

# Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Organisasi, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Melania Jakarta

Alfiana Trisnawati<sup>1)</sup>, Sekarlita Indriani<sup>2)</sup>

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis  
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

<sup>1)</sup> Email: 2017103416@student.kalbis.ac.id

<sup>2)</sup> Email: sekarlita.indriani@kalbis.ac.id

**Abstract:** The purpose of this study is to 1) find out and test the effect of work discipline on the performance of Melania Foundation employees 2) find out and test the influence of organizational behavior on Melania Foundation employee performance 3) find out and test the effect of self efficacy on Melania Foundation employee performance 4) find out and test the effect of work discipline, organizational behavior and self-efficacy on the performance of Melania Foundation employees. This research is a quantitative research. The research population is Melania Foundation employees. The sampling technique is saturated sampling. The number of samples is 76 respondents. Data collection techniques are interviews and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that the multiple regression equation was  $Y = 1.077 + 0.229 DK + 0.236PO + 0.391SE$ . The regression coefficient is positive, meaning that work discipline has a significant effect on employee performance, organizational behavior has a significant effect on employee performance and self-efficacy has a significant effect on employee performance. This means that if work discipline, organizational behavior and self-efficacy increase, it is followed by an increase in employee performance. Based on the results of the study, it can be concluded that (1) work discipline has a significant effect on employee performance as indicated by a probability value of  $2.528 > 1.96$  (t table), (2) organizational behavior has a positive and significant effect on employee performance as indicated by a probability value of  $3.025 > 1.96$  (t table) (3) self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance as indicated by a probability value of  $3.122 > 1.96$  (t table) and Adjusted value R square of 0.833. This shows that 83.3% of employee performance is influenced by work discipline, organizational behavior, and self-efficacy, while the rest is influenced by other factors not explained in the study.

**Keywords:** work discipline, organizational behavior, self-efficacy, employee performance

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Melania 2) mengetahui dan menguji pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Melania 3) mengetahui dan menguji pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan Yayasan Melania 4) mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja, perilaku organisasi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan Yayasan Melania. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan Yayasan Melania. Teknik pengambilan sampel adalah Sampling Jenuh. Jumlah sampel adalah 76 responden. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi berganda sebesar  $Y = 1.077 + 0,229 DK + 0,236PO + 0.391SE$ . Koefisien regresi bernilai positif artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila disiplin kerja, perilaku organisasi dan self efficacy meningkat, maka diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan (1) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai probabilitas  $2.528 > 1.96$  (t tabel), (2) perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai probabilitas  $3.025 > 1.96$  (t tabel) (3) self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai probabilitas  $3.122 > 1.96$  (t tabel) dan nilai Adjusted R square sebesar 0,833. Hal ini menunjukkan

*bahwa 83,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, perilaku organisasi, dan self efficacy, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.*

*Kata kunci: disiplin kerja, perilaku organisasi, self efficacy, kinerja karyawan*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap hari merupakan awal dari sebuah perubahan. Perubahan selalu dialami secara konsisten oleh manusia dalam kehidupannya. Heraclitus (300SM) yang merupakan tokoh filsafat Yunani kuno, menyatakan bahwa dalam kehidupan manusia tidak ada yang abadi; selama manusia itu hidup, ia akan terus mengalami perubahan. Perubahan yang berlangsung dengan cepat secara terus menerus, membuat perubahan tersebut menjadi lebih kompleks dibanding sebelumnya.

Salah satu aspek yang terasa perkembangan dan perubahannya dari masa ke masa adalah pendidikan. Pendidikan sangat penting untuk pembangunan suatu bangsa karena membuka jalan bagi individu untuk belajar tentang dunia, berinteraksi dengan orang lain dalam masyarakat mereka, dan menciptakan pengembangan pribadi mereka sendiri seiring bertambahnya usia. Sebagai bagian dari rencana Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengatasi masalah pembelajaran yang terus-menerus dan memburuk yang disebabkan oleh epidemi, Kurikulum Mandiri dikembangkan. Kinerja siswa yang buruk bahkan di bidang dasar seperti literasi membaca adalah ciri dari masalah ini. Disparitas pencapaian pendidikan antar wilayah dan kelas sosial ekonomi juga merupakan gejala dari krisis pembelajaran.

Selain kurikulum yang akan membantu guru dalam menerapkan metode pendidikan pada siswa, kegiatan internal pada sekolah itu juga penting bagi dunia pendidikan karena jika tidak

adanya perancangan kegiatan secara internal tiap sekolah, maka kegiatan yang berlangsung dalam sebuah organisasi layaknya sekolah akan kacau karena tidak tersusunnya kegiatan internal dengan baik, seperti rapat, kegiatan-kegiatan sekolah, dan pelatihan guna meningkatkan mutu dan kinerja guru serta karyawan.

Selain pentingnya dalam koordinasi internal sekolah dengan pengadaan rapat, kinerja efektifitas dan efisiensi juga dipengaruhi dengan tingkat penguasaan teknologinya. Mengingat sekarang Indonesia sedang mempersiapkan untuk menggunakan Kurikulum Merdeka yang lebih mengedepankan penggunaan teknologi dalam tiap kegiatan belajar-mengajar. Singkatnya, interaksi antara guru dan siswa akan didominasi melalui jaringan internet dan laman yang sudah disediakan pemerintah selama mengenakan Kurikulum Merdeka.

