

**KINERJA INDIVIDUAL KARYAWAN DITINJAU DARI KONSEP *THEORY OF PLANNED BEHAVIOR*
(STUDI KASUS PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA DENPASAR)**

Ni Made Rai Juniariani¹, Putu Dian Pradnyanitasari, Ni Made Intan Piliandani
Fakultas Ekonomi, Universitas Warmadewa, Indonesia

ABSTRAK

The purpose of this study is to determine whether the concept of the theory of planned behavior in this research attitude toward behavioral is understood as self-motivation, subjective norms are understood as organizational culture and perceived behavioral control is understood as the ability of work to influence the performance of individual employees. This study uses primary data in the form of answers to questionnaires from employees of the Library and Archives Department of Denpasar City using the survey method. 44 samples were obtained using purposive sampling method. The method of analysis of this study uses multiple linear regression analysis. The results of testing hypotheses show that (1) self motivation positively affects the performance of individual employees. (2) organizational culture positively affects individual employee performance and (3) work ability influences individual employee performance. This research shows that individual employee performance is influenced by factors that exist in themselves and the environment in the organization or company.

Keywords: *self motivation, organizational culture, work ability, individual employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset yang sangat berharga. Kemajuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh baik tidaknya pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan bagian utama dalam pemrosesan masukan (input) menjadi keluaran (output) yang dihasilkan perusahaan (Suprihati, 2014). Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam memajukan dan meningkatkan kualitas perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik akan terlihat jika individu dapat menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya dengan baik (Alannita, 2014). Menurut Rivai & Basri (2004) dalam Riani (2011) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan

¹ raijuniari@gmail.com

telah disepakati bersama. Lindawati (2012) menyatakan, kinerja individu adalah mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja masing-masing karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kualitas kerja karyawannya.

Sesuai dengan teori perilaku yaitu *Theory of Planned Behavior* (TPB), minat seseorang dalam menentukan perilaku dipengaruhi oleh sikapnya sendiri, pengaruh lingkungan yang berada di sekitarnya dan keyakinan seseorang dengan kemampuan yang dia miliki. Dalam penelitian ini sikap berperilaku (*attitude toward behavioral*) dipahami sebagai motivasi diri, norma subyektif (*subjective norm*) dipahami sebagai budaya organisasi dan kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*) dipahami sebagai kemampuan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins (2006:39) menyatakan motivasi diri adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih dalam meraih tujuan organisasi yang disebabkan oleh kemauan diri untuk memuaskan kebutuhan individu. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu yang positif secara sadar maupun tidak sadar (Purnamasari, 2016). Dengan adanya motivasi dari dalam dirinya yang baik karyawan akan terdorong untuk bekerja maksimal dan melaksanakan tugasnya serta kewajibannya karena mereka yakin bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan berpengaruh baik pula pada kepentingan-kepentingan individu karyawan. Penelitian Lisdiana (2016) menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Hal senada juga dibuktikan oleh Ananto (2013) dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi diri berpengaruh pada kinerja karyawan, namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Asmarani (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri karyawan tersebut dan faktor yang berasal dari lingkungan atau budaya yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh instansi dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang melalui proses sosialisasi terbentuk menjadi aturan yang dipakai sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak oleh pegawai dalam instansi dalam mencapai tujuan instansi (Robbins, 1996 dalam Suryadi & Rosyidi, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi & Rosyidi (2013) membuktikan bahwa budaya

organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasional yang kuat dapat membentuk identitas perusahaan yang memberikan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lainya (Kosasih & Sutanto, 2014). Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Asmarani (2014) dan Lisdiana (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan akan maksimal apabila masing-masing karyawan mempunyai kemampuan kerja yang baik. Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998). Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Penelitian Setiawan dan Siagian (2017) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Banyak peneliti yang telah melakukan penelitian tentang kinerja karyawan namun menunjukkan hasil yang berbeda. Terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian sehingga peneliti melakukan penelitian kembali tentang faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja individual karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi diri berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada kinerja individual karyawan ?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh pada kinerja individual karyawan ?

