

**PENGARUH ANTARA EFIKASI DIRI, *PERSONAL HYGIENE*,  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. MITRATANI DUA TUJUH**

**SKRIPSI**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER**

Oleh:

**ANGGUN DEWI MAYANGSARI  
D20195046**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQJEMBER  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH  
NOVEMBER 2023

**PENGARUH ANTARA EFIKASI DIRI, *PERSONAL HYGIENE*,  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. MITRATANI DUA TUJUH**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Universitas Islam Negeri  
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Psikologi Islam



Oleh:

**Anggun Dewi Mayangsari**  
**D20195046**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQJEMBER  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH  
NOVEMBER, 2023  
J E M B E R

**PENGARUH ANTARA EFIKASI DIRI, *PERSONAL HYGIENE*,  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. MITRATANI DUA TUJUH**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Universitas Islam Negeri  
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Psikologi Islam

Oleh :

Anggun Dewi Mayangsari  
Nim: D20195046

Disetujui Pembimbing

  
Aprilva Fitriani, S.M.B., M.M.  
NIP. 199104232018012002

Acc 2 / 2023.  
/ 12

**PENGARUH ANTARA EFIKASI DIRI, *PERSONAL HYGIENE*,  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. MITRATANI DUA TUJUH**

**SKRIPSI**

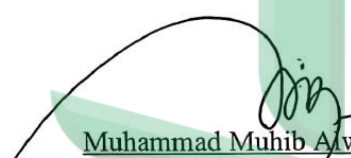
telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)  
Fakultas Dakwah  
Program Studi Psikologi Islam

Hari : Rabu  
Tanggal : 29 November 2023

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

  
Muhammad Muhib Alwi, MA.  
NIP. 197807192009121005

  
Firdaus Dwi Cahyo Kurnjawan, S.E., M.I.Kom.  
NUP: 201603109

Anggota:

1. Dr. Achmad Fathor Rosyid, M.Si
2. Aprilya Fitriani, M.M.

  
()

Menyetujui  
Dekan Fakultas Dakwah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ



  
Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.  
NIP. 197302272000031001

J E M B E R

## MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ<sup>ط</sup>  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : "Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. An-Nahl 16: Ayat 97)<sup>1</sup>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

<sup>1</sup> Kementerian Agama RI, *Al Quran dan Terjemah*, (Semarang: Asy-Syifa', 2019), 378 – 379

## PERSEMBAHAN

Peneliti mempersembahkan karya ini kepada orang-orang yang selalu memberikan dukungan serta do'a yang tiada henti, sehingga membuat peneliti selalu memiliki semangat dalam menggapai cita-cita. Karya ini saya persembahkan untuk:

1. Almarhum Ayahanda M Farhan dan Ibunda Siti Nur Hasanah tercinta yang telah membesarkan, memberi kasih sayang yang tak terhingga, membimbing, merawat, mendukung dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta selalu mendoakan peneliti setiap waktu agar menjadi pribadi yang berguna bagi agama, bangsa, dan negara.
2. Orang tua keduaku di Pasuruan Bapak dan Ibu yang tak hentinya memberikan kasih sayang dan motivasinya, sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
3. Kakak kandungku yang tak hentinya memberikan semangat kepada peneliti, memberikan motivasi, dan selalu direpotkan, untuk adik tiriku yang juga menjadi salah satu semangat bagi peneliti, dan untuk keponakan kandungku yang juga menjadi salah satu semangat bagi peneliti

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## KATA PENGANTAR

Segenap puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT karena atas rahmat serta karunia-Nya. Sholawat dan salam tetap terlimpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing serta membawa peradaban yang cemerlang. Atas izin Allah SWT, penelitian ini dapat terselesaikan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) pada Fakultas Dakwah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan judul: “Pengaruh Antara Efikasi Diri, *Personal Hygiene*, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitratani Dua Tujuh.”

Kesuksesan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi ini tentunya dapat diperoleh atas dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

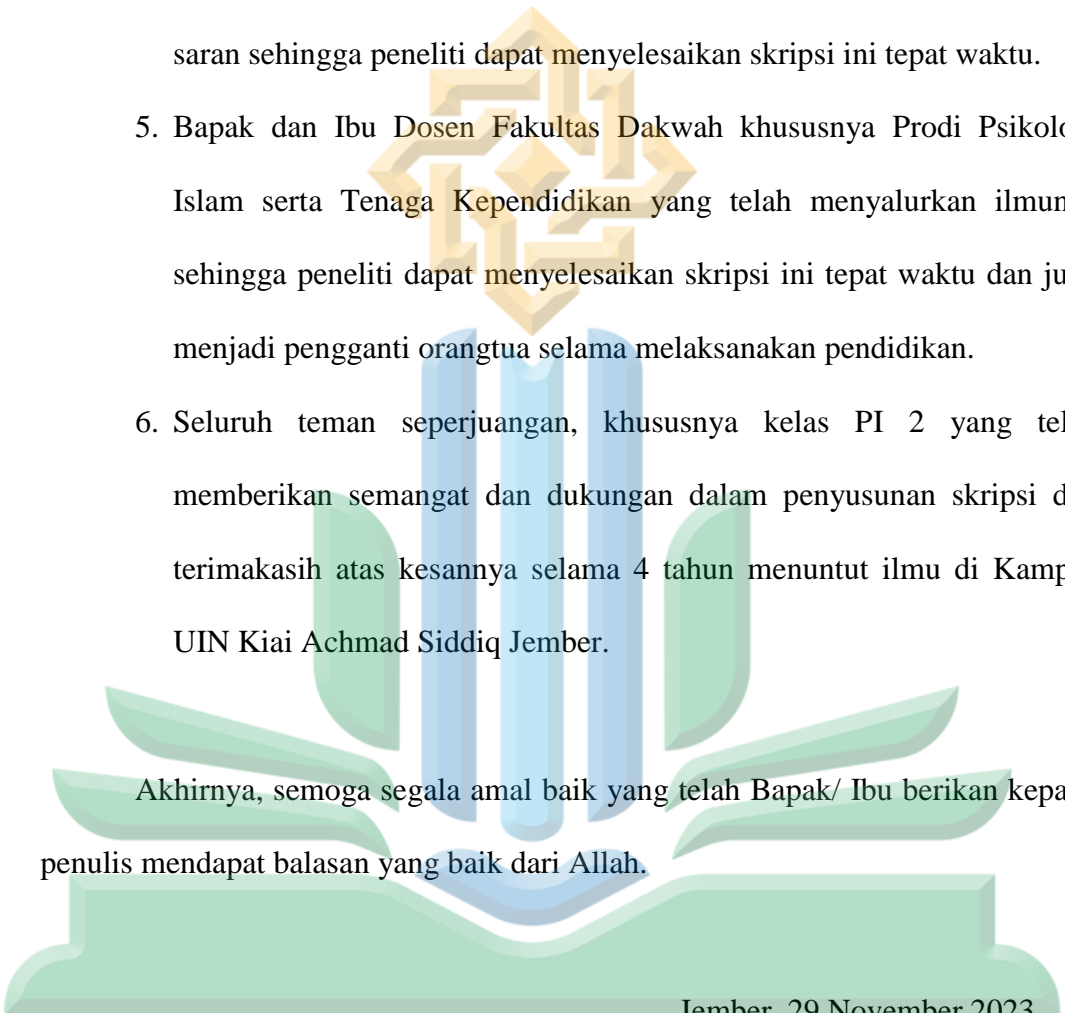
1. Prof. Dr. H. Hepni S.Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

2. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah beserta

jajarannya yang telah memberi izin dan memfasilitasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi.

3. Ibu Arrumaisha Fitri, M.Psi. selaku Kaprodi Psikologi Islam yang memberikan arahan serta bimbingannya dalam membantu dan mengarahkan mahasiswanya dalam menyelesaikan skripsi.



- 
4. Ibu Aprilya Fitriani, S.M.B., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, arahan, petunjuk, kritik dan saran sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
  5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Dakwah khususnya Prodi Psikologi Islam serta Tenaga Kependidikan yang telah menyalurkan ilmunya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dan juga menjadi pengganti orangtua selama melaksanakan pendidikan.
  6. Seluruh teman seperjuangan, khususnya kelas PI 2 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyusunan skripsi dan terimakasih atas kesannya selama 4 tahun menuntut ilmu di Kampus UIN Kiai Achmad Siddiq Jember.

Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah Bapak/ Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah.

Jember, 29 November 2023

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
Penulis  
J E M B E R



## ABSTRAK

Anggun Dewi Mayangsari, 2023: *Pengaruh antara Efikasi Diri, Personal Hygiene, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitratani Dua Tujuh.*

**Kata Kunci:** Efikasi Diri, *Personal Hygiene*, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

Efikasi diri ialah suatu keyakinan pada diri individu guna menunjukkan performansi tertentu yang dapat memengaruhi kehidupannya. Seseorang dengan efikasi diri yang baik lebih mampu menunjukkan prestasi personal, mengurangi tekanan, serta tidak rentan depresi sehingga dapat meningkatkan kinerja. *Personal Hygiene* ialah suatu tindakan kebersihan diri agar terhindar dari penyakit psikis dan fisik. Seseorang dengan *Personal Hygiene* baik akan mampu menjaga kebersihan diri serta sekitar. Dampak negatif yang timbul apabila *Personal Hygiene* tidak terlaksana akan rentan terhadap kontaminasi, hal ini juga menyangkut kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh. Budaya Organisasi merupakan inti atau roh organisasi dalam pengarahannya perilaku karyawan. Apabila budaya organisasi buruk maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu. Seseorang dengan kinerja buruk akan berdampak pada kelangsungan perusahaan.

Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh?, apakah ada pengaruh *personal hygiene* terhadap kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh?, apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh?. Tujuan penelitian untuk menguji dan mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh, pengaruh *personal hygiene* terhadap kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh?. Metode penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan Kausal. Sampel penelitian sebanyak 219 karyawan melibatkan 4 Unit di dalam Pabrik PT. Mitratani Dua Tujuh. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda.

Hasil analisis data menunjukkan efikasi diri dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,01$ , *personal hygiene* dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi  $0,009 < 0,01$ , budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,01$ . Oleh karena itu,  $H_1$ ,  $H_2$ , dan  $H_3$  diterima. Berdasarkan nilai R Square perubahan kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh diterangkan oleh 70,2 % perubahan efikasi diri, *personal hygiene*, dan budaya organisasi

## DAFTAR ISI

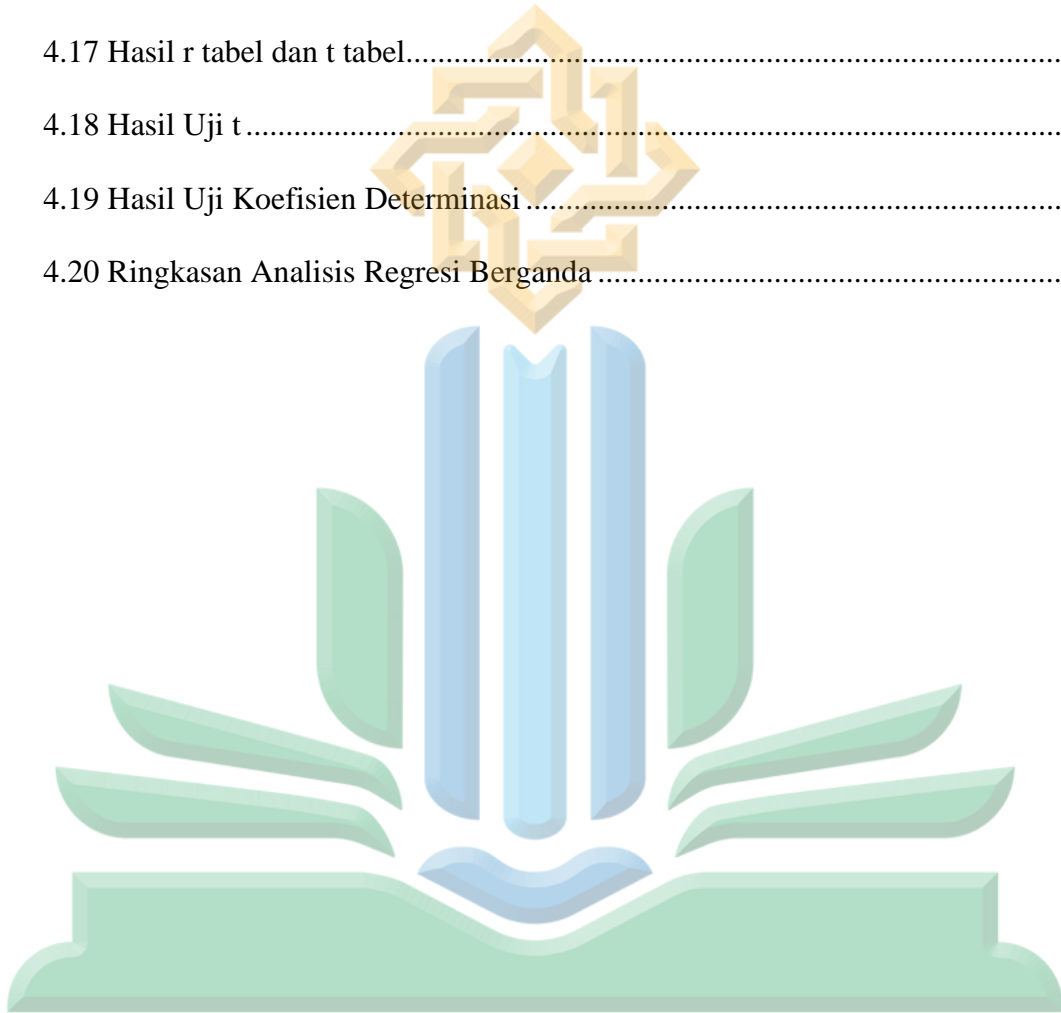
	Hal
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Ruang Lingkup .....	11
1. Variabel Penelitian.....	11
2. Indikator Penelitian.....	12
F. Definisi Operasional .....	12
G. Asumsi Penelitian.....	14
H. Hipotesis .....	15

I. Sistematika Pembahasan .....	16
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>18</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	18
B. Kajian Teori.....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	32
B. Populasi Dan Sampel.....	32
C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data .....	34
D. Analisis Data .....	39
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>46</b>
A. Gambaran Objek Penelitian.....	46
B. Penyajian Data.....	49
C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis .....	53
D. Pembahasan .....	69
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>75</b>
A. Simpulan.....	75
B. Saran-Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu .....	18
3.1 Penentuan skor dan alternative jawab .....	35
3.2 Instrumen penelitian .....	35
3.3 Blue Print Out Skala Efikasi Diri .....	37
3.4 Blue Print Out Skala <i>Personal Hygiene</i> .....	37
3.5 Blue Print Out Skala Budaya Organisasi .....	38
3.6 Blue Print Out Skala Kinerja Karyawan .....	39
4.1 Nama Responden .....	49
4.2 Persentase Jenis Kelamin .....	52
4.3 persentase Umur .....	52
4.4 persentase Unit .....	53
4.5 Uji Validitas Variabel Efikasi Diri .....	53
4.6 Uji Validitas Variabel <i>Personal Hygiene</i> .....	54
4.7 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi .....	54
4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	55
4.9 Uji Reliabilitas .....	56
4.10 Hasil Uji Normalistas Pertama .....	57
4.11 Hasil Nilai Skor Outlier .....	58
4.12 Hasil Uji Normalistas Kedua .....	59
4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas White .....	61
4.14 Hasil Uji Autokorelasi .....	62

4.15 Hasil Uji Durbin-Watson .....	62
4.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
4.17 Hasil r tabel dan t tabel.....	65
4.18 Hasil Uji t .....	65
4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	67
4.20 Ringkasan Analisis Regresi Berganda .....	68



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Badan Pusat Statistika menerangkan pada Pandemi covid 19 terjadi penurunan kualitas pekerja Indonesia. Data menunjukkan Kualitas pekerja turun (20,7 %) dari agustus 2019 yang mencapai 55,23 menjadi 43,78 pada agustus 2022. Penurunan yang sama 20,7 % terjadi pada february 2020 yakni 52,79 dan pada february 2021 mencapai 44,54 terdapat peningkatan (1,7 %). Salah satu pemicu peningkatan kualitas adalah program pemulihan pada ekonomi yang berdampak positif. Pekerjaan yang layak dilihat dari waktu bekerja (tidak berlebih). Kualitas kerja yang rendah terlihat dari pekerja informal dengan upah yang kecil, rendahnya keterampilan, dan tidak ada jaminan sosial.<sup>2</sup>

Indonesia dianggap belum mumpuni dalam perkembangan dibidang industri dengan kualitas pekerja yang rendah. Pertemuan G20 di Indonesia menghasilkan penandatanganan serentak MoU dengan beberapa perusahaan besar menghasilkan kebijakan menciptakan lapangan kerja, meningkatkan kualitas pendidikan dan keberagaman sertakan berbagai inklusi.<sup>3</sup> Dari paparan diatas dapat dilihat jika pemerintah sangat memperhatikan kualitas kinerja di Indonesia.

<sup>2</sup> Dwi Hadya Jayani, "Indeks Kualitas Pekerjaan Indonesia (Agustus 2019-Februari 2021)" Accessed Databoks April 21, 2023, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/02/kualitas-pekerjaan-indonesia-menurun-akibat-pandemi>

<sup>3</sup> Chandra Iswinarno, Mohammad Fadil Djailani, "B20 Sebut Kualitas Tenaga Kerja Indonesia Belum Sesuai Dengan Kebutuhan Industri" Accessed Suara.Com April 21, 2023, <https://www.suara.com/bisnis/2022/08/30/191406/b20-sebut-kualitas-tenaga-kerja-indonesia-belum-sesuai-dengan-kebutuhan-industri?page=1>

Kinerja adalah hasil pencapaian kerja dengan kriteria tertentu dalam suatu pekerjaan. Robbins menerangkan sebagian dari fungsi interaksi ialah kemampuan dan motivasi.<sup>4</sup> Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Al Hasyr Ayat 18 menengai kinerja,

يٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرَ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

*Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.( Q.S. Al Hasyr Ayat 18)*

Selain untuk bekal hari akhir, kinerja karyawan harus diperhatikan dengan baik karena kinerja pegawai mempengaruhi kinerja organisasi, kegagalan serta keberhasilan organisasi. Kamus manajemen menerangkan tujuan kinerja ialah memberikan *output* terbesar dari individu yang dihasilkan sehingga dapat diukur serta diinginkan. Memberi *output* terbesar sejalan dengan tujuan kerja yakni penyesuaian ekspektasi kinerja dengan sasaran perusahaan sehingga tercapai kinerja yang berkualitas.<sup>5</sup>

Kualitas kerja akan membuat organisasi berkembang. Adapun faktor yang mempengaruhi seberapa tinggi kinerja karyawan seperti kualitas karyawan, kuantitas karyawan, pengetahuan mengenai pekerjaannya, rencana kerja, otoritas, disiplin dan inisiatif.<sup>6</sup> Menurut Simmon ada tiga faktor mempengaruhi kinerja karyawan pertama faktor individual seperti latar belakang, demografi, keahlian

<sup>4</sup> Eko Budiyo And Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan* (Banten: Cv. Aa. Rizky , 2020), 9.