Hal ini disebabkan oleh perubahan yang terjadi di Indonesia. Perubahan yang cepat membawa Indonesia pada era globalisasi. Hal ini bisa dilihat dari Indonesia sudah mempersiapkan implementasi industri 4.0 dengan Making Indonesia 4.0 sejak 2018. Indonesia telah mempersiapkan diri untuk mengambil peluang era digital guna memicu pertumbuhan ekonomi bangsa. (liputan6.com, 2021). Berikut adalah revolusi industri yang pernah terjadi di Indonesia dan saat ini, Indonesia sedang berada pada era digitalisasi yang ada pada revolusi industri 4.0.



Gambar 1 Perkembangan Revolusi Industri di Indonesia

Sumber : Kementerian Perindustrian Republik Indonesia

Gambar 1 menjelaskan bahwa setelah mengalami tiga revolusi industri pertama, Indonesia telah memasuki revolusi keempat, yang meningkatkan kinerja jaringan internet dan menghubungkannya dengan mesin agar dapat memperoleh hasil yang maksimal dalam perkembangan industri di Indonesia. Ini dibuktikan dengan betapa meluasnya penggunaan internet dalam rutinitas sehari-hari masyarakat.



Gambar 2 Jumlah Waktu Harian yang Dihabiskan di Media

Sumber : We Are Social/Hootsuite

Berdasarkan gambar 2 dikatakan bahwa saat ini warga Indonesia sudah bergantung pada penggunaan internet. Mulai dari pekerjaan sampai hiburan, bisa didapat melalui pemanfaatan jaringan internet. Hadirnya internet dapat mempermudah pekerjaan para karyawan yang biasanya bekerja dengan mobilitas tinggi. Terutama

di masa pandemi yang membuat seorang pekerja harus menyelesaikan pekerjaannya lebih banyak di rumah dibandingkan di tempat kerja karena adanya ketetapan baru mengenai jam kerja selama masa pandemi (Surat Edaran nomor 8 tahun 2020).

Pada Industri 4.0 organisasi maupun perusahaan telah berlomba-lomba untuk memanfaatkan kemampuan digitalisasi. Entah itu untuk keperluan sehari-hari, proses belajar mengajar, atau bahkan sampai proses produksi. Bahkan dalam pembukaan Pre-Conference Hannover Messe, Menteri Agus (2021) menyatakan bahwa, ia berharap kalau penerapan industri 4.0 ini mampu meningkatkan inovasi, produktivitas, aktivitas ekspor produksi dalam negeri, dan peningkatan kualitas produk Indonesia agar dapat bersaing dengan produk lain, serta dapat mengurangi biaya produksi.

Sejalan dengan revolusi industri dan perkembangan teknologi, tuntutan kerja disertai dengan ekspektasi yang terus meningkat membuat perusahaan harus mampu bersikap adaptif terhadap pergerakan perekonomian yang begitu cepat. Tentu saja hal itu bertujuan untuk menjaga stabilitas perusahaan selama mencapai tujuannya.

Keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi adalah ketika dapat sampai pada tujuan dapat dilihat dari SDM di organisasi itu sendiri. Yang berkaitan dengan hal-hal yang mencakup kegiatan organisasi seperti pengembangan karyawan, evaluasi, penggajian, seleksi calon karyawan, penerimaan, pelatihan dan promosi pegawai adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Sulistiyani dan Rosidah, 2018:44). Bisa disimpulkan bahwa terdapat proses yang panjang dalam MSDM sebagai proses pencarian tenaga kerja perusahaan atau organisasi yang sesuai dengan kebutuhan. Bahkan MSDM juga bertanggung jawab dalam melakukan pembinaan, mengevaluasi, dan mengembangkan

karyawan yang menjadi sumber daya manusia perusahaan.

Sumber daya manusia, sering dikenal sebagai tulang punggung perusahaan karena dengan tenaga mereka, mendorong perusahaan maju menuju tujuannya. Ketika keterampilan dan potensi individu sejalan dengan perusahaan, mereka menjadi aset tidak berwujud. Dua faktor utama membenarkan status SDM sebagai komponen penting dari setiap bisnis. Untuk memulai, SDM memiliki potensi untuk memengaruhi setiap aspek bisnis, mulai dari strategi keseluruhan hingga operasi sehari-hari hingga pengembangan produk dan pemasaran hingga pengendalian biaya dan alokasi sumber daya. Kedua, SDM dapat dianggap sebagai uang yang dikeluarkan oleh perusahaan atau organisasi untuk sampai pada tujuan maka diperlukan SDM yang unggul dan tugas departemen SDM adalah merumuskan dan melaksanakan rencana bisnis jika mereka ingin memberikan kontribusi yang berarti bagi pertumbuhan efektivitas organisasi (Suryani & FoEh, 2018). Manajemen sumber daya manusia, seperti yang didefinisikan oleh Simamora (2004:4), mencakup berbagai kegiatan, mulai dari desain dan implementasi sistem hingga pelatihan dan pendidikan hingga gaji dan tunjangan, serta pemeliharaan kondisi kerja yang positif dan semangat kerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting di Yayasan Melania Jakarta untuk mencapai tujuannya. Yayasan Melania Jakarta yang bergerak di bidang sosial, mencakup pendidikan dan kesehatan, membuat organisasi tersebut harus memiliki SDM yang unggul karena sudah banyak yayasan yang bergerak di bidang yang sama dengan Yayasan Melania Jakarta, menjadikan persaingan yang sangat kompetitif di bidang ini, terutama pada bidang pendidikan. Lokasi sekolah yang dimiliki Yayasan Melania Jakarta letaknya tidak terlalu jauh dengan sekolah lain yang memiliki jenjang pendidikan serupa, membuat persaingan

dalam mendapatkan murid tiap tahun ajaran baru menjadi persaingan kompetitif antar sekolah di daerah tersebut. Agar mampu bersaing dengan kompetitor, setiap perusahaan atau organisasi harus memiliki keunggulan kompetitif dan daya saing yang kuat. Hal tersebut sudah diupayakan oleh Yayasan Melania Jakarta dengan mempromosikan kegiatan mereka melalui media sosial seperti website, dan sekolah yang tergabung dalam Yayasan Melania Jakarta juga melakukan pemanfaatan teknologi secara baik dengan cara mengadakan kegiatan lomba di media sosial untuk memancing minat calon siswa yang saat ini lebih terlihat aktif di media sosial.