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Denpasar. Adapun visi dari dinas tersebut yaitu menjadikan Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar sebagai wahana pembelajaran, pelestarian dan sumber informasi dalam pembangunan Kota Denpasar kreatif yang berwawasan budaya dalam keseimbangan menuju keharmonisan. Dengan salah satu misinya yaitu memberdayakan unit perpustakaan melalui pembinaan, pengawasan, pengembangan dan pelestarian koleksi perpustakaan serta meningkatkan kualitas pelayanan guna mensukseskan program pemerintah dalam meningkatkan gemar membaca. Untuk mencapai visi dan misinya tersebut perlu didukung oleh kinerja yang berkualitas dari masing-masing karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Semakin bagus kinerja karyawan maka kinerja perusahaan pun akan semakin berkualitas dan tujuan perusahaan akan tercapai.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Theory of Planned Behavior

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Theory of Planned Behavior* (TPB). TPB merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). Menurut *Theory of Planned Behavior* (TPB) keputusan untuk menampilkan tingkah laku tertentu adalah hasil dari proses rasional yang diarahkan pada suatu tujuan tertentu dan mengikuti urutan-urutan berfikir (Baron & Byrne, 2004). *Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan teori perilaku yang menyatakan bahwa minat perilaku seseorang dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan kontrol perilaku persepsian.

1. *Attitudetowards Behavioral* (Sikap Berperilaku)

Attitudetowards Behavioral adalah evaluasi individu secara positif atau negatif terhadap benda, orang, institusi, kejadian, perilaku atau minat tertentu (Ajzen, 2005). Sikap merupakan suatu faktor dalam diri seseorang yang dipelajari untuk memberikan respon positif atau negatif pada penilaian terhadap sesuatu yang diberikan. Dalam penelitian ini *attitudetowards behavioral* dipahami sebagai motivasi diri. Munculnya minat perilaku seseorang dipengaruhi oleh munculnya sikap awal (motivasi diri) dari orang tersebut. Motivasi diri mempengaruhi seseorang dalam menentukan perilaku.

2. *Subjective Norm* (Norma Subjektif)

Subjective norm mengacu pada tekanan sosial yang dihadapi oleh individu untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Ajzen (2005) memaparkan *Subjective norm* merupakan fungsi yang didasarkan oleh *belief* yang disebut sebagai *normative beliefs*, yaitu *belief* mengenai kesetujuan dan atau ketidaksetujuan seseorang maupun kelompok yang penting bagi individu terhadap suatu perilaku. *Subjective norm* merupakan persepsi seseorang tentang pemikiran orang lain yang akan mendukung atau tidak mendukungnya dalam melakukan sesuatu. Dalam penelitian ini *Subjective norm* dipahami sebagai budaya organisasi. Seorang individu akan cenderung melakukan perilaku jika termotivasi oleh orang lain atau lingkungan yang menyetujuinya untuk melakukan perilaku tersebut.

3. *Perceived Behavioral Control* (Kontrol Prilaku Persepsian)

Wijaya (2007) menyatakan bahwa *perceived behavioral control* merupakan persepsi terhadap kekuatan faktor-faktor yang mempermudah atau mempersulit. Kontrol perilaku persepsian adalah persepsi kemudahan atau kesulitan dalam melakukan suatu perilaku. Lo Choi Tung (2011) mengemukakan bahwa kontrol perilaku *relates to the beliefs about the availability of supports and resources or barriers to performing an entrepreneurial behavior (control beliefs)* (berkaitan dengan keyakinan tentang ketersediaan dukungan dan sumber daya

atau hambatan untuk melakukan suatu perilaku kewirausahaan). Dalam penelitian ini *perceived behavioral control* dipahami sebagai kemampuan kerja karyawan. Seseorang akan berperilaku apabila dia yakin dengan kemampuan yang dia miliki untuk melakukan perilaku tersebut.

