

PENGARUH SELF EFFICACY DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVERING DI BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA PAYAKUMBUH

Rizki Awba¹⁾ dan Anne Putri²⁾

^{1,2}Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

email: ¹rizkiawba@gmail.com

²anne_kop10@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy and organizational culture on employee performance through employee job satisfaction as an intervening variable at the Payakumbuh Municipal Financial Board. This type of research is quantitative. The population in this study were all civil servants who served in the Payakumbuh City Regional Financial Board, amounting to 71 people. The sampling technique was total sampling, the sample size in the study was 67 people. Data management in this study will use smartPLS software. The results showed that there was no effect of self-efficacy on employee performance. The influence of organizational culture on employee performance. There is an effect of job satisfaction on employee performance. There is an effect of self efficacy on job satisfaction. The influence of organizational culture on job satisfaction. There is no effect of self-efficacy on employee performance after job satisfaction intervening. There is an influence of organizational culture on employee performance after job satisfaction intervening.

Keywords: *self efficacy; organizational culture; job satisfaction; performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervering pada Badan Keuangan Daerah Kota Payakumbuh. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Badan Keuangan Daerah Kota Payakumbuh yang berjumlah 71 orang. Teknik pengambilan sampel secara total sampling, besar sampel dalam penelitian sebanyak 67 orang. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan *Software smartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Tidak ada pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervering kepuasan kerja. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervering kepuasan kerja

Kata kunci: *self efficacy; budaya organisasi; kepuasan kerja; kinerja*

Detail Artikel:

Diterima: 23 Juni 2021

Disetujui: 27 Juli 2021

DOI: [10.47896/ab.v2i1.363](https://doi.org/10.47896/ab.v2i1.363)

PENDAHULUAN

Masalah pelayanan publik yang menggejala dan terjadi di Indonesia sudah menjadi fenomena terbesar dinegara kita, ditandai dengan semakin rendahnya kepercayaan masyarakat kepada birokrasi publik. Kepercayaan masyarakat yang kurang kepada pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik, sehingga masyarakat sering berpandangan bahwa pemerintah ada untuk dilayani bukan untuk melayani masyarakat (Davis 2011).

Tuntutan untuk mengelola sumber daya manusianya semakin diperkuat dengan dikeluarkannya (Undang-Undang Republik, 2014) tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Undang-undang ASN tersebut disusun untuk menjamin perlindungan pegawai negeri sebagai sebuah profesi yang bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan pemerintah secara efektif dan efisien serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat berdasarkan prinsip tata penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Umam and Adianto 2020).

Masalah pelayanan publik yang menggejala dan terjadi di Indonesia sudah menjadi fenomena terbesar dinegara kita, ditandai dengan semakin rendahnya kepercayaan masyarakat kepada birokrasi publik. Kepercayaan masyarakat yang kurang kepada pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan publik, sehingga masyarakat sering berpandangan bahwa pemerintah ada untuk dilayani bukan untuk melayani masyarakat (Davis 2011).

Memasuki era modern saat ini, peningkatan pelayanan masyarakat merupakan sebuah keniscayaan. Dalam hal ini jelas akan menuntut adanya profesionalisme dan responsibilitas birokrasi (Nugroho 2014). Profesionalisme birokrasi perlu ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia (pegawai) yang ada dalam organisasi pemerintahan agar mempunyai kinerja yang tinggi. Profesionalitas ASN merupakan kunci keberhasilan ASN dalam melaksanakan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa (Agustin 2018).

Kontribusi pegawai dalam bentuk kinerja juga sejalan dengan apa yang tertuang pada misi pemerintahan terhadap *good governance*. (Idris 2019) Dalam rangka mewujudkan *Good Governance*, maka pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam Peraturan Presiden ini pasal 4 Bab II mewajibkan setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan negara untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya serta kewenangan dengan didasarkan suatu perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing-masing instansi (Taufik and Warsono 2020).