<sup>5</sup> Eko Budiyo And Mochamad Mochklas, 13.

<sup>6</sup> Eko Budiyo And Mochamad Mochklas, 5.



serta kemampuan; kedua faktor psikis seperti kepribadian, sikap, motivasi, persepsi, dan pendidikan; ketiga faktor organisasi seperti pemimpin berkualitas, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan.<sup>7</sup> Kinerja mencapai tingkat maksimal jika didukung gaji, insentif, motivasi, dan area kerja kondusif. Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan, kepemimpinan, penghargaan, serta kompensasi.<sup>8</sup>

Mencapai kinerja karyawan yang maksimal tentunya memiliki beberapa kendala seperti pola komunikasi, konflik antar karyawan maupun atasan, produktifitas kerja kerap menurun, kurangnya tingkat disiplin, serta kurangnya kepuasan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Cara mencapai kepuasan bekerja dengan percaya akan kemampuan individu dalam mengerjakan tugas sehingga dapat memperkirakan apa yang hendak dicapai dengan kecakapan melakukan tugas disebut juga efikasi diri.<sup>9</sup> Efikasi diri pada orang dewasa mencakup penyesuaian diri terhadap masalah pernikahan serta peningkatan karir sedangkan pada lansia efikasi diri akan sulit terbentuk dikarenakan pada masa ini terjadi penurunan fisik dan mental, pensiun kerja, dan penarikan diri dari lingkungan.

Perkembangan efikasi diri akan membuat seseorang memiliki respon dalam menanggapi keyakinan pada dirinya untuk melakukan suatu hal maupun aktivitas yang akan meningkatkan efikasi dirinya. Pencapaian kinerja memberikan

<sup>7</sup> Alfizi, Budi Widadi, Iis Setiawan Mangkunegara, Fania Mutiara Savitri, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2019: Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dengan Interrelationship Diagram (Studi Kasus Di Sifers Harapan Bangsa Purwokerto)", *Makalah Ilmiah Solusi*, 17 no. 2 (spring 2019), Doi: [Http://Dx.Doi.Org/10.26623/.V17i2.1464](http://Dx.Doi.Org/10.26623/.V17i2.1464)

<sup>8</sup> Alfizi, "Expanding Collage Acces In Indonesia", 203

<sup>9</sup> Lasmita Sihaloho, Agus Rahayu, Lili Adi Wibowo, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2018: Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas Xi Ips Sma Negeri Se-Kota Bandung", *Jinop (Jurnal Inovasi Pembelajaran)* 4, no. 1 (spring 2018), [Http://Ejournal.Umm.Ac.Id/](http://Ejournal.Umm.Ac.Id/)

dampak berbeda pada tingkat efikasi diri seperti semakin sulit sesuatu pekerjaan maka efikasi diri semakin meningkat, bekerja secara individu meningkatkan efikasi diri ketimbang kelompok, gagal dalam mencapai sesuatu akan menurunkan efikasi diri jika berusaha maksimal dan tidak akan menurunkan efikasi diri jika tidak berusaha semaksimal mungkin, gagal dengan kondisi optimal akan lebih buruk ketimbang kondisi tidak optimal, kegagalan seseorang yang berpengalaman tidak akan seburuk orang gagal tanpa pengalaman. Menurut Jess & Gregory efikasi diri seseorang bergantung kompetensi yang dikehendaki sehingga memiliki hasil yang beragam, kondisi psikis mempengaruhi kegagalan, kecemasan, serta kesedihan. Penyelesaian tugas dapat diperoleh ketika manusia menguasai diri sehingga mampu menyelesaikan masalah dengan baik.<sup>10</sup> Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 78 terkait efikasi diri,

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ  
وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

*Artinya : dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam Keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur (Q.S An-Nahl ayat 78).<sup>11</sup>*

Sehingga, memaksimalkan efikasi diri dapat berdampak pada tercapainya Kepuasan kinerja karyawan. Selain efikasi diri perusahaan yang dipilih oleh peneliti yakni perusahaan dengan produk makanan beku hal ini

<sup>10</sup> Lina Arifah Fitriyah, Et.El., *Menanamkan Efikasi Diri Dan Kestabilan Emosi* (Jombang: Lppm Unhasy Tebuireng Jombang, 2019), 6-7.

<sup>11</sup> Amarodin, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2021: TELA'AH TAFSIR QS. AN-NAHL AYAT 78 DAN ANALISISNYA", *Perspektif*, 14 no. 2 (spring 2021), <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/perspektif/article/view/4713>

menjadi ciri khas tersendiri di PT. Mitratani Dua Tujuh menekankan ke higienisan terutama proses awal hingga akhir menghasilkan produk.

Higienis adalah upaya pemeliharaan dan perlindungan kebersihan individu untuk mencapai kesehatan. PT. Mitratani Dua Tujuh selalu menekankan kebersihan perorangan guna mengurangi atau menghilangkan kontaminasi dari benda-benda asing yang dibawa sebelum proses dalam pabrik maupun dibawa karyawan sebelum masuk pabrik hal ini menjadi acuan melakukan atau memperketat kebersihan diri dalam perusahaan. Memelihara kebersihan dan kesehatan individu dengan tindakan membersihkan seluruh anggota tubuh disebut dengan *Personal hygiene*.<sup>12</sup>

Menjaga tidak terkontaminasi produk juga mencegah munculnya penyakit pada individu maupun orang lain fisik maupun psikologis merupakan arti dari *Personal hygiene*. Sejalan dengan Allah dalam Al-Qur'an surat At-Taubat ayat 108 terkait *personal hygiene*,

لَا تَقُمْ فِيهِ أَبَدًا لَمَسْجِدٍ أُسَسَ عَلَى التَّقْوَىٰ مِنْ أَوَّلِ يَوْمٍ أَحَقُّ أَنْ تَقُومَ فِيهِ فِيهِ

رِجَالٌ يُحِبُّونَ أَنْ يَتَطَهَّرُوا وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُطَهَّرِينَ

Artinya : Janganlah engkau melaksanakan salat di dalamnya (masjid itu) selamanya. Sungguh, masjid yang didirikan atas dasar takwa sejak hari pertama lebih berhak engkau melaksanakan salat di dalamnya. Di dalamnya ada orang-orang yang gemar membersihkan diri. Allah menyukai orang-orang yang membersihkan diri (QS. At-Taubat ayat 108).<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Djuariati Azhari, *Modul Diklat Pkb Guru Smk Paket Keahlian Keperawatan Grade*, (Depok: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2016), 37.

<sup>13</sup> Emy Rianti, *Personal Hygiene Dalam Perspektif Islam*, (Tangerang Selatan: Citra Buku Media, 2016), 1.

Ayat diatas menjelaskan ALLAH SWT menyukai orang-orang yang bersih, searah dengan peraturan yang ada, karyawan perlu mengerti pentingnya menjaga *Personal Hygiene*. PT. Mitratani Dua Tujuh memiliki aturan menjaga ketat SOP yang telah disepakati bersama seperti membersihkan kuku kaki, mandi, memakai sarung tangan, menutupi rambut, memakai masker, memakai alat pelindung diri (APD) yang ditentukan. Tujuan ketatnya SOP agar tidak memungkinkan kontaminan serta membuat makan dikemas jauh lebih steril dan aman untuk di salurkan ke konsumen. Perusahaan bergerak dibidang sayuran beku tentu memiliki potensi terkontaminasi bakteri jika tidak dilakukan dengan teliti dan sesuai prosedur perusahaan.

Cara menghindari kontaminasi dengan melakukan *personal hygiene* yang ketat. *Personal Hygiene* mencakup semua segi kebersihan individu bertujuan meningkatkan kesehatan individu, kebersihan, perbaikan kebersihan diri, mencegah sakit, berani, dan enak dipandang.<sup>14</sup> Adapun citra diri, mempelajari kebersihan diri dengan lingkungan, strata sosial adalah faktor- faktor yang dapat meningkatkan kesehatan.<sup>15</sup> *Personal hygiene* dilakukan PT. Mitratani Dua Tujuh

berkaitan dengan tumbuhnya budaya organisasi karena perusahaan ini menganut budaya keamanan pangan.

Budaya organisasi dalam perusahaan dapat memaksimalkan serta meningkatkan efektifitas perusahaan sehingga kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi kerap kali disandingkan dengan karakteristik perusahaan. Seperti PT. Mitratani Dua Tujuh memiliki karakteristik budaya

<sup>14</sup> Yulianto, Wisnu Hadi, R. Jati Nurcahyo, *Hygiene, Sanitasi, Dan K3*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2020), 4.

<sup>15</sup> Yulianto, Wisnu Hadi, R. Jati Nurcahyo, 5.

keamanan pangan sebagai budaya organisasi. Budaya muncul karena adanya pembentukan melalui peniruan, penurunan, penataan, perintah serta tradisi dari atas sehingga membentuk budaya baru dalam organisasi.<sup>16</sup> Budaya organisasi menurut Stoner et al, adalah pengalaman penting, norma, sikap, serta keyakinan yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan.<sup>17</sup> Fungsi budaya menurut Ndraha biasanya memiliki perbedaan yang sukar di bedakan antar budaya kelompok dan organisasi dikarenakan budaya adalah gejala sosial.<sup>18</sup> Robbins budaya memiliki fungsi sebagai identitas suatu organisasi, budaya dengan mudah menimbulkan komitmen, serta meningkatkan kemantapan sistem sosial.<sup>19</sup> Sejalan dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Hujarat ayat 13 terkait budaya,

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَمُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

*Artinya: Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa – bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal“. (QS. Al Hujurat : 13).*<sup>20</sup>

Adapun beberapa faktor mempengaruhi budaya organisasi yakni motivasi, komunikasi, karakteristik perusahaan, proses administrasi, gaya

<sup>16</sup> Pahlawansja Harapan, *Budaya Organisasi*, (Semarang: Semarang University Press, 2011), 6.