Kinerja karyawan dinilai memiliki pengaruh yang signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan, disamping sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas kerja karyawan. Sebagaimana dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 67), kinerja merupakan pekerjaan yang telah dilakukan dengan penuh tanggung jawab dengan melihat kualitas dan kuantitas. Sementara menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan adalah hasil dari perilaku dan bagaimana orang tersebut bekerja dalam suatu periode tertentu, umumnya satu tahun.

Kinerja karyawan mengarah pada keahlian karyawan tersebut ketika melaksanakan tanggung jawab dan menyelesaikan masalahnya dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik jika dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, memiliki motivasi kerja, berperilaku sesuai dengan standar kerja perusahaan yang sudah ditetapkan, dan mampu menerapkan nilai-nilai organisasi dalam lingkungan kerja.

Keefektifan kinerja dilihat dari berbagai macam faktor. Baik itu dari internal, maupun dari eksternal. Contohnya, faktor eksternal, yaitu budaya organisasi dan perilaku organisasi. Sementara secara internal, kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya sendiri (self

efficacy). Berkaitan dengan hal di atas, timbul pertanyaan dalam pemikiran penulis mengenai bagaimana budaya organisasi yang baik, sehingga mampu menimbulkan dampak positif pada karyawannya? Sehingga dapat memunculkan keunggulan kompetitif dibanding apa yang dimiliki kompetitor.

Dalam hal ini budaya organisasi dan perilaku organisasi merupakan salah satu faktor utama pembentukan kinerja karyawan perusahaan. Walau budaya serta perilaku organisasi tidak secara langsung memengaruhi laba (profit oriented), namun jika sebuah perusahaan memiliki budaya dan perilaku organisasi yang baik dalam kehidupan kesehariannya, seperti disiplin dalam bekerja, memperlakukan tiap karyawan setara, dan membuka aspirasi atau saran yang diberikan oleh tiap karyawan tanpa membatasi status mereka demi kemajuan Yayasan Melania Jakarta, maka secara perlahan dapat positif dalam kebiasaan dan lingkungan ini akan membentuk kinerja yang baik pada karyawan tersebut. Disiplin kerja dalam sebuah organisasi dapat lahir dari budaya yang melekat pada perusahaannya. Budaya organisasi yang didefinisikan “cara hidup”, hal ini termasuk dalam hal kebiasaan maupun kepercayaan sekelompok orang tertentu pada waktu tertentu (Paschal & Nizam, 2015). Ada banyak penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Sudah banyak penelitian yang menghubungkan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, seperti penelitian Paschal & Nizam (2015), Isa, Ugheoke & Noor (2016), serta Sagita, Susilo & Cahyo (2018) yang menyatakan bahwa kinerja dapat terpengaruh oleh budaya organisasi. Budaya perusahaan yang baik menginspirasi orang untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka, dan para pekerja tersebut menghasilkan hasil yang memenuhi atau melampaui harapan

majikan mereka (Sagita, Susilo & Cahyo, 2018).

Salah satu budaya organisasi yang baik dapat ditandai dengan kehadiran karyawan di tempat kerja. Namun, dapat dilihat dari salah satu daftar kehadiran sekolah yang berada di bawah naungan Yayasan Melania Jakarta, budaya organisasi yang ada masih belum diterapkan dengan baik. Unit sekolah Yayasan Melania Jakarta yang terletak di Mangga Besar, tepatnya di Jalan Mangga Besar VI Selatan No. 84, Jakarta Barat. Terdiri dari TK, SD, dan SMP yang terletak di satu kawasan yang sama. Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Sekolah TK, SD, dan SMP Melania. Tujuan dalam penelitian ini adalah “mengetahui faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasar paparan tersebut dapat diambil rumusan masalah:

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan?
2. Apakah perilaku organisasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan?
3. Apakah *self efficacy* memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja, perilaku organisasi dan *self efficacy* memiliki pengaruh secara simultan kepada kinerja karyawan?

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan jenis penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk memberikan penjelasan tentang temuan di lapangan melalui visual maupun teks (Usman & Akbar, 2014:129). Penelitian kuantitatif, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2016:14), melibatkan pengujian hipotesis tentang populasi atau sampel melalui

penggunaan teknik *random sampling*, pengumpulan data melalui penggunaan instrumen penelitian, dan analisis data. ilmiah kuantitatif atau statistik, dan berusaha untuk memverifikasi hipotesis.

## **2. Populasi dan Sampel**

Sebanyak 76 pekerja Yayasan Melania menjadi populasi penelitian. Pengambilan sampel dengan teknik *saturation sampling* yang merupakan bentuk pengambilan sampel *non-probability sampling* digunakan untuk mengumpulkan sampel penelitian. Kuesioner dan bahan tertulis digunakan untuk proses pengumpulan data, dan skala Likert empat opsi diterapkan untuk instrumen penelitian.

Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), dan variabel bebas penelitian ini adalah disiplin kerja (X<sub>1</sub>), perilaku organisasi (X<sub>2</sub>), dan efikasi diri (X<sub>3</sub>).