Badan Keuangan Daerah adalah instansi pelaksana Pemerintah Daerah dalam urusan pengelolaan keuangan daerah. Dalam sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap kinerja instansi pemerintah diukur sehingga dapat diketahui tingkat keberhasilan maupun kegagalan instansi dalam mencapai sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan, demikian juga yang dilakukan oleh Badan Keuangan Daerah Kota Payakumbuh.

Faktor kepuasan dalam bekerja memiliki erja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Suryani, SE et al. 2019) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang kinerjanya baik akan mendapatkan kepuasan (J Winardi 2015).

Selain kepuasan kerja penting untuk peningkatan kinerja, juga perlu diperhatikan juga *self efficacy* dari para karyawan. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Menurut Bandura dalam (Wahyuni and Gorda 2019), efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu sesaat disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik.

Kepuasan kerja juga dapat terbentuk melalui budaya organisasi yang pada akhirnya juga akan meningkatkan kinerja karyawan (Sutrisno 2019). Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. Perusahaan-perusahaan dengan budaya yang mementingkan setiap komponen utama manajerial dan kepemimpinan manajerial pada semua tingkat berkinerja melebihi perusahaan yang tidak memiliki ciri-ciri tersebut dengan perbedaan yang besar. Budaya kuat membantu kinerja bisnis karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri karyawan. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan. Rasa

TELAAH LITERATUR

Konsep Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dewi and Muda 2019).

Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Faustino Cardoso Gomes dalam Mangkunegara, mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Larasati 2018).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rozarie and Indonesia 2017).

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin 2015).

Konsep *Self efficacy*

Self efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. (Yusuf and Syarif 2018) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Di samping itu, Schultz & Schultz (1994) dalam (Sinambela, Mardikaningsih et al. 2020) mendefinisikan *self efficacy* sebagai perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan. (Sutrisno 2019) menjelaskan bahwa *self efficacy* individu didasarkan pada empat hal, yaitu: pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal dan keadaan fisiologis.

Menurut Bandura (2000) dalam (Sinambela, Mardikaningsih et al. 2020) mendefinisikan *self efficacy* adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. *Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari *performance* kerja. Sedangkan menurut (Supomo and Nurhayati 2018) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Bandura membagi *self-efficacy* menjadi tiga bagian yaitu *level*, *generality*, dan *strength*.

Konsep Organisasi

Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi masalah-masalah kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik yang dikutip oleh (Prihayanto 2012).

Suatu budaya akan mewarnai cara bertindak para karyawan dalam aktifitas sehari-hari. Perusahaan yang telah mempunyai budaya yang kuat akan mempengaruhi setiap tindakan yang dilakukan karyawan, dan akan menjadikan kesadaran setiap karyawannya tentang apa yang harus diperbuat setiap waktu ketika mereka sedang berada di bidang kerjanya.

(Stephen and Judge 2002) menyatakan bahwa budaya perusahaan berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan aspek-aspek budaya dalam perusahaannya, sehingga merupakan suatu konsep deskriptif. Disinilah letak budaya dan iklim, karena iklim mengukur apakah budaya tertentu cocok terhadap nilai pribadi tertentu dari karyawan.

Sedangkan Schwartz dan Davis (1999), yang dikutip oleh (Nurhalim 2015) mengemukakan budaya organisasi merupakan suatu pola kepercayaan dan harapan yang dimiliki bersama para anggota organisasi, kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan peraturan tentang perilaku, norma yang secara kuat membentuk perilaku pribadi dan kelompok organisasi