<sup>17</sup> Eko Budiyanto And Mochamad Mochklas, 9.

<sup>18</sup> *Ibid.*, 55.

<sup>19</sup> *Ibid.*, 55.

<sup>20</sup> Fitri Wahyuni, Suci Midsyahri Azizah “Expanding Collage Acces In Indonesia, 2022: Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Alhadist”, *Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 2, no. 2 (spring 2022), <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/almikraj/article/download/1347/710>

manajemen ataupun struktur organisasi. Pengembangannya banyak ditentukan oleh pemimpin perusahaan. Pemimpin perusahaan akan membuat terobosan guna mengembangkan perusahaan lewat kebijakan-kebijakan yang berguna bagi keberlangsungan perusahaan. Hal ini juga salah satu cara menciptakan budaya organisasi atau ciri khas perusahaan.

PT.Mitratani Dua Tujuh adalah salah satu perusahaan yang menciptakan budaya organisasi. Perusahaan tersebut bergerak dibidang makanan beku khususnya sayuran. Perusahaan ini sering kali mengekspor sayuran beku keluar dan dalam negeri seperti Jepang, Jakarta, dan lain-lain. Beberapa produknya seperti edamame, okra, buncis, ubi jalar, dan lain sebagainya. Menjalankan perusahaannya, PT. Mitratani Dua Tujuh memerlukan pegawai yang cakap dan kompeten pada bidangnya apalagi dalam prosesnya dijaga dengan ketat. PT. Mitratani Dua Tujuh menanamkan *food safety culture* dan menjaga komitmennya dalam melaksanakan hal tersebut. *food safety culture* merupakan nilai, kepercayaan, serta norma bersama yang mempengaruhi pola pikir serta perilaku keamanan pangan diseluruh organisasi atau perusahaan. PT. Mitratani Dua Tujuh mencari sumber daya yang teliti dan mengerti tata cara keamanan pangan sehingga pabrik bisa bekerja dengan maksimal.

Sumber daya mumpuni dapat mencegah terkontaminasinya produk dengan penerapan SOP yang baik. Perusahaan dengan budaya organisasi kuat bergerak di bidang pangan dengan SOP yang baik dan lulus uji salah satunya PT. Mitratani Dua Tujuh. Mengaplikasikan SOP yang sudah baik tidak menutup kemungkinan terjadinya kontaminasi dari luar atau bawaan karyawan ataupun



kurangnya kesadaran masing-masing individu, beberapa tahun terakhir juga terdapat kesalahan manusia yang terjadi seperti terdapat bungkus permen dalam kemasan dan helai rambut. Sehingga dari latar belakang peneliti tertarik meneliti “Pengaruh Antara Efikasi Diri, *Personal Hygiene* dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh ?”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasar pada uraian Latar Belakang fokus penelitian pada penelitian ini ialah:

1. Apakah ada Pengaruh Antara Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh
2. Apakah ada Pengaruh Antara *Personal Hygiene* Dengan Kinerja Karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh
3. Apakah ada Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasar latar belakang dan rumusan masalah tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui Pengaruh Antara Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh
2. Mengetahui Pengaruh Antara *Personal Hygiene* Dengan Kinerja Karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh
3. Mengetahui Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh



## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Berdasar hasil penelitian diharap menyampaikan pengetahuan baru dan memperbanyak informasi penelitian mengenai pengaruh antara efikasi diri, *personal hygiene*, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh penelitian ini juga di harap menjadi bahan untuk pembinaan karyawan dalam memperbaiki kinerjanya.

### 2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap hasil peneliti bermanfaat bakal peneliti, mahasiswa, karyawan, perusahaan, akademik, dan peneliti selanjutnya.

#### a. Bagi Penulis

Penelitian diharap dapat menjadi kajian atau penyegar pada ilmu psikologi dan memberi manfaat pada pembaca mengenai Pengaruh Antara Efikasi Diri, *Personal Hygiene*, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh

#### b. Karyawan

Peneliti berharap dapat menjadi sudut pandang baru dalam meningkatkan kinerja

#### c. Perusahaan

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini menjadi penyegar serta pengingat perusahaan dalam mengendalikan serta memperbaiki

kinerja melalui efikasi diri, *personal hygiene*, dan budaya organisasi serta menjadi bahan evaluasi perusahaan pada kinerja karyawan

d. Bagi Insan Akademisi

Peneliti berharap dapat menambah wawasan pengetahuan perihal pengaruh antara efikasi diri, *personal hygiene*, dan budaya organisasi kepada kinerja karyawan

## E. Ruang Lingkup Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Arti dari Variabel beragam ada yang menyebut variable ialah konsep yang memiliki variasi nilai. Sesuatu yang menjadi objek bisa disebut sebagai variabel. Sehingga diteliti peristiwa maupun gejala dengan faktor-faktor tertentu.<sup>21</sup> Suatu tanda kelengkapan atau nilai atau sifat dari individu, obyek, organisasi maupun suatu kegiatan yang beragam dan ditetapkan untuk dipelajari serta ditarik kesimpulan disebut variabel penelitian.<sup>22</sup> Adapun dua jenis variable yang digunakan yakni,

a) Variabel *Independen* (bebas)

Variabel bebas dapat mempengaruhi variabel *dependen* (terikat) sehingga diketahui bersifat positif maupun negatif dengan variabel *dependen*.<sup>23</sup> Peneliti menyimbolkan variabel *Independen* dengan X yakni, Efikasi Diri ( $X_1$ ), *Personal Hygiene* ( $X_2$ ), Dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ).

<sup>21</sup> Syahrudin And Salim, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: Cipta Husada, 2012), 103.

<sup>22</sup> Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*", (Bandung: Alfabet, 2019), 67.

<sup>23</sup> Garaika And Darmanah, *Metodologi Penelitian*, (Lampung : Cv. Hira Tech, 2019), 17.

### b) Variabel *Dependen* (terikat)

Variabel yang dipengaruhi atau penyebab adanya variabel bebas disebut variabel *dependen*. Peneliti menyimbolkan variabel *dependen* disimbolkan dengan Y yakni, Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Indikator Penelitian

Indikator merupakan suatu hal yang dapat mengukur variabel yang akan di teliti. Indikator memiliki arti sebagai sesuatu yang dapat mempengaruhi kegiatan serta keberhasilan penelitian dengan menjadi pedoman, pengukur, faktor-faktornya. Pada penelitian ini peneliti memiliki variabel efikasi diri ( $X_1$ ), *personal hygiene* ( $X_2$ ), budaya organisasi ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan (Y), berikut adalah indikator penelitian:

### F. Definisi Operasional

Definisi operasional ialah definisi yang didasarkan pada karakteristik sesuatu yang sedang diamati. Ciri khas pada definisi operasional haruslah dapat diukur dan diamati. Dapat disimpulkan definisi operasional memungkinkan peneliti melakukan observasi atau pengukuran dengan cermat terhadap suatu objek maupun fenomena sehingga kemudian dapat diulangi lagi oleh orang lain.<sup>24</sup>

#### 1. Efikasi Diri

Bandura menerangkan keyakinan pada individu yang mampu memperhitungkan sesuatu dalam mencapai hasil pada situasi tertentu

<sup>24</sup> Winarno, *Metodologi Pendidikan Dalam Pendidikan Jasmani*, (Malang: Um Prees, 2013), 35.

disebut dengan efikasi diri. Tercapainya efikasi diri dilihat dari keyakinan individu akan kemampuannya beradaptasi, mutu, kapasitas kognitif, sikap, dan keyakinan dalam menghadapi kondisi terdesak. Tingkat kesulitan tugas serta ketangkasan individu dalam melaksanakan tugas tergantung dengan keyakinan individu.<sup>25</sup> Dalam pengukurannya, Bandura menerangkan tiga dimensi yakni Level, Generality, dan *Strength*.<sup>26</sup>

## 2. *Personal Hygiene*

*Personal hygiene* menurut Tarwoto dan Wartoharjo merupakan kebersihan serta kesehatan individu bertujuan mencegah fisik maupun psikis individu atau orang lain terserang penyakit. Sehingga dapat diukur menurut Potter dan Perry melalui kebersihan kulit kepala, rambut, mata, hidung, telinga, kuku kaki, kuku tangan, kulit, dan area kelamin.<sup>27</sup>

## 3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Bartol et al ialah sistem dengan nilai, persepsi, dan norma sebagai penghubung antara anggota dan menjadi elemen penting. Elemen budaya organisasi awal mulanya dibawa oleh individu dari lingkungannya atau anggota organisasi.<sup>28</sup> Mengukur budaya organisasi Robbins menerangkan melalui penciptaan dan hambatan,

<sup>25</sup> Lina Arifah Fitriyah, Et.El., 5.

<sup>26</sup> Lina Erlina, *Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien*, (Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung, 2020), 69.