## **3. Definisi Operasional Variabel**

### **a. Kinerja Karyawan (Y)**

Produktivitas sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara dalam (Sopiah & Etta Mamang Sangadji, 2018), merupakan penjumlahan dari output seorang pegawai dalam proses pemenuhan tugasnya. Kualitas di sini berarti kelengkapan, kebenaran, dan ketelitian dalam suatu tugas, sedangkan kuantitas adalah jumlah total tenaga kerja yang harus diselesaikan.

Moehariono dalam (Lukman, 2017) berpendapat bahwa keberhasilan (atau kinerja) paling baik diukur dengan seberapa baik suatu organisasi telah menerapkan strategi dan taktik yang digariskan dalam rencana strategisnya untuk mencapai tujuan, visi, dan sasaran yang dinyatakan.

Keberhasilan adalah sejauh mana suatu lembaga mampu melaksanakan rencana dan tujuannya dengan cara yang memungkinkan untuk mencapai tujuannya, menurut Biro Administrasi Nasional Indonesia (LAN-RI) (Riniwati, 2016). Metrik pada kinerja organisasi yang tersedia untuk umum harus sejalan

dengan rencananya untuk mencapai tujuannya, seperti yang dijelaskan oleh LAN-RI.

Wahyuningsih (2015) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai secara mandiri selama jangka waktu yang telah ditentukan saat melaksanakan tugas yang diberikan sehubungan dengan berbagai opsi, seperti standar kinerja, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan.

Berdasarkan definisi tersebut, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa produktivitas pekerja adalah hasil akhir dari karyawan yang melakukan beberapa jenis kegiatan untuk mencapai beberapa jenis tujuan.

Indikator kinerja karyawan

1. Kualitas pelayanan
2. Komunikasi
3. Kecepatan
4. Kemampuan

Inisiatif

### **b. Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

Untuk menjamin pekerja lebih produktif dari sebelumnya dan tidak menghabiskan waktu untuk pekerjaan sepele saat bekerja, otoritas tempat kerja memiliki kewajiban untuk memantau disiplin kerja karyawan. Disiplin tempat kerja adalah penerapan konsep manajemen ke tempat kerja untuk memastikan bahwa anggota staf mengikuti kebijakan dan prosedur. Sikap yang mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan standar dan aturan yang telah ditetapkan dikenal sebagai disiplin.

Seberapa serius seseorang mengambil tugas yang dibebankan kepadanya dapat digunakan untuk menentukan tingkat disiplin mereka. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, aturan sangat penting karena jika orang biasanya mematuhi aturan yang telah ditetapkan, maka kantor atau tempat kerja lain cenderung memiliki disiplin yang kuat.

Karyawan menunjukkan disiplin kerja ketika mereka datang tepat waktu,

berangkat tepat waktu, menyelesaikan semua tanggung jawab yang diberikan, dan mengikuti semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku, menurut Hasibuan (2016). Disiplin secara umum mengacu pada aktivitas karyawan yang menerima tanggung jawab penuh atas pekerjaannya, berusaha untuk menangani kesulitan secepat mungkin, dan mencegah kesalahan menyebar. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020: hlm.129), disiplin adalah upaya manajemen untuk memaksakan standar dalam suatu organisasi. Disiplin tempat kerja dapat dilihat sebagai jenis manajemen yang digunakan untuk melindungi keselamatan para pemimpin dan manajer organisasi.

Indikator disiplin kerja:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Keadilan
4. Sanksi hukuman
5. Ketegasan

Hubungan kemanusiaan

#### c. **Perilaku Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Perilaku organisasi, menurut Triatna (2015: p. 2), membahas studi tentang apa yang dilakukan pekerja di dalam bisnis tertentu dan bagaimana perilaku itu memengaruhi produksi. Di sisi lain, perilaku organisasi digambarkan oleh Utaminingsih (2014: p. 2) sebagai cabang studi yang menggunakan ide dan teori dari berbagai bidang akademik untuk menganalisis bagaimana individu bertindak dalam kelompok dan organisasi.

Perilaku organisasi merupakan topik penelitian yang melihat bagaimana struktur organisasi mempengaruhi produktivitas pekerja di semua tingkatan, menurut Wijaya (2017, p.1). Namun, disiplin perilaku organisasi menganalisis bagaimana perilaku individu di dalam organisasi memengaruhi kinerjanya, sesuai definisi teori perilaku organisasi Robbins (2016).

Mengingat hal tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan

organisasi memerlukan sikap dan tingkat dedikasi pribadi tertentu yang diharapkan dapat menguntungkan baik individu maupun perusahaan. Norma organisasi dikembangkan dengan memperhatikan bagaimana individu bertindak di dalam organisasi tertentu dan didasarkan pada studi norma itu sendiri.

Indikator perilaku organisasi

1. Motivasi
2. Perilaku dan kekuasaan pemimpin
3. Komunikasi interpersonal
4. Struktur dan proses kelompok
5. Pengembangan dan persepsi sikap
6. Proses perubahan
7. Konflik dan negosiasi
8. Rancangan kerja

#### d. **Efikasi Diri (X<sub>3</sub>)**

Mengetahui diri sendiri, atau memiliki keyakinan pada kemampuan sendiri, sangat penting dalam masyarakat saat ini. Karena itu, persepsi seseorang tentang diri mereka sendiri memiliki dampak yang cukup besar pada pilihan yang mereka buat dan cara mereka mempersiapkan diri untuk tantangan yang akan mereka hadapi saat mereka bekerja menuju suatu tujuan (Nur Ghufro dan Rini, 2010: p.7). Efikasi diri seseorang, menurut Bandura, terkait dengan kepercayaan dirinya terhadap kapasitasnya untuk mengendalikan baik penggerak risiko internal maupun eksternal dan lingkungan sosial sekitarnya (Smet, 2018: p.191).