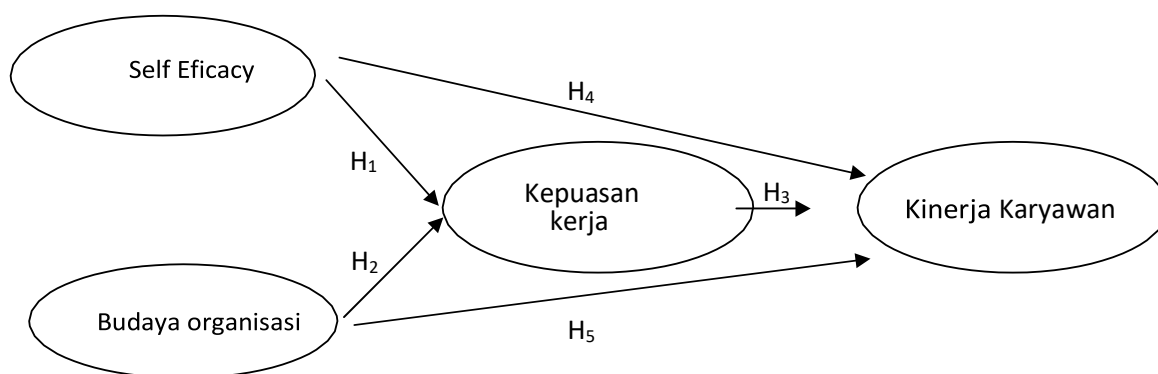
Konsep Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh Luthans (1998) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Lima model kepuasan kerja, yang dikemukakan oleh Kreitner & Kinichi (2005) adalah; *Pertama* pemenuhan kebutuhan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. *Kedua* ketidakcocokan, model ini menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. *Ketiga* pencapaian nilai, model ini menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari individu.

Keempat persamaan, model ini kepuasan adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan ditempat kerja. *Kelima* watak/genetik, model ini berusaha menjelaskan beberapa orang merasa puas dengan situasi dan kondisi kerja tertentu, namun sebagian lagi merasa tidak puas dengan kondisi tersebut.

Herzberg dengan teorinya tentang kepuasan kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan faktor Motivator-Hygiene (Kreitner & Kinichi, 2005). Faktor motivator berkaitan dengan pekerjaan yang menawarkan prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggungjawab serta prospek kemajuan. Sedangkan faktor hygiene yang berkaitan kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, hubungan kerja dan kondisi kerja. Disimpulkan faktor hygiene hanya dapat mengeliminasi ketidakpuasan saja, tidak mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor motivator akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, apabila faktor ini ada.

Kerangka Konsep



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja

Self efficacy mampu mendorong para ASN untuk menunjukkan *work engagement* dan juga (pada akhirnya) perilaku proaktif karena *self efficacy* mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian tindakan efektif untuk mengubah lingkungan. Dalam hal ini, *self efficacy* bertindak sebagai sebuah mekanisme motivasi diri (*self-motivating mechanism*) dimana seseorang yang memandang tinggi kompetensinya akan menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan terdorong untuk mengeluarkan upaya serta persistensi dalam mengatasi rintangan-rintangan (Bandura, 2006). *Self efficacy* dipertimbangkan sebagai sumber daya pribadi (*personal resources*); seseorang yang memiliki tingkat sumber daya pribadi yang tinggi akan (1) semakin menghormati dirinya sendiri, (2) memiliki ekspektasi atas *goal self-concordance* yang tinggi, (3) semakin terdorong secara intrinsik untuk mengejar tujuannya, dan (4) memicu kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi. Dengan kata lain, para karyawan yang merasa penting, kuat, dan antusias terhadap pekerjaan mereka akan menunjukkan kinerja yang baik Hal ini diperkuat dengan penelitian Cherian & Jacob (2013) dengan metode Anova menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh keseluruhan *self-efficacy*. Hal ini juga membuktikan bahwa perilaku organisasi profesional berlatih skeptis biasanya dipengaruhi jumlah kepercayaan yang signifikan. Kedua, kompleksitas tugas serta lokus kinerja ditemukan ada hubungan antara *self-efficacy* dan kinerja di tempat kerja. Hal yang sama ditemukan (Tims, *et.al.* 2014) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa lebih mandiri lebih mungkin untuk memobilisasi sumber daya mereka pekerjaan pada hari itu. Pekerjaan kerajinan harian berkorelasi positif untuk bekerja dengan kenyamanan dan tidak langsung terkait dengan kinerja. Lebih lanjut studi (Olido, *et.al.* 2015) menunjukkan bahwa ada hubungan ada hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi merupakan persepsi individu atau kelompok dalam organisasi (Gibson, 2000). Budaya organisasi menentukan identitas dari suatu kelompok, dalam kelompok ini diartikan sebagai suatu organisasi (Hofstede, 1996). Hasil studi Kotter dan Heskett (1990; dalam Suharto dan Cahyono, 2005) budaya perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang dan perusahaan akan menjadi faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Budaya organisasi yang kuat akan memicu ASN untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja dan kinerja

karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Sutanto, 2002).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu tingkatan karyawan sebuah organisasi yang merasa bahwa organisasi secara berkelanjutan memuaskan kebutuhan mereka (Anderson, 1994). Berbagai penelitian tentang kepuasan kerja telah dilakukan seperempat abad yang lalu Locke (1984; dalam Bambang Guritno dan Waridin, 2005). Hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan sesuatu yang statis, tetapi merupakan suatu subjek yang dapat memengaruhi dan memodifikasi berbagai kekuatan yang ada dalam diri individu karyawan. Suatu studi empiris mengenai kepuasan kerja yang dilakukan oleh Baron (1985; dalam Bambang Guritno dan Waridin, 2005), mengindikasikan bahwa kondisi kerja dapat membantu meningkatkan minat kerja, promosi dan meminimalisir konflik antar karyawan yang semuanya itu akan mengarah pada kepuasan kerja karyawan. Menurut Lum (1994), suatu program perbaikan kualitas dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, antara lain melalui minat kerja yang meningkat, hubungan baik dengan manajemen atau sesama karyawan, keamanan kerja, peningkatan tanggung jawab, peningkatan gaji, kesempatan untuk promosi, kejelasan peran dan partisipasi yang semakin meningkat dalam pengambilan keputusan. Studi yang hari itu dilakukan oleh Madu (1998; dalam Bambang Guritno dan Waridin, 2005) menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja, baik untuk perusahaan kecil maupun besar.

Secara historis, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masalahnya adalah terdapatnya karyawan yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi. Banyak pendapat mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi, terutama yang dihasilkan oleh prestasi kerja, bukan sebaliknya. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan memengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut. Menurut Strauss dan Sayles (1988; dalam Parwanto dan Wahyudin, 2005) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi dini. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan tidak melakukan kesibukan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi prediksi yang tidak baik apabila kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan kinerja. Indikasi kepuasan kerja, biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, *turn over*, dimana kedua hal tersebut dapat memunculkan biaya yang tinggi dalam organisasi, sehingga perusahaan sangatlah beralasan secara ekonomi untuk memberi perhatian terhadap kepuasan kerja karena sangat memengaruhi kinerja karyawan dan efektivitas organisasi.

Pengaruh Self efficacy Terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian Lau (2012) yang dilakukan pada Universitas di Amerika Serikat dengan menggunakan 224 mahasiswa menunjukkan bahwa self-efficacy berhubungan positif pada kepuasan kerja. Semakin tinggi self-efficacy seseorang semakin tinggi pula kepuasan kerja seseorang. Hal ini membuktikan bahwa self-efficacy yang dimiliki oleh seorang pegawai memberikan dorongan terhadap kepuasan kerja. Karena mereka menganggap bahwa pada

dasarnya setiap orang pasti memiliki self efficacy, tetapi self efficacy tersebut terbentuk karena dukungan dari perusahaan. Lodjo (2013), dalam penelitiannya terhadap 127 karyawan PT. PLN Suluttenggo mengatakan bahwa keyakinan diri sangatlah penting. Semakin mampu dan yakin seseorang dalam mengerjakan tugasnya akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

Luthans (2006) dalam (Arishanti 2009) menyatakan bahwa ada analisis terbaru dari perusahaan fortune yang menemukan bahwa atribut yang paling berhubungan dengan mereka yang menduduki peringkat tiga teratas dalam industri adalah “menarik dan mempertahankan orang-orang yang punya talenta mengagumkan”. Cara yang dilakukan perusahaan tersebut adalah menanggapi budaya dan nilai mereka secara serius.