<sup>27</sup> Verarica Silalahi, Ronasari Mahaji Putri, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2017: Personal Hygiene Pada Anak Sd Negeri Merjosari 3", *Jurnal Akses Pengabdian Indonesia* 2, no. 2 (spring 2017), <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/japi/article/view/821/788>

<sup>28</sup> Burhanuddin, Achmad Supriyanto, Eka Pramono Adi, *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan*, (Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 2018), 9.

memperhatikan secara terinci, pandangan atas faedah, pandangan atas individu, pandangan atas kelompok kerja, keagresifan, dan tidak goyah.<sup>29</sup>

#### 4. Kinerja karyawan

Ilyas menerangkan kinerja sebagai tampilan dari hasil individu maupun kelompok kerja dari segi kualitas dan kuantitas, Semua orang yang bekerja bisa menampilkan hasil kerjanya tidak terbatas pada jabatan tertentu. Rivai berpendapat kinerja merupakan prestasi yang ditampilkan setiap individu sesuai dengan tugasnya.<sup>30</sup> Robbins juga berpendapat hasil tugas yang ditentukan perusahaan dan dapat di capai disebut dengan kinerja.<sup>31</sup> Adapun cara mengukur kinerja menggunakan kualitas, kuantitas, efektifitas, serta komitmen menurut Robbins.

### G. Asumsi Penelitian

Suatu anggapan yang diakui dan dianggap benar serta tak memerlukan bukti disebut sebagai asumsi.<sup>32</sup> Teori yang dapat mendukung variabel efikasi diri dari Bandura yakni keyakinan mampu memperhitungkan dan melaksanakan sesuatu untuk mencapai hasil dari keadaan tertentu. Tarwoto dan Wartonah

menerangkan bahwa *Personal hygiene* ialah kebersihan serta kesehatan individu bertujuan mencegah timbul penyakit pada individu serta orang lain secara fisik

<sup>29</sup> Reski Firmawati, Lukman Hakim, Nurbiyah Tahir, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2020: Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba". 1, no. 3 (spring 2020), <https://Journal.Unismuh.Ac.Id/Index,Php/Kimap/Index>.

<sup>30</sup> Ni Wayan Eka Sri Anggereni, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2018: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng", *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10, no. 2 (spring 2018), <https://doi.org/10.23887/jpe.v10i2.20139>

<sup>31</sup> Novia Ruth Silaen Et.Al., *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Perseda Bandung, 2021), 31.

<sup>32</sup> Winarno, 18.

maupun psikologis. Bartol et al menerangkan budaya organisasi sebagai sistem dengan beberapa elemen pendukung (nilai, pandangan, keyakinan, serta norma) menjembatani anggota dalam organisasi. Ilyas menerangkan kinerja sebagai tampilan dari hasil individu maupun kelompok kerja dari kualitas dan kuantitas, Semua orang yang bekerja bisa menampilkan hasil kerja nya tidak terbatas pada jabatan tertentu.

Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu seperti Dewa Nyoman Reza Aditya dan Komang Ardana dalam jurnal Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan hasil variabel self-efficacy berpengaruh kuat kepada perilaku kerja inovatif. Penelitian Teuku Alkautsar Safutra dan Rachmalia dalam jurnal Pengetahuan Dan Personal Hygiene Pada Mahasiswa Yang Tinggal Di Asrama Kompas Universitas Syiah Kuala didapatkan mempunyai katagori yang baik. Penelitian Josafat Eleazar Surya pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan mendapatkan hasil budaya organisasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan. Berdasar teori serta penelitian terdahulu penulis berasumsi Efikasi Diri ( $X_1$ ), *Personal Hygiene* ( $X_2$ ), Dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) memiliki Pengaruh dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### **H. Hipotesis**

Prasangka maupun jawaban sementara pada masalah penelitian berdasar pada teori dianggap benar dan memungkinkan adalah hipotesis. Agar penelitian terarah, data terkumpul, analisis berjalan, syarat uji analisis, pelaksanaan uji

hipotesis, dan penarikan simpulan maka diperlukan hipotesis. Peneliti menggunakan dua hipotesis, yakni menunjukkan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang disebut hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan pernyataan dengan hasil tidak adanya pengaruh antara variabel bebas dan terikat atau hipotesis nihil (nol) ( $H_0$ ).<sup>33</sup> Dua variabel dalam penelitian ini yakni variabel bebas dengan Efikasi Diri ( $X_1$ ), *Personal Hygiene* ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) serta variabel terikat yakni Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Maka hipotesis penelitian ini ialah,

1. Efikasi Diri kepada Kinerja Karyawan

$H_1$  : Terdapat pengaruh antara efikasi diri dengan kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh

2. *Personal Hygiene* kepada Kinerja Karyawan

$H_2$  : Terdapat pengaruh antara *Personal Hygiene* dengan kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh

3. Budaya Organisasi kepada Kinerja Karyawan

$H_3$  : Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**I. Sistematika Pembahasan**

Sistematika penulisan akan diterangkan untuk memperlihatkan hasil penelitian sehingga ringan untuk difahami pembaca. Yakni,

J E M B E R

<sup>33</sup> Winarno, 20-21.

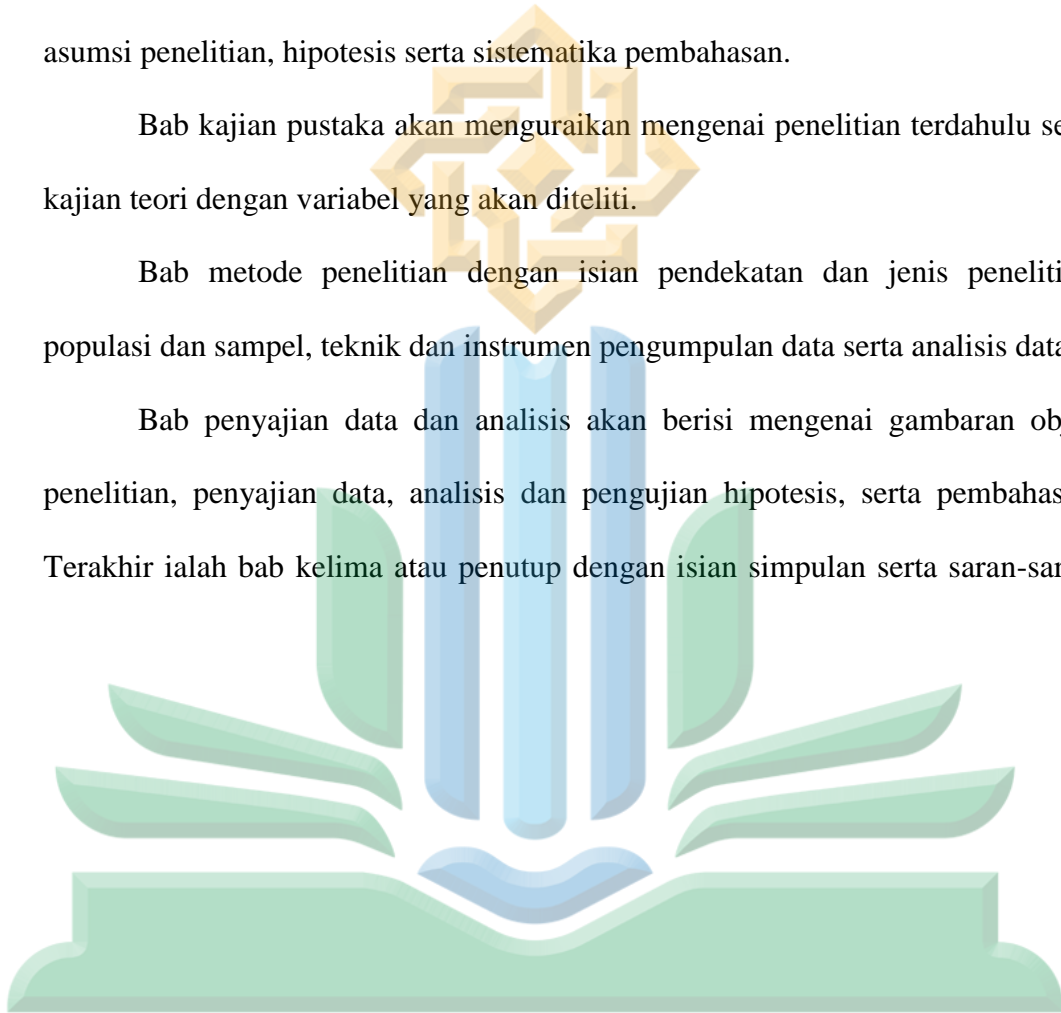


Bab pendahuluan berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis serta sistematika pembahasan.

Bab kajian pustaka akan menguraikan mengenai penelitian terdahulu serta kajian teori dengan variabel yang akan diteliti.

Bab metode penelitian dengan isian pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data serta analisis data.

Bab penyajian data dan analisis akan berisi mengenai gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, serta pembahasan. Terakhir ialah bab kelima atau penutup dengan isian simpulan serta saran-saran.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penyusunan penelitian membutuhkan referensi untuk memperluas teori yang digunakan. Yakni,

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Penulis & Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Josafat Eleazar Surya (2022)	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Three box method	Hasil penelitian 1) budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan; 2) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan. <sup>34</sup>	a. Metode kuantitatif b. variabel bebas (budaya organisasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan)	a. Lokasi penelitian berbeda b. Subyek berbeda c. Teknik analisis berbeda d. Variabel 3
2.	Pengetahuan Dan <i>Personal Hygiene</i> Pada Mahasiswa Yang Tinggal Di Asrama Kompas Universitas Syiah Kuala	Teuku Alkautsar Safutra, Rachmalia (2016)	Pengetahuan, <i>Personal Hygiene</i>	deskriptif eksploratif	Hasil penelitian pengetahuan dan personal hygiene pada mahasiswa Asrama Komplek Pelajar dan Mahasiswa Universitas Syiah Kuala Darussalam Banda Aceh berkategori baik. <sup>35</sup>	a. Metode kuantitatif b. memiliki variabel <i>Personal Hygiene</i>	a. Lokasi penelitian berbeda b. Subyek berbeda c. Teknik analisis berbeda d. Variabel 2

<sup>34</sup> Josafat Eleazar Surya, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2022: Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ilmu Manajemen 10, no. 3 (spring 2022) <https://Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Documents/Detail/2827000>

<sup>35</sup> Teuku Alkautsar Safutra, Rachmalia, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2016: Pengetahuan Dan Personal Hygiene Pada Mahasiswa Yang Tinggal Di Asrama Kompas Universitas Syiah Kuala". Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan 1, no. 1 (spring 2016), <https://Jim.Usk.Ac.Id/Fkep/Article/View/1549>.