Bandura menguraikan gagasan bahwa rasa efikasi diri individu didasarkan pada keyakinan yang mereka ambil untuk menghadapi kekaburan dan peristiwa mendatang lainnya yang tidak diinginkan tetapi tidak dapat dihindari (dan terkadang membuat stres). Hasil luar biasa dapat dicapai ketika efisiensi individu dikombinasikan dengan lingkungan mereka, tindakan mereka sebelumnya, faktor individu lain, dan yang paling penting, aspirasi mereka untuk hasil dari upaya tersebut. Rasa self-efficacy seseorang mungkin

mempengaruhi bagaimana mereka berpikir dan bertindak dalam situasi tertentu. Hal 75 (Nur Ghufron dan Rini, 2010).

Bandura menegaskan (dalam Nur Ghufron & Rini, 2010: h.75) bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai suatu tujuan atau melaksanakan suatu pekerjaan adalah produk dari rantai pertimbangan rasional dan proyeksi optimis tentang kemampuan mereka sendiri. Baginya, kesuksesan materi tidak ada hubungannya dengan nilai seseorang; melainkan kepastian bahwa seseorang dapat mencapai tujuan apa pun yang paling penting.

Bahkan ketika orang memiliki bakat yang sama, Gist dan Mitchell berpendapat bahwa self-efficacy masih berperan dalam pengambilan keputusan, motif, dan hasil mereka dalam situasi stres (Nur Ghufron dan Rini, 2010: p.75). Self-efficacy individu adalah keyakinan mereka pada keterampilan mereka sendiri untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi tantangan (Baron & Byrne, seperti dikutip dalam Sandi 2017: hal.379).

Schunk (sebagaimana dikutip dalam Prasetyo, 2016: hal.183) mengemukakan bahwa salah satu cara untuk mencapai aktualisasi diri adalah dengan mempertimbangkan bagaimana seseorang dapat merencanakan dan melaksanakan tindakan yang paling tepat dalam setiap skenario yang diberikan. Kemudian, Sudrajat (Susanto, 2018: p.285) menekankan bahwa self-efficacy adalah pandangan kognitif yang menggabungkan informasi tentang kapasitas seseorang untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan serangkaian kegiatan atau tujuan secara efektif.

Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi percaya pada bakatnya sendiri dan mampu mewujudkan ambisinya. Self-efficacy dapat didefinisikan sebagai keyakinan seseorang pada

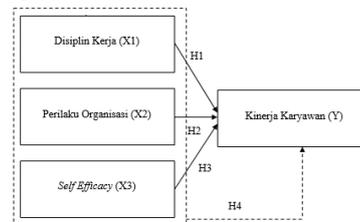
kemampuannya sendiri untuk membawa hasil yang diinginkan (Susanto, 2018: p.284). Bandura menyatakan “*Self Efficacy beliefs are defined as believe in one capabilities to organize and execute the course of action required to manage prospective situations.*” Menurut Bandura, self-efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk mengantisipasi dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk berhasil menangani masalah yang akan datang.

Indikator efikasi diri:

1. *Past experiences* (pengalaman masa lalu)
2. *Vicarious experience* (pengalaman berganti)
3. *Verbal persuasion* (persuasi verbal)
4. *Emotional cues*

#### 4. Kerangka Konseptual

Mengutip Nursalam (2017), prinsip-prinsip menyeluruh dari sebuah proyek penelitian adalah perkiraan dari beberapa realitas yang memfasilitasi komunikasi dan penciptaan teori untuk menjelaskan hubungan antara variabel dalam penelitian. Pilar-pilar teori ini menjadi dasar penelitian ini:



Gambar 3 Tabel Operasional Penelitian

#### 5. Metode Analisis Data

Sumber data pada penelitian ini bersumber pada data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner. Kuesioner dan kegunaannya sebagai alat pengumpulan data dievaluasi dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Responden dalam penelitian Kuesioner diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis dan diinstruksikan untuk menjawab secara konsisten. Penulis menggunakan skala Likert,

alat untuk mengukur sikap responden terhadap fenomena sosial, untuk memberikan poin pada komentar yang mereka terima (Sugiyono, 2013: p.192).

Sementara dalam pengujian data diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Namun, sebelum dilakukan analisis regresi dilakukan terlebih dahulu pengujian prasyarat atau pengujian asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Selain itu, perangkat lunak IBM SPSS versi 25.0 digunakan untuk memproses data. Adapun tahapan penelitian yang dilakukan penulis yaitu.

#### 1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif penelitian ini dihitung dengan SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial) versi 25 menggunakan jawaban tim peneliti untuk pertanyaan tentang variabel independen dan dependen studi. Saat menilai tingkat keahlian responden, peneliti biasanya menggunakan skala penilaian untuk mengkarakterisasi jawaban yang mereka peroleh dari peserta. Pada tahapan ini peneliti melakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada kuesioner yang telah dibuat.

#### 2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan pengujian asumsi dan pendekatan statistik lainnya sangat penting untuk mengembangkan model garis regresi yang akurat. Tes untuk normalitas, multietnisitas, dan heteroskedastisitas adalah tiga contoh asumsi umum.