Pengaruh Self efficacy Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian – penelitian (Wang, Hall, Rahimi 2015, Amah 2012, Chang, Edwards 2014) telah menemukan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Blomquist, Farashah, Thomas 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi *self efficacy* terhadap kinerja, Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi pada *self efficacy* yang dimiliki oleh organisasi akan mempunyai keterlibatan yang tinggi juga dengan pekerjaannya, dan karyawan yang mempunyai keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya sering enggan untuk meninggalkan organisasinya.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Penelitian – penelitian (Ahmed, Shafiq 2014, Awadh, Saad 2013, Ozigbo 2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja sementara itu penelitian yang dilakukan (Sangadji, Sopiah 2013) memiliki hasil penelitian bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja, serta ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (Arishanti 2009).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang akan diteliti pada penelitian ini, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang melihat pengaruh antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Badan Keuangan Daerah Kota Payakumbuh yang berjumlah 71 orang. sampel dalam penelitian sebanyak 71 orang. Sementara kuisioner yang kembali setelah penelitian dilakukan adalah sebanyak 67 orang. variabel pada penelitian ini yaitu:

- a. Variabel eksogen yang terdiri dari *self efficacy* (X1), budaya organisasi (X2) dan kepuasan (Z)
- b. Variabel endogen yaitu kinerja yang dilambangkan dengan (Y)

Definisi operasional variabel berfungsi untuk menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel yang akan dianalisis. Berikut definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian

Tabel 1
Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	<i>Self efficacy</i>	Keyakinan seseorang untuk menjalankan tugas pada tingkat tertentu yang memengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas.(Sutrisno 2019)	a. kemampuan mengelola kesulitan, b. kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha, c. keyakinan untuk melaksanakan tugas
2	Budaya organisasi	sistem atau pola-pola nilai, simbol, ritual, mitos, dan praktek-praktek yang terus berlanjut; mengarahkan orang untuk berperilaku dan dalam upaya memecahkan masalah.(Sutrisno 2019)	a. Keterlibatan b. Misi c. Konsistensi d. Adaptabilitas
3	Kepuasan Kerja	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan (Robbins dan Judge (2016).	a. Upah b. Promosi c. Rekan kerja, d. Atasan e. Pekerjaan itu sendiri
4	Kinerja	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.(Hasibuan and Hasibuan 2016)	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Hubungan kerja 4) Ketangguhan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Structural Model Assessment (SMA)

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel sekaligus dalam rangka membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji signifikansi untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dilakukan melalui *bootstrapping* (Ghozali dan Latan, 2015). Pengujian Hipotesis PLS tidak mengasumsikan data berdistribusi normal, sebagai gantinya PLS bergantung pada prosedur *bootstrapping non parametrik* untuk menguji signifikansi koefisiennya (Hair dkk, 2014).

Variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat jika nilai t statistik > t tabel (1, 96) dan nilai p values < 0, 05. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2
Path Coefficients Direct Effect

Hubungan	Original Sample	T – Statistic	P- Values	Keputusan
SE (X1) -> KP (Y)	-0,698	1,753	0,080	Hipotesis Ditolak
BO (X2) -> KP (Y)	1,502	4,127	0,000	Hipotesis Diterima
KK (Z) -> KP (Y)	0,191	2,493	0,013	Hipotesis Diterima
SE (X1) -> KK (Z)	-0,961	2,212	0,027	Hipotesis Diterima
BO (X2) -> KK (Z)	1,422	3,703	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber : olahan data (2021)

Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan bahwa

- 1) Nilai *t statistic* 1,753 lebih besar dari *t-table* 1,6 dengan nilai *p value* sebesar 0,080 lebih besar dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan tidak adanya pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai
- 2) Nilai *t statistic* 4,127 lebih besar dari *t-table* 1,6 dengan nilai *p value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
- 3) Nilai *t statistic* 2,493 lebih besar dari *t-table* 1,6 dengan nilai *p value* sebesar 0,013 lebih kecil dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
- 4) Nilai *t statistic* 2,212 lebih besar dari *t-table* 1,6 dengan nilai *p value* sebesar 0,027 lebih kecil dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh self efficacy terhadap kepuasan kerja
- 5) Nilai *t statistic* 3,703 lebih besar dari *t-table* 1,6 dengan nilai *p value* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Mediation Effect