Pengaruh Motivasi Diri Pada Kinerja Individual Karyawan

Salah satu konstruk TPB (*attitudetowards behavioral*) (menyebutkan munculnya minat perilaku seseorang dipengaruhi oleh munculnya sikap awal (motivasi diri) dari orang tersebut. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih dalam meraih tujuan organisasi yang disebabkan oleh kemauan diri untuk memuaskan kebutuhan individu Robbins (2006:39). Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu yang positif secara sadar maupun tidak sadar (Purnamasari, 2016). Dengan adanya motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk bekerja maksimal dan melaksanakan tugasnya serta kewajibannya karena mereka yakin bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan berpengaruh baik pula pada kepentingan-kepentingan individu karyawan. Penelitian Lisdiana (2016) menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Hal senada juga dibuktikan oleh Ananto (2013) dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi diri berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Motivasi berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Individual Karyawan

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh instansi dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang melalui proses sosialisasi terbentuk menjadi aturan yang dipakai sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak oleh pegawai dalam instansi dalam mencapai tujuan instansi (Robbins, 1996 dalam Suryadi & Rosyidi, 2013). Sesuai dengan TPB, *Subjective norm* merupakan persepsi seseorang tentang pemikiran orang lain yang akan mendukung atau tidak mendukungnya dalam melakukan sesuatu. Budaya organisasional yang kuat dapat membentuk identitas perusahaan yang memberikan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lainnya (Kosasih & Sutanto, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi & Rosyidi (2013) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut sehingga dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu :

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan

Pengaruh Kemampuan Kerja Pada Kinerja Individual Karyawan

Dalam TPB, *perceived behavioral control* dipahami sebagai kemampuan yang dimiliki karyawan. Seseorang akan berperilaku apabila dia yakin dengan kemampuan yang dia miliki untuk melakukan perilaku tersebut. Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998). Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Penelitian Setiawan dan Siagian (2017) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H₃ : Kemampuan kerja berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian adalah di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Denpasar yang berlokasi di Jl. Surapati Denpasar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menurut sifatnya adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif yaitu jumlah karyawan yang bekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Denpasar yang dijadikan responden penelitian sedangkan data kualitatif adalah jawaban responden terhadap kuisisioner yang dibagikan. Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner penelitian yang dikumpulkan menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Denpasar yang berjumlah 95 orang dan penentuan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu 44 karyawan yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen terdiri atas motivasi diri (X1), budaya organisasi (X2) dan kemampuan kerja (X3). Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja individual karyawan (Y). Persepsi karyawan terhadap pengaruh motivasi diri, budaya organisasi, dan kemampuan kerja pada kinerja individual karyawan diukur dengan beberapa pertanyaan menggunakan skala likert dengan pemberian skor 1 untuk pilihan Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 untuk pilihan Tidak Setuju (TS), skor 3 untuk pilihan netral (N), skor 4 untuk pilihan Setuju (S) dan skor 5 untuk pilihan Sangat Setuju (SS).

Kesungguhan responden dalam menjawab kuisisioner merupakan hal yang sangat penting, karena keabsahan (validitas) suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur instrumen yang digunakan dan data yang diperoleh. Berdasarkan pertimbangan tersebut, dalam

penelitian ini dilakukan pengujian apakah instrumen dan data penelitian berupa jawaban responden telah dijawab dengan benar atau tidak. Pengujian tersebut meliputi pengujian validitas dan pengujian reabilitas (keandalan). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel yang dipergunakan adalah sebanyak 44 responden. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 44 eksemplar, sesuai dengan jumlah sampel penelitian. Semua kuesioner terisi sehingga jumlah sampel yang diolah sebanyak 44. Berdasarkan pengujian validitas diketahui bahwa koefisien korelasi butir-butir pertanyaan dari semua variabel dalam kuesioner adalah valid dan berdasarkan pengujian reliabilitas diketahui bahwa variabel-variabel yang digunakan adalah reliabel.

Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi linear berganda dimana sebelumnya dilakukan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui apakah regresi yang didapat memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Berdasarkan pengujian asumsi klasik ditemukan bahwa data dari masing-masing variabel berdistribusi normal, tidak terdapat masalah multikolonieritas pada model regresi yang dipergunakan dan variabel-variabel independen dalam penelitian tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
|----------------|----------------|------------|--------------|-------|-------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Contants) | 6.665 | 2.595 | | 2.568 | 0.014 |
| X ₁ | 0.455 | 0.208 | 0.508 | 2.185 | 0.035 |
| X ₂ | 0.624 | 0.183 | 0.682 | 3.417 | 0.001 |
| X ₃ | 0.600 | 0.162 | 0.677 | 3.709 | 0.001 |

Dari Tabel 1 di atas, maka persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 6.665 + 0,455X_1 + 0,624X_2 + 0,600 X_3$$

Interpretasinya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6.665 berarti bahwa tanpa ada pengaruh dari variabel independen, kinerja individual karyawan sebesar 6.665.

2. Nilai koefisien regresi motivasi diri (X_1) sebesar 0,455 menunjukkan bahwa setiap kenaikan tingkat motivasi diri akan meningkatkan kinerja individual karyawan sebesar 45,5%.
3. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,624 menunjukkan bahwa setiap kenaikan tingkat budaya organisasi akan meningkatkan kinerja individual karyawan sebesar 62,4%.
4. Nilai koefisien regresi kemampuan kerja (X_3) sebesar 0,600 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja individual karyawan sebesar 60%.

Tabel 2. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1 Regression | 535.701 | 3 | 178.567 | 34.501 | 0.000 |
| Residual | 207.026 | 40 | 5.176 | | |
| Total | 742.727 | 43 | | | |

Dari Tabel 2, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F adalah sebesar 0,000. Tingkat signifikansi 5% (0,05) lebih besar dari 0,000, yang berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh pada variabel dependen, jadi model ini layak dipakai.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------|----------|-------------------|
| 1 | 0.849 | 0.721 | 0.700 |

Dari Tabel 3 dapat dilihat pada kolom *Adjusted RSquare* menunjukkan nilai 0,700. Ini berarti bahwa variabel-variabel independen memberikan kontribusi sebesar 70%% terhadap variabel dependennya. Sedangkan sebesar 30% merupakan pengaruh variabel luar yang bukan merupakan model dari persamaan regresi yang digunakan.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 1 dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel dan menjawab hipotesis penelitian dengan tingkat signifikansi 5% (0,05).

Pengaruh motivasi diri pada kinerja individual karyawan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi diri berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Berdasarkan tabel 1 dilihat bahwa nilai signifikansi t sebesar 0,035serta nilai koefisien regresi (B) positif 0,455. Nilai signifikansi motivasi diri sebesar $0,035 < 0,05$ maka

H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi diri berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *attitudetowards behavioral* yang merupakan sikap awal mempengaruhi seseorang untuk berperilaku. Seseorang akan berperilaku apabila ada keinginan dari dalam dirinya untuk melakukan perilaku tersebut. Semakin tinggi motivasi dari dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya maka semakin bagus pula kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya motivasi yang tepat karyawan akan terdorong untuk bekerja maksimal dan melaksanakan tugasnya serta kewajibannya karena mereka yakin bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan berpengaruh baik pula pada kepentingan-kepentingan mereka. Penelitian sejalan dengan penelitian Lisdiana (2016) dan Ananto (2013) yang menyatakan bahwa motivasi diri berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi pada kinerja individual karyawan

Hipotesis kedua menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Tabel 1 diatas menunjukkan nilai signifikansi t sebesar 0,001serta nilai koefisien regresi (B) positif 0,624. Nilai signifikansi pengetahuan akuntansi sebesar 0,001< 0,05 maka H₂ diterima. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Semakin bagus budaya perusahaan maka kinerja karyawannyapun akan semakin bagus. *Subjective norm* merupakan persepsi seseorang tentang pemikiran orang lain atau lingkungan yang akan mendukung atau tidak mendukungnya dalam melakukan sesuatu. Karyawan akan bekerja maksimal apabila lingkungan yang berada disekitarnya mendukungnya untuk berperilaku. Budaya organisasional yang kuat dapat membentuk identitas perusahaan yang memberikan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lainya (Kosasih & Sutanto, 2014). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryadi & Rosyidi (2013) dan Kosasih & Sutanto, 2014 yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kemampuan kerja pada kinerja individual karyawan