#### 3. Uji Pengaruh

##### a. Regresi Linier Berganda

Model penelitian dapat menguji korelasi antara dua variabel bebas dengan menggunakan model statistik regresiberganda. Bentuk-bentuk analisis regresif berikut digunakan dalam penyelidikan ini:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Variabel

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = Self Efficacy

E = Error

##### b. Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi membandingkan dua variabel independen untuk membantu menjelaskan hasil pergeseran variabel dependen. Model dengan margin keuntungan tertinggi (koefisien) mungkin merupakan indikator keberhasilan yang baik. Peringkat koefisien adalah antara 0 dan 1, seperti yang dihitung. Jika nilai R<sup>2</sup> mendekati nol berarti variabel bebas kurang baik dalam menjelaskan perubahan variabel terikat. Karena nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memahami variabel dependen. (Ghozali 2013)

#### 4. Uji Hipotesis

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

Pada taraf signifikansi 0,05 (5%), Uji t digunakan untuk menguji semua variabel independen dan dependen yang relevan. Peneliti membandingkan metode statistik t hitung dan t tabel, menggunakan ambang batas signifikan 5%. Pada tingkat t hitung yang tinggi, kemungkinan satu set faktor independen akan memberikan dampak yang konstan pada set variabel independen lainnya (Chandrarin, 2018:141).

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

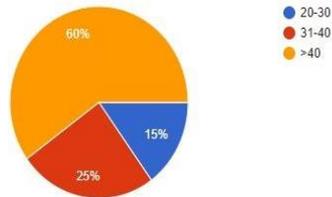
Uji F (Fisher) digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara faktor independen dan variabel dependen pada tingkat kepercayaan 0,05. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian independen beroperasi bersama-sama untuk mempengaruhi variabel dependen jika ambang signifikansi F kurang dari 0,05. (Chandarin, 2018)

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

#### 1. Analisis Deskriptif Data Responden

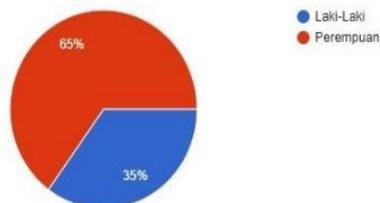
##### a. Karakteristik Berdasarkan Usia



Gambar 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambar 4 menunjukkan bahwa 60 persen responden berusia 40 tahun atau lebih, berjumlah 36 orang, sedangkan 25 persen, atau 15 orang, berusia antara 31 dan 40 tahun. Lima belas persen dari kelompok, atau sembilan peserta, adalah orang dewasa berusia dua puluhan atau tiga puluhan.

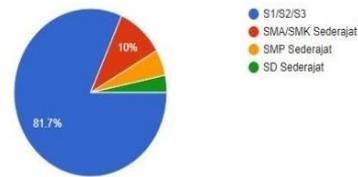
##### b. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin



Gambar 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat dari Gambar 5 bahwa karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan gender dari pengumpulan data melalui kuisioner mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 65% atau sebanyak 39 orang dan berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 35% atau sebanyak 21 orang.

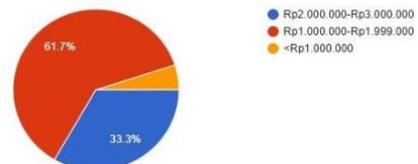
##### c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Gambar 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dilihat dari Gambar 6 bahwa karakteristik responden yang diperoleh berdasarkan pendidikan dari pengumpulan data melalui kuisioner mayoritas responden berpendidikan S1/S2/S3 dengan persentase 81.7% atau sebanyak 49 orang. Disusul dengan responden berpendidikan SMA/SMK Sederajat dengan persentase 10% atau sebanyak 6 orang. Disusul dengan responden berpendidikan SMP Sederajat dengan persentase 5% atau sebanyak 3 orang. Disusul dengan responden berpendidikan SD Sederajat dengan persentase 3.3% atau sebanyak 2 orang.

##### d. Karakteristik Berdasarkan Penghasilan Per Bulan



Gambar 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per bulan

Menurut statistik survei kuisioner, 61,7% responden (atau 37 individu) memiliki pendapatan bulanan Rp. 1.000.000–1.999.000. (seperti yang ditunjukkan pada Gambar 7). Tiga puluh tiga persen, atau dua puluh orang, dengan gaji tahunan antara Rp 2.000.000 dan Rp 3.000.000 telah diperiksa tanggapannya. Setidaknya tiga responden dengan pendapatan tahunan lebih dari Rp 1.000.000 (5% responden).

#### 2. Uji Prasyarat Analisis

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengidentifikasi distribusi data normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan grafik *normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* SPSS 25 dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonalnya. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data pada *P-P Plot* yang berasal dari plot normal konsisten dengan distribusi residual ternormalisasi regresi, yaitu cenderung ke arah diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Kesimpulan Model regresi dapat diterapkan karena data grafik mengikuti distribusi normal.

### b. Uji Linearitas

Dengan melihat *scatterplot*, pola grafik menyebar dan tidak membentuk suatu pola agar model regresi dikatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas. Tujuan penggunaan *scatterplot* pada model regresi untuk memprediksi variabel kinerja organisasi berdasarkan budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja, diasumsikan bahwa residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya adalah konstan.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menentukan apakah nilai dari beberapa variabel bebas berkorelasi. Persyaratan untuk model regresi yang valid adalah tanpa adanya multikolinearitas. *Tolerance* dan nilai VIF "*Variance Inflation Factor*" dapat digunakan untuk menguji multikolinearitas.