Mediation effect ditunjukkan untuk menguji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka diperoleh ringkasan seperti terlihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 3
Path Coefficient (Mean, STDEV, t-statistic, p-value)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Self Efficacy -> kepuasan kerja -> kinerja pegawai	-0,184	-0,185	0,108	1,694	0,091
Budaya organisasi -> kepuasan kerja -> kinerja pegawai	0,272	0,280	0,136	1,993	0,047

Sumber : olahan data (2021)

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa Nilai original sample sebesar -0,184 menunjukkan Self Efficacy memiliki hubungan negatif terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening kepuasan kerja. Nilai sample mean sebesar -0,185 menunjukkan besarnya pengaruh Self Efficacy melalui variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Setiap

peningkatan self efficacy sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar -0,185 satuan.

Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan sebesar 1,694 lebih besar dari T-table 1,6 dengan nilai p value sebesar 0,091 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening kepuasan kerja tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa hanya terjadi hubungan secara *direct effect*, sementara secara *indirect effect* variabel kepuasan tidak mampu memediasi self efficacy terhadap kinerja

Pada hubungan budaya organisasi terhadap kinerja setelah adanya intervening kepuasan kerja, diperoleh nilai original sample sebesar 0,272 menunjukkan budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening kepuasan kerja. Nilai sample mean sebesar 0,280 menunjukkan besarnya pengaruh budaya organisasi melalui variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,280 satuan.

Hasil uji *t statistic* dengan tingkat kepercayaan 95% dan pada taraf signifikansi pada alpha 5% didapatkan sebesar 1,993 lebih besar dari T-table 1,6 dengan nilai p value sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening kepuasan kerja signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan secara *direct effect*, maupun secara *indirect effect*, karena variabel kepuasan mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja.

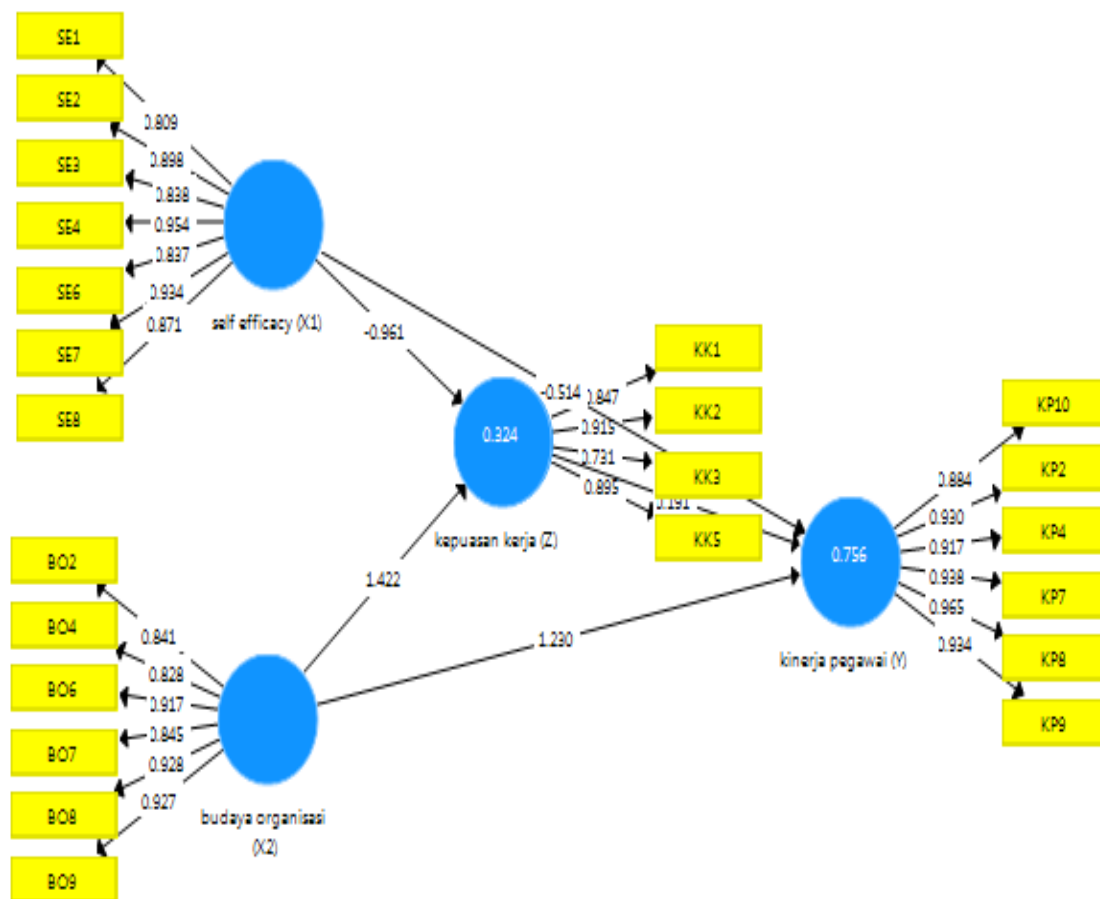
Kesimpulan pengujian hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4
Kesimpulan Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Hasil Hipotesis
H1	Self Efficacy berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai	Ditolak
H2	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai	Diterima
H3	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai	Diterima
H4	Self efficacy berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja	Diterima
H5	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja	Diterima
H6	Kepuasan kerja memediasi hubungan antara Self efficacy dan kinerja pegawai secara positif	Ditolak
H7	Kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai secara positif	Diterima