3.	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba	Reski Firnawati, Lukman Hakim, Nurbiah Tahir (2020)	Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai	Analisis deskriptif	Hasil penelitian 1) Budaya Organisasi berkategori baik; 2) Kinerja Pegawai berkategori baik; 3) Adanya hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. <sup>36</sup>	a. Metode kuantitatif b. memiliki budaya organisasi dan kinerja karyawan	a. Lokasi penelitian berbeda b. Subyek berbeda c. Teknik analisis berbeda d. Variabel 2
4.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Ainanur, Satria Tirtayasa (2018)	Budaya organisasi, Kompetensi, Motivasi Kinerja, karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian 1) budaya organisasi memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan; 2) kompetensi memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan; 3) motivasi memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan; 4) adanya pengaruh antara budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. <sup>37</sup>	a. Metode kuantitatif b. Variabel bebas (budaya organisasi) dan terikat (kinerja karyawan) c. memiliki 4 variabel	a. Lokasi penelitian berbeda b. Subyek berbeda c. Teknik analisis berbeda
5.	Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif	Dewa Nyoman Reza Aditya, Komang Ardana (2016)	Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, Perilaku Kerja Inovatif	Regresi linier berganda	Hasil penelitian 1) iklim organisasi memiliki pengaruh kepada perilaku kerja inovatif; 2) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh kepada perilaku kerja inovatif; 3) self-efficacy memiliki pengaruh kepada perilaku kerja inovatif pada karyawan. <sup>38</sup>	a. Metode yang digunakan saat penelitian yakni kuantitatif b. Variabel bebas (budaya organisasi) dan terikat (kinerja karyawan)	a. Lokasi penelitian berbeda b. Subyek yang digunakan berbeda c. Teknik analisis yang digunakan berbeda d. Variabel hanya 3

<sup>36</sup> Reski Firnawati, Lukman Hakim, Nurbiah Tahir, "Expanding Collage Acces," 993-1007.

<sup>37</sup> Ainanur, Satria Tirtayasa, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2018 : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1, no. 1 (spring 2018), 1-14. Doi: <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2234>.

<sup>38</sup> Dewa Nyoman Reza Aditya, Komang Ardana, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2016: Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif". E-Jurnal Manajemen Unud 5, no. 3 (spring 2016), <https://www.neliti.com/id/publications/251669/pengaruh-iklim-organisasi-kepemimpinan-transformasional-self-eficacy-terhadap-p>.

## B. Kajian Teori

Sesuai yang diteliti dengan sistematik terdapat konsep, pemikiran, definisi disebut juga kajian teori. Landasan atau dasar teori pada penelitian merupakan Kajian teori. Fungsi teori Teori memperluas wawasan peneliti sehingga dapat mengkaji dan memecahkan masalah sesuai dengan tujuan dan fokus peneliti.

### 1. Efikasi diri

Keyakinan memperlihatkan performa yang diri disebut efikasi diri. Merasakan, berfikir, perilaku, dan motivasi akan menentukan efikasi diri. Membentuk efikasi diri perlu proses kognitif, motivasi, afeksi serta seleksi. Menurut Zemmerman keberhasilan dalam menunjukkan performa dipengaruhi oleh efikasi diri ketimbang kriteria normatif atau kriteria lainnya.<sup>39</sup> Efikasi diri kuat meningkatkan kinerja serta kesejahteraan diri dengan berbagai macam cara. Individu berkemampuan menganggap tugas susah menjadi tantangan yang dapat di selesaikan bukannya di jauhi. Individu berefikasi diri baik menentukan target membangun, berkomitmen, dan tidak mudah menyerah atas usahanya. Orang dengan efikasi diri baik akan berfikir ketika diterpa kegagalan sebagai kurangnya belajar dan ketangkasan sehingga kedepannya mampu menghadapinya. Individu dengan efikasi diri tinggi mampu memperlihatkan performa terbaik, tidak mudah tertekan, dan tidak mudah depresi. Efikasi rendah akan memandang tugas sulit sebagai masalah personal, apresiasi rendah, komitmen lemah terhadap pilihan atau tujuan yang dipilih, cenderung lebih

<sup>39</sup> Titik Kristiyani, *Self-Regulated Learning Konsep, Implikasi, Dan Tantangannya Bagi Siswa Di Indonesia*, (Yogyakarta: Sanata Dharma University Press 2016), 83.

fokus kepada hal-hal berpotensi menjadi halangan, mengurangi usaha, mudah menyerah, dan sulit bangkit ketika gagal. Hal ini disebabkan orang dengan efikasi diri rendah menganggap tidak ada bakat sehingga mudah tertekan dan depresi. Efikasi diri menurut Bandura ialah penilaian seorang pada kemampuannya guna merencanakan dan melaksanakan tindakan mencapai tujuan tertentu.<sup>40</sup> Ada beberapa fungsi dari efikasi diri yakni:

- a) Memilih kegiatan, dalam menentukan aktifitas atau kegiatan yang akan di jalani. Kegiatan dipengaruhi oleh kemampuan individu mengambil keputusan. Aktifitas atau kegiatan sulit apalagi tidak memiliki pengetahuan mengenai sesuatu akana cenderung dihindari. Tetapi orang yang percaya diri akan kemauannya cenderung menganggap suatu hal tersebut sebagai tantangan yang menarik untuk dihadapi serta mampu mencapainya.
- b) Ketahanan dalam rintangan. Seberapa usaha yang akan dilakukan bergantung pada efikasi diri seperti usaha, menghadapi rintangan, dan kekuatan menghadapi gangguan. Individu dengan kepercayaan tinggi lebih besar usahanya, ketekunannya, serta usahanya sehingga menepatkan tujuan, komitmen tinggi serta bertahan dan terus meningkatkan usahanya sehingga tidak putus asa ketika gagal.
- c) Persepsi dan emosi, kepercayaan tinggi yang bagus dapat membantu mewujudkan ketenangan ketika melakukan tugas dan aktivitas genting. Kepercayaan diri rendah akan menyebabkan rintangan

---

<sup>40</sup> Lina Erlina, 61.

menjadi lebih susah untuk dipecahkan. Sehingga individu kepercayaan diri rendah mudah sekali terserang stres bahkan depresi.<sup>41</sup>

Efikasi diri tercipta dari beberapa komponen kecil sehingga memiliki fungsi dan bersatu. Bandura menerangkan empat sumber untuk mengembangkan efikasi diri yaitu,

- a) *Enactive mastery experiences* atau pengalaman menyebabkan individu mengerahkan segala kemampuan meraih keberhasilan.
- b) *Vicarious experiences* atau Modeling atau pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dalam penyelesaian tugas.
- c) *Verbal persuasion* ialah upaya dalam peningkatan efikasi diri yakni yakin kepada diri maupun orang lain dapat melakukan tugas dengan baik sesuai kemampuan.
- d) *Physiological and affective states* seseorang dengan kepercayaan tinggi sulit stres atau depresi.<sup>42</sup>

Bandura menerangkan tiga dimensi yang menjelaskan efikasi diri yakni,

- a) Dimensi level, menerangkan seberapa percaya diri seseorang akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang berbeda-beda.
- b) Dimensi Generality atau Keluasan, seberapa percaya individu pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang berbeda secara bersamaan.
- c) Dimensi *Strength* (Kekuatan), seberapa percaya individu akan kemampuannya serta tidak mudah menyerah akan tugas.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> Lina Erlina, 62-64.

<sup>42</sup> Lina Erlina, 64-67.

Berikut beberapa cara membentuk efikasi diri menurut Bandura,

- a) Proses kognitif, pengelolaan pengetahuan diri guna menimbang dan menentukan pilihan
- b) Proses motivasi, melakukan tujuan dengan dasar kegiatan kognitif dengan motivasi diri
- c) Proses afeksi, pengendalian stres dan depresi sehingga memiliki motivasi diri yang baik guna menghadapi situasi tertentu
- d) Proses seleksi, memilih lingkungan yang sesuai sehingga membentuk diri, pengembangan minat dan kemampuan, serta meluaskan koneksi sosial agar tujuannya terpenuhi.<sup>44</sup>

## 2. *Personal Hygiene*

Kebersihan individu dengan tindakan-tindakan tertentu guna menjaga kesehatan psikis dan fisik disebut *Personal Hygiene*. Sjarifudin menerangkan *personal hygiene* merupakan kesehatan individu atau perseorangan. Effendi menerangkan hal yang harus di perhatikan

mendalam adalah kebersihan diri karena kesehatan fisik serta psikis.

Kebersihan erat hubungannya dengan kebiasaan seperti budaya, sosial,

pendidikan, keluarga, persepsi mengenai kesehatan dan tingkat

perkembangan. Depkes menerangkan kemampuan dasar bertahan hidup,

sehat, dan sejahtera di dapat dari merawat diri. Nurjannah menerangkan

gangguan pada kemampuan melaksanakan suatu kegiatan perawatan diri

<sup>43</sup> Lina Erlina, 68-70.