Tabel 1 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.077	1.241	.868	.389		
	Disiplin Kerja	.229	.091	.248	2.528	.014	2.94
	Perilaku Organisasi	.236	.078	.394	3.025	.004	1.66
	Self Efficacy	.391	.125	.333	3.122	.003	2.48

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji multikolinearitas dengan metode VIF di Tabel 1 memperlihatkan nilai VIF masing-masing variabel bebas kurang dari 10. Dengan hasil ini maka model regresi aman dari masalah asumsi klasik tersebut.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Beta	Standardized Coefficients	Std. Error	T
1	(Constant)	1.077	1.241	.868
	DK	.248	.091	2.528
	PO	.394	.078	3.025
	SE	.333	.125	3.122

a. Dependent Variable: KK

Berdasar uji regresi linier berganda, diperoleh persamaan:  $KK = 1.077 + 0,229DK + 0,236PO + 0.391SE$

Persamaan di atas memiliki arti:

1. Konstanta sebesar 1,077 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin Kerja, Perilaku Organisasi dan Self Efficacy memiliki nilai nol maka Kinerja Karyawan bernilai konstan sebesar 1,077 satuan.
2. Dengan asumsi bahwa semua faktor lainnya tetap sama, kenaikan satu poin pada variabel Disiplin Kerja akan menghasilkan peningkatan 0,229 poin pada Nilai Produktivitas Kerja dari variabel Karyawan (tetap).
3. Variabel Perilaku Organisasi mempunyai koefisien sebesar 0,236 menunjukkan apabila variabel Perilaku Organisasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.236 satuan, dengan asumsi variabel lain bernilai konstan (tetap).
4. Variabel Self Efficacy mempunyai koefisien sebesar 0.391 menunjukkan apabila variabel Self Efficacy naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,391 satuan, dengan asumsi variabel lain bernilai konstan (tetap).

### b. Analisis Uji F

Tabel 3 Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	99,388	,000 <sup>b</sup>
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), SE, DK, PO

Diperoleh nilai probabilitas  $0.000 < \text{Tingkat alfa} = 0.05$  atau nilai F hitung  $> F$  tabel dimana F hitung, dimana nilai F hitung pada uji F ini adalah sebesar 99,388 dan F tabel dengan nilai  $df = 3$  yaitu sebesar 9,28. Kesimpulan  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan yaitu Disiplin Kerja, Perilaku Organisasi dan *Self Efficacy* secara serentak terhadap Kinerja Karyawan.

### c. Analisis Uji t

Tabel 4 Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>			Sig.
		Standardized Coefficients	Coefficients	T	
		Beta	Std. Error		
1	(Constant)	1.077	1.241	.868	.389
	DK	.248	.091	2.528	.014
	PO	.394	.078	3.025	.004
	SE	.333	.125	3.122	.003

a. Dependent Variable: KK

Adapun hasil pengolahan data pada hasil uji t dapat dijabarkan sebagai berikut:

#### a. Uji Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai probabilitas. =  $0.014 < \text{alfa} = 0.05$  atau jika berdasarkan t hitung, nilai t hitung  $> t$  tabel (1.96). Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat t hitung pada Disiplin Kerja bernilai  $2,528 > 1.96$  (t tabel). Kesimpulan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi memiliki nilai positif yang berarti kenaikan nilai disiplin kerja akan diiringi peningkatan nilai kinerja karyawan dan sebaliknya.

#### b. Uji Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai probabilitas. =  $0.004 < \text{alfa} = 0.05$  atau nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  (1.96). Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat t

hitung pada Perilaku Organisasi bernilai  $3,025 > 1.96$  (t tabel). Kesimpulan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel perilaku organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi memiliki nilai positif yang berarti kenaikan nilai perilaku organisasi akan diiringi dengan peningkatan nilai kinerja karyawan dan sebaliknya.

#### c. Uji Pengaruh Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai probabilitas. =  $0.003 < \text{alfa} = 0.05$  atau jika berdasarkan t hitung nilai t hitung  $> t$  tabel (1.96). Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat t hitung pada Perilaku Organisasi bernilai  $3,122 > 1.96$  (t tabel). Kesimpulan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel self-efficacy memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi memiliki nilai positif yang berarti kenaikan nilai self-efficacy akan diiringi dengan peningkatan nilai kinerja karyawan dan sebaliknya.

### d. Analisis Koefisien Determinasi

Dengan bantuan analisis determinasi, kita dapat menghitung seberapa besar kontribusi setiap variabel independen terhadap hasil akhir. Temuan berikut adalah produk analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25:

#### 1) Koefisien Determinasi *Adjusted R Square*

Tabel 5 Hasil R Square

Model	Adjusted R Square
1	.833

a. Predictors: (Constant), SE, DK, PO

b. Dependent Variable: KK

Dapat dijabarkan bahwa diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.833, artinya variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Perilaku Organisasi dan *Self Efficacy* mampu menjelaskan sebesar 83.3% terhadap variabel terikat yaitu

Kinerja Karyawan, dan hal lainnya dijelaskan oleh hal yang tidak ada pada model tersebut.

## 2) Analisis Statistika Deskriptif

Tabel 6 Statistika Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DK1	60	2	5	4.15	.860
DK2	60	2	5	4.10	.951
DK3	60	3	5	4.10	.730
DK4	60	2	5	4.15	.899
DK5	60	3	5	3.90	.838
DK6	60	2	5	4.08	.962
Valid N (listwise)	60				

Tabel 5 menunjukkan variabel Disiplin Kerja; responden memilih setuju berdasarkan nilai rata-rata, di mana Disiplin Kerja cukup mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai rata-rata yang lebih besar daripada standar deviasi juga menandakan bahwa data pada variabel Disiplin Kerja tergolong cukup baik.