Sumber : olahan data (2021)

Analisis dan evaluasi *structural model assesment* hasil *calculate-PLS Bootstrapping* yang menunjukkan model *direct* dan *indirect effect* yang terbentuk terlihat secara keseluruhan didalam model kerangka struktural seperti pada gambar di bawah ini.



Gambar 2
Model Kerangka Struktural

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

- 1) Nilai p value sebesar 0,080 > dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 2) Nilai p value sebesar 0,000 < dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 3) Nilai p value sebesar 0,013 < dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 4) Nilai p value sebesar 0,027 < dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan self efficacy berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 5) Nilai p value sebesar 0,000 < dari 0, 05. Hasil ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 6) Nilai p value sebesar 0,091 > dari 0,05. Hasil ini menunjukkan self efficacy terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening kepuasan kerja tidak berpengaruh.
- 7) Nilai p value sebesar 0,047 < dari 0,05. Hasil ini menunjukkan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai setelah adanya intervening kepuasan kerja berpengaruh

Saran

1. Self Efficacy

Instansi hendaknya memberikan perhatian terhadap pengembangan efikasi diri (self efficacy) para pegawai khususnya yang berkaitan dengan luas bidang perilaku (generality) yang salah satunya dapat dilakukan melalui program-program pembinaan yang dirancang khusus sesuai dengan kebutuhan pegawai.

2. Budaya organisasi

Budaya organisasi pada instansi ini sudah dapat dikatakan baik, tetapi sebaiknya instansi memberikan lebih banyak lagi perhatian dan usahanya dalam meningkatkan mutu dari budaya organisasi pada organisasi tersebut. instansi perlu memperhatikan beberapa permasalahan yang menyangkut tentang masih adanya kekurangan di beberapa item budaya organisasi dengan cara meningkatkan tali persaudaraan, rasa yang lebih intens dalam hubungan sebagai rekan kerja, seperti mengadakan pelatihan bersama berupa outbound, untuk mengurangi kesenjangan diantara karyawan. Disamping itu pelatihan tersebut juga dapat mengurangi tingkat stres kerja para karyawan

3. Kepuasan Kerja

Instansi hendaknya melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja secara berkala untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai yang selanjutnya ditindaklanjuti dengan upaya-upaya konkret guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

