

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF*  
*EFFICACY* DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING  
BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Wardiatul Hasanah  
150610040**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERBANKAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF*  
*EFFICACY* DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING  
BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:  
Wardiatul Hasanah  
150610040**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERBANKAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun diperguruan tinggi lainnya;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Batam, 19 Maret 2019



**Wardiatul hasanah**  
150610040

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF*  
*EFFICACY* DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING  
BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat guna  
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh:  
Wardiatul hasanah  
150610040**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 19 Maret 2019**



**Asron Saputra, S.E., M. Si.  
Pembimbing**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi s1 pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Suhardianto, S.Hum, M.Pd. selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen;
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah dan selalu sabar membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Bapak Ferry Dewanto Mongan selaku HRBP Manager PEM Plant PT Schneider Electric Manufacturing Batam yang telah memberikan izin penelitian;
7. Kedua orang tua yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadi tempat curahan hati penulis, atas doa, nasihat, serta dukungan yang mereka berikan;
8. Karyawan yang bekerja di PT Schneider Electric Manufacturing Batam yang telah bersedia menjadi responden penulis;
9. Teman-teman seperjuangan yang sudah memberikan masukan dan semangat dalam menyusun skripsi;
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 19 Maret 2019



Wardiatul Hasanah  
150610040

## ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai penggerak dalam pembangunan perusahaan. Untuk memperoleh keunggulan bersaing, perusahaan perlu menganalisis sumber daya yang dimiliki. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam baik secara parsial maupun simultan. Dimana variabel independen adalah budaya organisasi dan *self efficacy*, mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependennya. Sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di PT Schneider Electric Manufacturing Batam departemen MCB dan KIWI sebanyak 148 responden. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Metode analisis regresi linear berganda. Hasil perhitungan, diketahui budaya organisasi signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,297 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,976 ( $H_1$  diterima), *self efficacy* signifikan karena nilai signifikansi dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,378 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,976 ( $H_2$  ditolak), budaya organisasi dan *self efficacy* secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai  $F_{hitung}$  kedua variabel 39,289 >  $F_{tabel}$  3,06 dan nilai signifikan kedua variabel 0,00 < 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima.

Kata kunci: Budaya organisasi, *Self efficacy*, Kinerja karyawan

## ABSTRACT

*Human resources are needed as a driver in the development of the company, such as being able to create qualified, capable and skilled human resources in order to compete in the global era. To obtain a competitive advantage, companies need to analyze their resources to identify weaknesses and strengths in order to build a capability so that employees are expected to work well and professionally. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and self efficacy on the performance of PT Schneider Electric Manufacturing Batam employees both partially and simultaneously. Where the independent variable is organizational culture and self efficacy, influencing employee performance as the dependent variable. The sample used was employees who worked at PT Schneider Electric Manufacturing Batam, the MCB and KIWI departments as many as 148 respondents. Techniques for collecting data through questionnaires. Method of multiple linear regression analysis. The results of the calculation, it is known that significant organizational culture on employee performance due to the significance value of 0.001 is smaller than the value of  $\alpha$  0.05. The tcount of 3.297 is greater than the ttable value of 1.976 (H1 accepted), self efficacy is significant because the significance value of the variable employee performance is 0.00 less than the value of  $\alpha$  0.05 and the value of t arithmetic of 5.378 is greater than ttable 1.976 ( H2 is rejected), organizational culture and self efficacy together have a significant effect on employee performance because the value of the two variables is 39.289 > Ftable 3.06 and the significant value of the two variables is 0.00 < 0.05, this indicates that H3 is accepted .*

**Keywords:** Organizational culture, Self efficacy, employee performance

## DAFTAR ISI

|                                   | Halaman                             |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> ..... | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....        | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>SURAT PERNYATAAN</b> .....     | iii                                 |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....       | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| <b>ABSTRAK</b> .....              | vi                                  |
| <b>ABSTRACT</b> .....             | vii                                 |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....           | viii                                |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....         | xii                                 |
| <b>DAFTAR RUMUS</b> .....         | xiii                                |

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> ..... | 1  |
| 1.1 Latar Belakang .....       | 1  |
| 1.2 Identifikasi masalah ..... | 9  |
| 1.3 Batasan Masalah .....      | 9  |
| 1.4 Rumusan masalah .....      | 10 |
| 1.5 Tujuan penelitian .....    | 10 |
| 1.6 Manfaat Penelitian .....   | 11 |
| 1.6.1 Manfaat teoritis .....   | 11 |
| 1.6.2 Manfaat Praktis .....    | 11 |