<sup>44</sup> Lina Erlina, 71-73.



disebut defisit perawatan diri. Menurut Potter dan Perry *personal hygiene* adalah tindakan pemeliharaan kesehatan fisik dan psikis. Adapun Tarwoto dan Wartohar menerangkan tindakan pemeliharaan kebersihan guna sejahteranya fisik dan psikis disebut *Personal Hygiene*. Sehingga disimpulkan Teori diatas dapat disimpulkan suatu tindakan atau kegiatan kebersihan maupun kesehatan untuk mencegah munculnya penyakit dan keselamatan psikis maupun fisiknya dengan berbagai cara seperti mandi, cuci tangan memotong kuku dan lain sebagainya adalah *personal hygiene*.

Tubuh dengan *Personal hygiene* buruk mudah terjangkit penyakit seperti penyakit kulit, penyakit infeksi, penyakit mulut dan penyakit saluran cerna.<sup>45</sup> Tujuan dari *personal hygiene* yakni:

- a) Menambah kesehatan
- b) Pemeliharaan kebersihan individu
- c) Perbaikan personal hygiene
- d) pencegahan terhadap infeksi
- e) Peningkatan percaya diri
- f) Penciptaan keindahan
- g) Pertahanan perawatan diri baik diri sendiri atau dengan bantuan
- h) Pelatihan hidup bersih dan sehat dengan memperbaiki persepsi tentang kesehatan dan kebersihan
- i) Penciptaan penampilan yang sesuai dengan kesehatan

<sup>45</sup> Majesty R. Lolowang, Paul A.T Kawatu, Angela F.C. Kalesaran, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2020: Gambaran Personal Hygiene, Penggunaan Alat Pelindung Diri Dan Keluhan Gangguan Kulit Pada Petugas Pengangkut Sampah Di Kota Tomohon", *Jurnal Kesmas* 9, no. 5 (spring 2020), <https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Kesmas/Article/View/30331>

- j) Pencegahan gangguan pada sirkulasi darah
- k) Pertahanan terhadap integrasi jaringan
- l) Memberikan rasa nyaman dan relaksasi<sup>46</sup>

Beberapa faktor yang mempengaruhi *Personal Hygiene* yakni,

- a) Citra tubuh, menurut Wartonah seseorang memiliki pengaruh memenuhi *personal hygiene* disebabkan fisik dapat berubah dan individu tidak memperdulikan kebersihan, gambaran individu kepada dirinya sangat berpengaruh pada kebersihan diri
- b) Praktik sosial dari kecil, praktik sosial akan mempengaruhi pelaksanaan *personal hygiene* seperti produk dan frekuensi pelaksanaannya. Menurut Potter dan Perry Masa kanak-kanak *personal hygiene* dipengaruhi keluarga seperti waktu mandi serta menggosok gigi. Masa remaja *personal hygiene* dipengaruhi teman seperti ketertarikan kepada penampilan serta riasan. Masa dewasa *personal hygiene* dipengaruhi teman serta kelompok kerja karena pada masa itu dibentuk harapan untuk penampilan pribadinya. Sedangkan pada lansia kondisi hidup serta kapasitas diri mempengaruhi *personal hygiene*
- c) Status sosial ekonomi, *personal hygiene* memerlukan biaya seperti sabun individu dengan penghasilan tinggi dapat menyisihkan anggaran membeli produk yang menunjang kebersihannya dan sebaliknya jika seseorang berpenghasilan rendah akan mengesampingkan kebersihan dirinya. Friedman menerangkan pendapatan akan berpengaruh pada

---

<sup>46</sup> Djuariati Azhari, 37-38.

penyediaan fasilitas dan penyokong hidup. Ekonomi individu berpengaruh pada jenis serta tingkatan praktik *personal hygiene*. Hal ini diperkuat dengan adanya alat kebersihan yang menunjang kebersihan diri seperti alat mandi.

- d) Pengetahuan, individu yang memiliki pengetahuan luas mengenai *personal hygiene* akan meningkatkan kesehatan diri. Hal ini juga sangat dipengaruhi oleh Kebudayaan dan nilai pribadi karena perbedaan budaya akan berpengaruh pada seseorang menjalani hidupnya. Contoh di Indonesia cenderung memakai air berbeda dengan negara barat yang memakai tisu untuk urusan toilet
- e) Kebiasaan maupun Pilihan pribadi, individu memiliki keinginan serta pilihan tentang kapan melakukan suatu kegiatan menyangkut kesehatan dan kebersihan seperti mandi, bercukur, merawat rambut, dan produk dipilih sesuai dengan selera kebutuhan serta dana
- f) Kondisi fisik, individu sehat lebih peduli *personal hygiene* dibanding individu dengan kebutuhan khusus akan cenderung tidak memiliki ketangkasan dan kemampuan melakukan *personal hygiene*<sup>47</sup>

Perry dan Potter menerangkan 2 jenis *personal hygiene* yakni berdasar pada waktu (perawatan dini hari, pagi hari, siang hari, serta menjelang tidur) dan Berdasar pada tempat. Menurut Potter dan Perry individu dengan *personal hygiene* baik akan menjaga tubuhnya seperti

---

<sup>47</sup> Djuariati Azhari, 38-41.

kebersihan kulit, gigi dan mulut, rambut, mata, hidung, dan telinga, kaki dan kuku, genitalia, serta kebersihan dan kerapian pakaiannya.

### 3. Budaya organisasi

Budaya organisasi menurut Edgar H. Schein ialah persepsi tersirat yang dipelajari oleh anggota kelompok untuk mengatasi masalah menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja. Persepsi diatas dibuktikan, diterapkan, dan dibenarkan. Sehingga menjadi acuan dalam berpersepsi, memikirkan, dan merasakan masalah oleh anggota baru.<sup>48</sup> Inti atau roh organisasi dalam pengarahannya perilaku karyawan disebut budaya organisasi. Sistem budaya organisasi dibuat oleh pendiri atau pemilik perusahaan dengan penetapan persepsi, arti, peraturan serta tujuan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi berbeda-beda sesuai tujuan perusahaan. Menurut Wirawan peran budaya organisasi yakni,

- a) Identitas perusahaan, berisikan ciri khas organisasi bertujuan membedakan organisasinya dan yang lain
- b) Bergabungnya budaya organisasi, perekatan ini termasuk dari Norma, nilai, serta kode etik budaya dalam organisasi agar bersatu dan kerjasama anggota organisasi
- c) Reduksi konflik, budaya organisasi dilukiskan sebagai penyatu organisasi sehingga mengecilkan konflik perbedaan dari anggotanya
- d) Kepercayaan kepada organisasi, selain menyatukan juga memfasilitasi komitmen organisasi

<sup>48</sup> Indah Roziyah Cholilah, *Diktat Psikologi Industri Dan Organisasi*, (Jember: Iain Jember, 2021) 8-9.

- e) Reduksi ketidak pastian, menentukan arah dalam berorganisasi
- f) Konsisten, berpikir, bersikap dan respon lingkungan organisasi dengan peraturan, panduan, prosedur, serta pola beroperasi
- g) Motivasi, adanya budaya akan mudah memotivasi individu mencapai tujuan organisasi
- h) Kinerja organisasi, adanya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja
- i) Keselamatan kerja, mencegah kecelakaan dengan menerangkan budaya organisasi
- j) Bersaing, budaya organisasi mendorong motivasi, dedikasi, efektif dan efisien, dan mengecilkan ketidak pastian<sup>49</sup>

O'reilly, Chatman, dan Caldwell menerangkan ciri-ciri budaya organisasi yakni,

- a) *Innovation and risk taking*, pencarian peluang, pengambilan resiko, eksperimen, dan bebas dari hambatan peraturan
- b) *Stability and security*, menghargai prediksi keamanan serta aturan berprilaku
- c) *Respect for people*, menunjukkan dan menerapkan toleransi, adil serta menghargai orang lain
- d) *Outcome orientation*, harapan dan perhatian pada hasil, pencapaian, serta tindakan

---

<sup>49</sup> Indah Roziah Cholilah, 10-11.

e) *Team orientation and collaboration*, berkolaborasi dan terkoordinasi dengan baik

f) *Aggressiveness and competition*, mengambil tindakan tegas dalam menghadapi pesaing<sup>50</sup>

#### 4. Kinerja karyawan

Pencapaian kerja sesuai ketentuan yang berlaku dalam pekerjaan disebut kinerja karyawan. Robbins berpendapat kemampuan dan motivasi adalah fungsi kinerja karyawan. Prawirosentono berpendapat kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan atau tim dalam organisasi sesuai tanggung jawabnya secara legal, taat hukum, moral, dan etika. L. W Rue dan L. L Byars kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil. Mahsun mengartikan gambaran tingkat pencapaian dalam pelaksanaan kegiatan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ada dalam strategi perencanaan (*strategic planning*) organisasi disebut kinerja karyawan. simpulan kinerja merupakan pencapaian dalam tugas untuk mengembangkan organisasi dari segala aspek.<sup>51</sup> Zauhar mengemukakan

cakupan dari kinerja yakni,

- a) Kinerja individu, dilihat dari keterampilan, kecakapan praktisnya, kompetensinya, pengetahuan, informasinya, keluasan pengetahuannya, sikap, perilakunya, kebijakannya, kreatifitasannya dan moralitas

<sup>50</sup> Indah Roziah Cholilah, 12.

<sup>51</sup> Eko Budiyanto And Mochamad Mochklas, 10.