4. Kinerja

Masing-masing instansi seharusnya mulai memperhatikan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dalam hal melakukan pengembangan diri untuk lebih menggali kemampuan sumber daya manusia. Langkah yang dapat diambil untuk mengatasi masalah ini adalah dengan mengirim beberapa pegawai untuk satu periode tertentu yang ditentukan instansi, ini dilakukan demi mempermudah pegawai dalam bekerja dengan dapatnya keahlian baru yang dibutuhkan organisasi. Langkah yang dilakukan ini diharapkan mampu meminimalisir kesulitan pegawai dalam bekerja dan meningkatkan kemampuan pegawai atau sumber daya organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, M. (2018). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama Kabupaten Bangka, Universitas Bangka Belitung.
- Anggraini, L. N. (2018). Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat. *Jurnal Eksekutif* 15(1): 260-280.
- Arishanti, K. I. (2009). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan*.
- Davis, R. S. (2011). Blue-collar public servants: How union membership influences public service motivation. *The American Review of Public Administration* 41(6): 705-723.
- Dewi, R. and I. Muda (2019). *Manajemen sumber daya manusia, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia*.
- Fernandes, A. A. R. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*, Universitas Brawijaya Press.
- Ginting, S. and N. Simamora (2018). Peran public relations pt. Coca-cola amatil indonesia medan dalam membangun citra positif perusahaan di kelurahan martubung kecamatan medan labuhan kota medan. *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi* 1(1): 1-15.
- Hasibuan, M. S. and H. M. S. Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara.
- Idris, K. (2019). Konsistensi Perencanaan Dan Penganggaran Pada Pemerintah Kota Depok. *Administratie Jurnal Administrasi Publik* 1(2).

- J Winardi, S. (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi*, Prenada Media.
- Jaenudin, J. and F. Chairunisa (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan. *Jurnal Administrasi Negara* 21(2): 50-61.
- Kandau, M. A. S. (2018). *Hubungan Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Ptpn V Kebun Air Molek I Indragiri Hulu*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Deepublish.
- Masrukhin, M. A. (2015). Praktik Sistem Kerja Berkinerja Tinggi terhadap Komitmen Afektif dengan Mediasi Keadilan Prosedural. *Jurnal Dinamika Manajemen* 5(1).
- Nugroho, P. J. (2014). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru SD Daerah Terpencil Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Pendidikan Lentera Dinas Pendidikan Kabupaten Bondowoso* 1(1): 19-36.
- Nurhalim, F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember.
- Prihayanto, S. (2012). *Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Regional IV Jawa Tengah-Daerah Istimewa Yogyakarta*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, Universitas Brawijaya Press.
- Rozarie, C. R. D. and J. T. N. K. R. Indonesia (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rusdianto, U. (2013). *CSR Communications a Framework for PR Practitioners*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sanjaya, G. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Wisata Paku Haji Di Kabupaten Bandung*, Universitas Widyatama.
- Santoso, S. (2010). *Statistik multivariat*, Elex Media Komputindo.
- Shanty, D. and S. Mayangsari (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik* 12(2): 103-120.
- Sinambela, E. A., et al. (2020). Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism. *Journal of Islamic Economics Perspectives* 1(2): 33-42.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS* 7(2).
- Stephen, R. and T. A. Judge (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Terjemahana Helida, Dewi Sartika, Erlangga Jakarta.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Asmoro Mediatama.
- Supomo, R. and E. Nurhayati (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suryani, N. K., et al. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*, Nilacakra.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*, Prenada Media.
- Tampubolon, M. P. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*, Papas Sinar Sinanti.
- Taufik, T. and H. Warsono (2020). Birokrasi Baru Untuk New Normal: Tinjauan Model Perubahan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Di Era Covid-19. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 2(1): 1-18.
- Umam, U. and A. Adianto (2020). Efektivitas Mal Pelayanan Publik (MPP) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum* 4(1):

160-165.

Wahyuni, N. L. P. A. and O. S. Gorda (2019). Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomi* 24(2): 227-241.

Yusuf, R. M. and D. Syarif (2018). Komitmen Organisasi, Nas Media Pustaka.