|                                                         |    |
|---------------------------------------------------------|----|
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....                      | 13 |
| 2.1 Pengertian Budaya Organisasi .....                  | 13 |
| 2.1.1 Elemen Budaya organisasi .....                    | 14 |
| 2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi .....             | 14 |
| 2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi .....                    | 15 |
| 2.1.4 Unsur-unsur Pembentuk Budaya Organisasi .....     | 16 |
| 2.1.5 Proses Pembentukan Budaya Organisasi .....        | 17 |
| 2.1.6 Faktor-faktor pembentukan budaya organisasi ..... | 18 |
| 2.1.7 Indikator Budaya Organisasi .....                 | 19 |
| 2.2 <i>Self Efficacy</i> .....                          | 20 |
| 2.2.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....             | 20 |
| 2.2.2 Dimensi <i>Self efficacy</i> .....                | 21 |
| 2.2.3 Proses membangun <i>Self Efficacy</i> .....       | 21 |
| 2.2.4 Pola perilaku <i>Self Efficacy</i> .....          | 22 |
| 2.2.5 Indikator <i>self efficacy</i> .....              | 23 |
| 2.3 Pengertian Kinerja .....                            | 26 |
| 2.3.1 Indikator kinerja .....                           | 27 |
| 2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja .....                       | 28 |
| 2.3.3 Variabel Kinerja .....                            | 28 |
| 2.3.4 Dimensi Kinerja Karyawan .....                    | 29 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu .....                          | 29 |

|     |                          |    |
|-----|--------------------------|----|
| 2.5 | Kerangka Pemikiran ..... | 35 |
| 2.6 | Hipotesis .....          | 36 |

|                                        |           |
|----------------------------------------|-----------|
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b> | <b>37</b> |
| 3.1 Desain Penelitian .....            | 37        |
| 3.2 Operasional Penelitian .....       | 37        |
| 3.2.1 Variabel independen .....        | 37        |
| 3.2.2 Variabel dependen .....          | 38        |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....          | 39        |
| 3.3.1. Populasi .....                  | 39        |
| 3.3.2. Sampel .....                    | 39        |
| 3.3.3 Teknik Pengumpulan Sampel .....  | 40        |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data .....      | 41        |
| 3.4.1 Jenis dan Sumber data .....      | 41        |
| 3.4.2 Alat pengumpulan data .....      | 41        |
| 3.5 Metode Analisis Data .....         | 42        |
| 3.5.1. Analisis Deskriptif .....       | 42        |
| 3.5.2. Uji Kualitas Data .....         | 43        |
| 3.5.3. Uji Asumsi Klasik .....         | 45        |
| 3.5.4. Uji Hipotesis .....             | 48        |
| 3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian ..... | 50        |
| 3.6.1 Lokasi Penelitian .....          | 50        |
| 3.6.2 Jadwal Penelitian .....          | 50        |

|                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                             | <b>51</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian .....                                                      | 51        |
| 4.1.1 Profil Responden .....                                                    | 51        |
| 4.1.2 Analisis Deskriptif .....                                                 | 53        |
| 4.2 Uji Kualitas data .....                                                     | 56        |
| 4.2.1 Uji Validitas .....                                                       | 56        |
| 4.2.2 Uji Reliabilitas .....                                                    | 58        |
| 4.3 Hasil uji asumsi klasik .....                                               | 59        |
| 4.3.1 Uji Normalitas .....                                                      | 59        |
| 4.3.2 Uji Multikolineritas .....                                                | 61        |
| 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....                                             | 62        |
| 4.4 Uji Pengaruh .....                                                          | 63        |
| 4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....                                    | 63        |
| 4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                            | 65        |
| 4.5 Pengujian Hipotesis .....                                                   | 66        |
| 4.5.1 Uji Parsial (Uji t) .....                                                 | 66        |
| 4.5.2 Uji F (Simultan) .....                                                    | 67        |
| 4.6 Pembahasan .....                                                            | 68        |
| 4.6.1 Pengaruh budaya organisasi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan .. | 68        |

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| <b>BAB V</b> .....                        | 71 |
| <b>PENUTUP</b> .....                      | 71 |
| 5.1 Kesimpulan .....                      | 71 |
| 5.2   Saran .....                         | 71 |
| Daftar Pustaka .....                      | 73 |
| <b>Lampiran I Pendukung Penelitian</b>    |    |
| <b>Lampiran II Daftar Riwayat Hidup</b>   |    |
| <b>Lampiran III Surat Izin Penelitian</b> |    |
| <b>Lampiran IV rtabel, ttabel, ftabel</b> |    |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| Gambar 4. 1 Hasil uji normalitas .....             | 59 |
| Gambar 4. 2 P-P Plot Regression Standardized ..... | 60 |
| Gambar 4. 3 Scatter Plot .....                     | 63 |

## DAFTAR TABEL

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....          | 51 |
| Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....                    | 52 |
| Tabel 4. 3 Distribusi Responden berdasarkan Lama Bekerja .....           | 53 |
| Tabel 4. 4 Kriteria analisis deskriptif.....                             | 54 |
| Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.....     | 54 |
| Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Self Efficacy .....        | 55 |
| Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) ..... | 56 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas variabel independen .....                 | 57 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Dependen.....                    | 58 |
| Tabel 4. 10 uji reabilitas variabel dependen dan independen .....        | 58 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....                           | 61 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas .....                            | 62 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                          | 62 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....              | 64 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....              | 65 |
| Tabel 4. 16 Hasil Uji t.....                                             | 66 |
| Tabel 4. 17 Hasil Uji F.....                                             | 67 |

## DAFTAR RUMUS

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| Rumus 3. 1 Rumus Slovin.....             | 40 |
| Rumus 3. 2 Rentang Skala .....           | 43 |
| Rumus 3. 3 pearson product moment.....   | 44 |
| Rumus 3. 4 Reabilitas .....              | 45 |
| Rumus 3. 5 Regresi Linear berganda ..... | 47 |