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Dari tabel 1 diatas dapat dilihat nilai signifikansi t sebesar 0,001serta nilai koefisien regresi (B) positif 0,600. Nilai signifikansi motivasi diri sebesar 0,001< 0,05 maka H₃ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. *Perceived behavioral control* dipahami sebagai kemampuan yang dimiliki karyawan. Seseorang akan berperilaku apabila dia yakin dengan kemampuan yang dia miliki

untuk melakukan perilaku tersebut. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan maka karyawan tersebut akan semakin yakin dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang mempunyai kemampuan kerja yang bagus akan menunjukkan kinerja yang bagus pula pada perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Siagian (2017) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN, DAN KETERBATASAN

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi diri berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *attitudetowards behavioral* mempengaruhi seseorang untuk berperilaku. Seseorang akan berperilaku apabila ada keinginan dari dalam dirinya untuk melakukan perilaku tersebut. Semakin tinggi motivasi dari dalam diri karyawan untuk bekerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa *subjective norm* mempengaruhi seseorang untuk berperilaku. Karyawan akan bekerja maksimal apabila lingkungan yang berada disekitarnya mendukungnya untuk berperilaku. Semakin bagus budaya perusahaan maka kinerja karyawannyapun akan semakin bagus.
3. Kemampuan kerja berpengaruh positif pada kinerja individual karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa *perceived behavioral control* mempengaruhi seseorang untuk berperilaku. Seseorang akan berperilaku apabila dia yakin dengan kemampuan yang dia miliki untuk melakukan perilaku tersebut. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan maka karyawan tersebut akan semakin yakin dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Saran yang dapat diberikan untuk pengembangan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan baik instansi pemerintah maupun swasta hendaknya selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya. Baik pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal karena kemajuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja dari masing-masing karyawannya.
2. Bagi penelitian selanjutnya agar memperluas sampel penelitian dan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan.

Simpulan memaparkan kesimpulan akhir yang dituliskan dengan singkat dan jelas, menunjukkan kejelasan sumbangan temuan, pencetusan teori baru dan kemungkinan pengembangan penelitian yang bisa dilakukan kedepannya. Selain itu simpulan berisi implikasi penelitian baik secara teoritis maupun praktis. Simpulan hendaknya ditulis dalam bentuk paragraf mengalir dan merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian, dan diungkapkan bukan dalam kalimat statistik.

Implikasi penelitian menggambarkan konsekuensi atau akibat langsung dari hasil penemuan suatu penelitian ilmiah, baik konsekuensi secara teoritis, manajerial, maupun metodologi. Sedangkan keterbatasan memaparkan hal-hal atau variabel yang sebenarnya tercakup di dalam keluasan lingkup penelitian tapi karena kesulitan-kesulitan metodologis atau prosedural tertentu, sehingga tidak dapat dicakup di dalam penelitian dan di luar kendalikan peneliti. Saran merupakan manifestasi dari penulis untuk sesuatu yang belum ditempuh dan layak untuk dilaksanakan. Saran dicantumkan karena peneliti melihat adanya jalan keluar untuk mengatasi masalah atau kelemahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmarani, N. A. (2014). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah Kecamatan Wonogiri. *Tesis Program Magister STIE - AUB Surakarta*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke-7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Kosasih, Y. S., & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, 2(1).
- Lisdiana, N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Universitas Boyolali. *Jurnal Excellent*, 6(2), 1-8.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep - Kontroversial - Aplikasi, Jilid 1*, Edisi Bahasa Indonesia Revisi. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Rosyidi, H., & Suryadi, A. (2013). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Analisis Faktor Budaya Perusahaan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(2), 166-180.
- Setiawan, A. H., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. *AGORA*, 5(3).
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 93-112.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Edisi I. Yogyakarta: Andi.

Tung, L. C. (2011). The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intention of Engineering Students. *Doctor of Philosophy* Cityu University of Hongkong.

Wijaya, T. (2008). Kajian Model Empiris Perilaku Berwirausaha UKM DIY dan Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 93-104.