayyubi, *et al.*, 2018:34) berikut ini adalah beberapa perilaku yang menunjukkan efikasi diri yang tinggi:

- a. Bersikap aktif – pilih peluang terbaik.
- b. Kelola situasi – hindari atau menetralkan hambatan.
- c. Tetapkan tujuan – menetapkan standar.
- d. Merencanakan, mempersiapkan, berlatih.
- e. Berusaha keras, pertahankan.
- f. Secara kreatif menyelesaikan masalah .
- g. Belajar dari pengalaman.
- h. Batasi stres.

2.1.9 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Lunenberg (2013) efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu:

a. Pengalaman menguasai sesuatu (*mastery experience*)

Karyawan yang telah berhasil pada tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih percaya diri untuk menyelesaikan tugasnya di masa depan dibandingkan dengan karyawan yang telah gagal.

b. *Vicarious Experience*

Melihat rekan kerja yang berhasil pada tugas tertentu dapat meningkatkan efikasi diri. Dengan melihat orang lain, dengan kemampuan yang hampir sama dalam melakukan suatu tugas tertentu yang dianggap sulit dan orang lain mampu menyelesaikannya dengan baik dan sukses, maka dengan sendirinya individu akan memiliki keyakinan bahwa dirinya akan bisa melakukan tugas yang sama seperti rekan kerjanya.

c. Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan.

d. Kondisi Fisik dan Emosional (*Emotional Cues*)

Dalam situasi yang tertekan dan sulit, kondisi emosional dapat mempengaruhi pengharapan efficacy dengan timbulnya stres, sakit kepala, beban kerja dan lain-lain.

2.1.10 Fungsi Efikasi Diri

Efikasi diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktivitas individu.

a. Fungsi Kognitif

Pertama, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efikasi diri, semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu terhadap tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efikasi diri yang

kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan.

b. Fungsi Motivasi

Efikasi diri memainkan peranan penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya sendiri sendiri dan menuntun tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikiran-pemikiran tentang masa depan sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dirinya lakukan.

c. Fungsi Afeksi

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

d. Fungsi Selektif

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

2.1.11 Indikator Efikasi Diri

Menurut Bandura, efikasi diri memiliki tiga indikator, yaitu tingkat, kekuatan, dan Generalisasi (Sunyoto dan Burhanudin, 2015:17):

- a. Tingkat aspek ini berkaitan dengan tingkat kesulitan suatu tugas yang dilakukan apabila tugas-tugas yang dibebankan kepada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin terbatas pada tugas-tugas yang sederhana, menengah atau tingkat kesulitan yang tinggi.

b. Kekuatan

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung.

c. Generalisasi

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini terkait dengan pengaruh budaya organisasi, efikasi diri Terhadap Kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1	Puri Kasmalla, Muhammad Rahmat (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Deli Serdang.	Variabel Bebas: -Budaya Organisasi -Efikasi diri Variabel Terikat : -Kinerja Pegawai.	Secara simultan bahwa Variabel budaya organisasi (X1) dan variabel efikasi diri (X2) berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.
2	Wenny Mendawati (2019)	Pengaruh Efikasi diri, Pemberdayaan Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.	Variabel Bebas: -Efikasi Diri Pemberdayaan pegawai - Budaya Organisasi Variabel Terikat : Kinerja pegawai.	Efikasi diri, Pemberdayaan Pegawai dan Budaya Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Jember.
3	Sintia Nur Zakiyah, Dewi	Pengaruh Self efficacy dan Budaya Organisasi	Variabel Bebas: -Budaya	Terdapat pengaruh positif dan

	Yulianti Indah (2022)	Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR Kota Subang .	Organisasi -Efikasi Diri Variabel Terikat :-Kinerja Pegawai.	signifikan antara Self efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Pegawai Dinas PUPR Kota Subang.
4	Swastiani Dunggio (2020)	PengaruhBudaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo	Variabel Bebas: -Budaya Organisasi -Lingkungan kerja Variabel terikat:-Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh budaya organisasi (X) yang terdiri dari budaya konstruktif (X1), budaya pasif-defensif (X2), dan budaya agresif-defensif (X3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo serta terdapat pengaruh budaya organisasi (X) yang terdiri dari budaya konstruktif (X1), budaya pasif-defensif (X2), dan budaya agresif-defensif (X3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo
5	Jufrizen1, Khairani Nurul Rahmadhan (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Variabel Bebas: -Lingkungan kerja fisik -Lingkungan kerja non fisik Variabel Terikat : -Kinerja Pegawai .	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara Budaya

				Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero)
--	--	--	--	---

Sumber : Diambil dari berbagai jurnal 2022

2.3 Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasmalla (2021), Mendawati (2019), Zakiyah (2022) dan Jufrizen (2020) yang memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