Tabel 7 Statistika Deskriptif Variabel Perilaku Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PO1	60	2	5	4.12	.922
PO2	60	2	5	4.07	.954
PO3	60	2	5	4.10	.986
PO4	60	2	5	4.13	.769
PO5	60	2	5	4.20	.917
PO6	60	2	5	4.23	.927
PO7	60	2	5	3.97	.802
PO8	60	2	5	4.15	.880
Valid N (listwise)	60				

Menunjukkan variabel perilaku organisasi; responden memilih setuju berdasarkan nilai rerata, dimana perilaku organisasi cukup mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai rata-rata deviasi yang lebih tinggi dari standar deviasi menunjukkan bahwa data pada variabel kinerja organisasi umumnya memuaskan.

Tabel 8 Statistika Deskriptif Variabel Self Efficacy

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SE1	60	3	5	4.25	.876
SE2	60	3	5	4.02	.948
SE3	60	3	5	4.27	.778
SE4	60	2	5	4.23	.851
Valid N (listwise)	60				

Menunjukkan variabel self efficacy; responden memilih setuju berdasarkan nilai rerata, dimana perilaku organisasi cukup mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai rata-rata yang lebih besar daripada standar deviasi juga menandakan bahwa

data pada variabel self efficacy tergolong cukup baik.

Tabel 9 Statistika Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	60	2	5	4.08	.996
KK2	60	3	5	4.40	.848
KK3	60	3	5	4.08	.944
KK4	60	3	5	4.15	.799
KK5	60	3	5	4.32	.748
Valid N (listwise)	60				

Menunjukkan variabel kinerja karyawan; responden memilih setuju berdasarkan nilai rerata, dimana kinerja karyawan merupakan faktor yang akan di analisis untuk di prediksi melalui model regresi jika variabel independen yang digunakan memiliki pengaruh signifikan. Nilai rata-rata yang lebih besar daripada standar deviasi juga menandakan bahwa data pada variabel kinerja karyawan tergolong cukup baik.

## IV. SIMPULAN

Beberapa poin kunci dapat diperoleh dari hasil hipotesis sebelumnya, antara lain sebagai berikut:

- 1) Menjaga ketertiban di tempat kerja sangat penting bagi keberhasilan Yayasan Melania Jakarta.
- 2) Acara di kantor Yayasan Melania di Jakarta berdampak besar pada output karyawan.
- 3) Di Yayasan Melania Jakarta, tingkat kepercayaan seorang pekerja terhadap kemampuannya sendiri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap output pekerja tersebut.
- 4) Produktivitas tempat kerja Yayasan Melania di Jakarta dipengaruhi oleh sejumlah faktor sekaligus, termasuk disiplin kerja, dedikasi organisasi, dan keyakinan karyawan pada keterampilan sendiri.

## DAFTAR RUJUKAN

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Abduloh, U., Karomah, N., & Hidayati, S. (2018). Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika dalam Soal Literasi Matematika melalui Model Creative Problem Solving Kelas VIII H SMPN 9 Semarang. PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika, 1, 774- 780
- Akbar, T. Y., Indarjo, S., & Wahyuningsih, A. S. (2015). Penggunaan Metode Hazard Identification Risk Assessment Control Dalam Penyusunan Program K3 Untuk Menurunkan Angka Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bagian Pengampelasan PT Kota Jati Furnindo Desa Suwawal Kabupaten Jepara. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 4(3):2252-6528
- Gufron, M. Nur, dan Rini Risnawati, *Teori-Teori Psikologi*, Ar-Ruzz Media, Jogjakarta, 2010.
- Hari Sulaksono. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta <https://www.melaniajakarta.or.id/>, diakses tanggal 2 Juni 2022, pukul 20.13WIB.
- Isa, Mohd & Ugheoke, Solomon & Noor, Wan. (2016). The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman. *Journal of Entrepreneurship and Business*. 4. 1-12. 10.17687/JEB.0402.01.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Nisrima, Siti. dkk. 2016. *Pembinaan Perilaku Sosial Remaja Penghuni Yayasan Islam Media Kasih Kota Banda Aceh*. *Jurnal Ilmiah* Vol. 1 No. 1. Hal. 203
- Nugraha, G. (2015) *Panduan Pemeriksaan Laboratorium Hematologi Dasar*. Jakarta: CV. TRANS INFO MEDIA.
- Paschal, A.O., & Ismail, N. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Magister Manajemen*
- Patriana, Wahyu Ria dkk. (2017). Pengembangan Subjek Spesifik Pedagogi Penguatan Kesiapan Berperilaku Ramah Lingkungan Pada Materi Geografi Lingkungan Hidup. *Jurnal GeoEco*, 3 (2), hlm. 187.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher
- Rahadianto, dan Nono. 2014. Hubungan Antara Self-Efficacy dan Motivasi Berprestasi Dengan Kecemasan Akademik Pada Siswa Program Sekolah RSBI Di Surabaya. *Juran Psikologi Industri Dan Organisasi* Vo.3 No.3
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Mnesia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang : UB Press
- Rosana, E. (2011). Modernisasi dan perubahan sosial. *Jurnal TAPIS*, 7 (12), hlm. 31-46.
- Sagita A. A, Susilo H, Cahyo M. W.S (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *urnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 57 No.1 April 2018. Hal. 73-82.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Smet. (2018). *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarna Indonesia : Jakarta
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryani, Ni Kadek dan John E.H.J. FoEh. 2018. *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan Konseling di Sekolah (Konsep, Teori dan Aplikasinya)*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Utaminingsih, Alifiulahtin., (2014), *Perilaku Organisasi (Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen)*, Malang: UB Press.
- Wahdania, Ulfiani Rahman & Sri sulasteri. 2017. Pengaruh efikasi diri, harga diri dan motivasi belajar matematika peserta didik kelas X SMA Negeri 1 Bulupoddo Kab. Sinjai. *Jurnal matematika dan pembelajaran*, Vol 5. No. 1 Juni 2017.