2.3.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

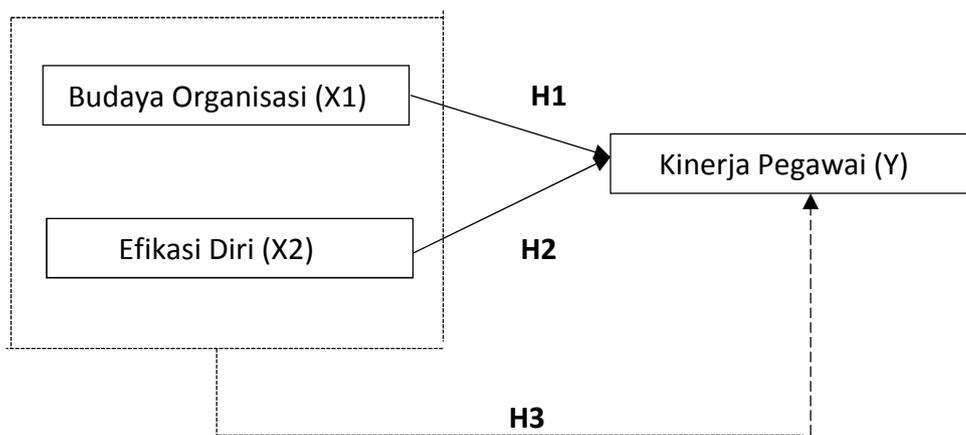
Efikasi diri sebagai keyakinan yang bisa mendorong atau mengarahkan seseorang untuk menemukan solusi dalam sebuah situasi dan mampu menghasilkan sikap positif dari situasi yang terjadi tersebut. Tanpa adanya keyakinan diri maka seseorang akan kesulitan dalam bekerja ketika menghadapi suatu permasalahan, maka akan sulit untuk menemukan jalan keluar dan solusi yang tepat. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasmalla (2021), Zakiyah (2022) dan Mendawati (2019) yang memberikan hasil bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dan efikasi diri merupakan elemen penting yang dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang menunjukkan karakter disiplin dan menaati aturan kerja dalam organisasi sehingga hal itu dapat

meningkatkan kinernya karena salah satu elemen penting penilaian kerja pegawai adalah penilain sikap atau tingkah laku pegawai. Begitupula dengan efikasi diri, setiap pegawai harus memiliki efikasi dalam diri mereka karena itu suatu hal yang sangat penting agar kinerjanya dapat meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian Zakiyah (2022), Mendawati (2019), Nurbalqis (2019) dan Kasmalla (2021) yang memberikan hasil bahwa Budaya organisasi dan efikasi diri memberikan pengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan kerangka berfikir konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

2.4 Rumusan Hipotesis

Hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Pengembangan kompetensi PUPR Wilayah I Medan
2. Efikasi diri berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan.
3. Budaya organisasi dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel budaya organisasi dan variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan Jalan Sakti Lubis no,7 A Medan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan awal Oktober 2022 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan yang masih bekeja yaitu berjumlah 48 pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut, Arikunto (2014) sampel merupakan sebahagian anggota atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Simpangan Baku

Standar error ditentukan sebesar 10% dari rumus tersebut, maka dapat dihitung jumlah sebagai berikut:

$$n = \frac{48}{1 + 48(0,10)^2} = 32,432$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 32 sampel.

3.3.3 Teknik *Sampling*

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Systematic Sampling*. Metode sampling jenis ini dilakukan dengan cara peneliti memberikan batasan berupa n elemen dari setiap populasi akan terpilih sebagai sampel. Penentuan urutan elemen tetap dilakukan secara acak/random dalam kantor Balai Pengembangan Kompetensi PUPR wilayah I Medan.

3.4 Jenis Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dari sumber sumber serta sumber pertama untuk tujuan tertentu. Data primer penelitian ini diperoleh dari Observasi, wawancara dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh seperti dari jurnal, artikel, dan internet. Serta didapat dari buku-buku yang terdapat di perpustakaan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

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

a. Wawancara

Wawancara atau interview adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai.

b. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Pengamatan dilakukan dengan cara mendatangi objek penelitian yaitu kantor Balai pengembangan kompetensi PUPR Wilayah 1 Medan.

c. Angket/Kuesioner

Angket atau kuesioner berasal dari bahasa latin: *Questionnaire*, yang berarti suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu diberikan kepada sekelompok individu dengan maksud untuk memperoleh data (Yusuf 2014:206).

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel merupakan petunjuk dalam penelitian untuk memudahkan tiap pengukuran suatu variabel serta memberikan pemahaman pada penelitian ini. Dalam penelitian ini defenisi variabel dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah persepsi yang berarti budaya bukan merupakan suatu hal yang dapat dilihat dan disentuh para anggota organisasi memahaminya melalui apa yang mereka alami, budaya organisasi bersifat deskriptif yang berarti berkenaan dengan bagaimana para anggota organisasi menerima dan mengartikan budaya tersebut dan meskipun para anggota memiliki latar belakang yang berbeda dan bekerja pada tingkatan organisasi yang berbeda mereka cenderung mengartikan dan Mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama. (Siahaan dkk, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas 2. Profesional 3. Orientasi Misi 4. Visioner 5. Etika - Akhlakul Karimah 	Likert
Efikasi Diri (X2)	Efikasi diri adalah sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan (Indrajaya dkk (2016:5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat 2. Kekuatan 3. Generalisasi 	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Sistem manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan system informasi kinerja. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target 2. Realisasi 3. Perilaku kerja 	Likert

	yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 ayat		
--	---	--	--

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan adalah skala *likert* 5 point. Dengan menggunakan Skala likert 5 poin mampu mengakomodir jawaban responden yang bersifat netral atau ragu-ragu. Menurut Sugiyono (2018;93) skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data yang terkumpul melalui kuesioner, kemudian diolah ke dalam bentuk kuantitatif yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pertanyaan yang telah dijawab oleh responden.

Pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan yaitu:

Tabel 3. 2 Instrumen Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju(TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018)

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:175), valid berarti instrumen penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang dijalankan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan dalam penelitian.

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan metode dalam menguji validitas suatu instrument yaitu metode corrected Item Total Corelation. Berikut ini kriteria pengujian pada program SPSS dalam menguji validitas instrument penelitian :

- Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,5) maka instrument atau item item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total dinyatakan valid.
- Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,5) maka instrument dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dilakukan di Kantor Balai Pengembangan Kompetensi PUPR wilayah 1 Medan.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur antar jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat berikut ini:

- a) Jika nilai $\alpha >$ atau $= r_{\text{tabel}}$ maka instrument penelitian dikatakan reliabel.
- b) Jika nilai $\alpha < r_{\text{tabel}}$ maka instrument penelitian dikatakan tidak reliabel.
- c) Nilai koefisien reabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (cukup baik).

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data atau populasi yang telah di kumpulkan berdistribusi normal. Jenis data yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data ordinal, data interval dan data rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu melihat secara visual yaitu melalui normal P-P Plots, ketentuan bahwa titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal. Ketentuannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar Normal
- Jika nilai Sig < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar tidak normal.

Cara lain untuk melihat uji Normalitas adalah dengan *Kolmogrov-smirnov*, dengan ketentuan bahwa data tersebut dikatakan normal jika nilai signifikansi > 0,05.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara kesamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai residual berbeda maka terdapat heteroskedastisitas. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat Grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat SRESID dengan residual error ZPRED pada program SPSS. Jika tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas atau dibawah angka 0 (nol) pada sumbu y, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu juga penelitian ini menggunakan Uji Gletser dengan ketentuan nilai signifikansi variable X > dari 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat digunakan untuk mengetahui hubungan diantara variabel bebas (*independent*). Persyaratan yang harus dipenuhi dalam regresi berganda adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas akan digunakan dengan melihat ukuran Tolerance dan ukuran VIF (*Variance Inflation Factor*).

- Jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolonieritas
- Jika nilai tolerance < 0,1 dan nilai VIF > 10, maka terjadi multikolonieritas.

3.10 Metode Analisis

3.10.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menyajikan data kuantitatif dalam bentuk deskriptif. Analisis deskriptif mengganbarkan atau mendeskripsikan subjek tertentu.

3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Efikasi Diri (X3), terhadap kinerja karyawan (Y).

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Konstanta

β_{1-2} = Koefisien regresi berganda

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Efikasi Diri

ε = Standard error

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen secara parsial. Uji t ini dapat dilihat dari tabel *coefficient* pada program SPSS. Signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai Sig

- Jika nilai Sig = 0, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen
- Jika nilai Sig < 0,05, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen
- Jika nilai Sig > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk melihat apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas (dependen) terhadap variabel terikat (independen) maka taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) Pengujian hipotesis dilakukan dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

1. $H_0: b_1 b_2 = 0$: Budaya Organisasi dan efikasi diri secara positif dan simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
 2. $H_0: b_1 b_2 \neq 0$: Budaya Organisasi dan efikasi diri secara positif dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
1. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan signifikan (sig) dari output anova :
 - a. Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima maka artinya budaya organisasi (X1) dan efikasi diri (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
 - b. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak maka artinya budaya organisasi (X1) dan efikasi diri (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
 2. Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}
 - a. Jika Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima. maka artinya budaya organisasi (X1), dan efikasi diri (X2)

- b. Jika Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak. maka artinya budaya organisasi (X1) dan efikasi diri (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kesesuaian model yaitu dengan cara seberapa besar keragaman variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Jika R^2 semakin mendekati satu maka variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh besar. Sebaliknya, jika R^2 mendekati nol maka variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh kecil. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi 27.