- b) Kinerja kelompok, dilihat kerjasama, kebutuhan, disiplin serta loyalitasnya
- c) Kinerja institusi, dilihat dari hubungannya dengan situasi lain, fleksibilitasnya, adaptabilitas serta pemecahan konflik

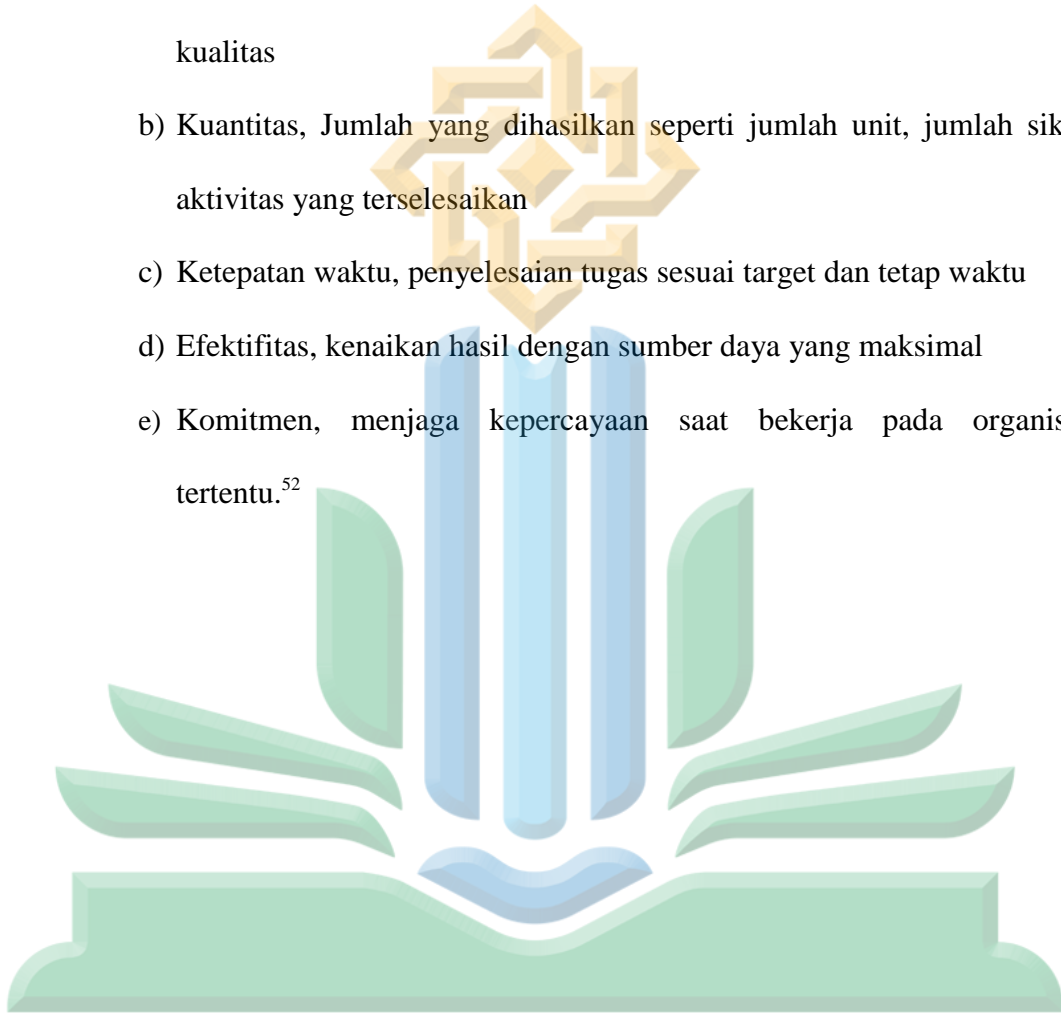
Kamus Manajemen (mutu) menerangkan tujuan kinerja sebagai hasil terbesar individu. Menurut Wibowo tujuan kinerja disesuaikan dengan harapan dan tujuan perusahaan. Joko Prihardono, et. Al menerangkan pengukuran kinerja ialah suatu cara manajemen meningkatkan kualitas, pengambilan keputusan, serta akuntabilitas. Proses pencatatan serta pengukuran pencapaian dalam melaksanakan kegiatan guna menyelesaikan misi ialah pengukuran kerja Menurut Larry D. Stout. Menurut Joko Prihardono, et. al beberapa jangkauan dalam mengukur kinerja yakni,

- a) Kebijakan, dibuat guna dipatuhi dan mengembangkan organisasi
- b) Perencanaan dan penganggaran, memonitoring rencana dan anggaran sehingga bisa mengatasi berubahnya rencana
- c) Kualitas, mengefektifkan perusahaan sehingga standar yang ditentukan terpenuhi
- d) Kehematan, sumberdaya sesuai tujuan dan tidak berlebihan
- e) Kesamaan, adanya keadilan dalam pelayanan
- f) Pertanggung Jawaban, mengendalikan resiko



Menurut Robbins indikator menilai kinerja karyawan. Yakni,

- a) Kualitas, memiliki kecakapan yang dibutuhkan serta asumsi tercapainya kualitas
- b) Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan
- c) Ketepatan waktu, penyelesaian tugas sesuai target dan tetap waktu
- d) Efektifitas, kenaikan hasil dengan sumber daya yang maksimal
- e) Komitmen, menjaga kepercayaan saat bekerja pada organisasi tertentu.<sup>52</sup>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>52</sup> Novia Ruth Silaen Et.Al., 6.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan hal esensial sebelum melakukan penelitian dan acuan dalam proses kegiatan yang akan dilakukan peneliti. Secara umum dalam penelitian, pendekatan penelitian atau paradigma penelitian yang sering digunakan ialah paradigma kuantitatif dan kualitatif. Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif menurut Aliaga dan Gunderson penelitian kuantitatif membutuhkan bukti empiris nyata dengan mengumpulkan data angka (numerik) dengan analisis basis statistik.<sup>53</sup> Pendekatan kuantitatif digunakan meneliti populasi atau sampel, mengumpulkan data dengan instrument penelitian, analisis statistik bertujuan menguji hipotesis. Peneliti menggunakan jenis penelitian Kausal Komparatif karena peneliti menguji suatu akibat dari variabel yang diteliti.<sup>54</sup>

#### B. Populasi Dan Sampel

Amirin menerangkan subyek penelitian ialah seseorang yang memiliki informasi mengenai fenomena yang diteliti.<sup>55</sup> Obyek pada wilayah dan ciri khas tertentu untuk mencari informasi. Populasi berupa manusia maupun benda-benda

<sup>53</sup> Admad Fauzy Et.Al., *Metode Penelitian* (Banyumas: Cv. Pena Persada, 2022), 28-29.

<sup>54</sup> Ma'ruf Abdullah, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015), 34.

<sup>55</sup> Muh. Fitrah And Luthfiah, *Metode Penelitian : Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas Dan Studi Kasus* (Sukabumi: CV. Jejak, 2018), 152.

dengan ciri khas yang dibutuhkan.<sup>56</sup> Sedangkan sampel adalah bagian populasi dengan ciri khas yang dibutuhkan peneliti. Apabila populasi terlalu besar maka diambil sampel sebagai acuan mewakili populasi tertentu untuk menghemat biaya.

Untuk mengetahui pemakaian sampel maupun populasi dibutuhkan teknik yang tepat. Peneliti memakai teknik sampel *probability sampling* dengan memberikan peluang yang sama pada semua populasi untuk ikut serta. Spesifikasi *probability sampling* yang digunakan yakni *simple random sampling* karena dapat diambil secara acak tanpa tingkatan tertentu dan karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh anggota populasinya dianggap homogen.<sup>57</sup> Adapun beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh sampel ialah pekerja pabrik PT. Mitratani Dua Tujuh pada semua unit yakni packing (815 orang), grading (648 orang), *blanching* dan IQF (101 orang), serta *cold storage* (236 orang) dengan total populasi 1.800 orang dengan syarat pernah melakukan *Personal hygiene* sehingga menemukan 328 orang sampel. Berikut cara menghitung dengan rumus slovin,<sup>58</sup> yakni,

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

$$n = \frac{1800}{1 + 1800(0,05)^2}$$

$$n = \frac{1800}{1 + 1800(0,0025)}$$

$$n = \frac{1800}{1 + 1800(0,0025)}$$

<sup>56</sup> Garaika And Darmanah, 48.

<sup>57</sup> Sugiyono, 129.

<sup>58</sup> Aloysius Rangga Aditya Nalendra, et. al. *Statistika Seri Dasar Dengan Spss*. (Jawa Barat: Cv. Media Sains Indonesia, 2021), 20.

$$n = \frac{1800}{1 + 4,5}$$

$$n = \frac{1800}{5,5}$$

$$n = 328$$

Keterangan =

$n$  = Banyak Sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Presentase Toleransi

Adapun setelah dilakukan uji outlier berdampak terjadinya pengurangan data dari 328 responden menjadi 219 responden.

### C. Teknik Dan Instrumen Pengumpulan Data

#### 1. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah sesuatu yang menjabarkan atau menggambarkan suatu keadaan ataupun persoalan yang berkaitan dengan tempat maupun waktu

webster's suppranto.<sup>59</sup> Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yakni:

- a. Kuesioner adalah teknik mengumpulkan data dengan pertanyaan atau pernyataan yang di ajukan untuk responden. Peneliti memakai skala likert dalam mengukur sikap, sifat, pendapat, serta persepsi sampel terhadap suatu fenomena sosial. Peneliti membuat kuesioner untuk

<sup>59</sup> Garaika And Darmanah, 37.

dijawab oleh responden yakni karyawan pabrik dari PT. Mitratani Dua  
Tujuh

Tabel 3.1  
Penentuan skor dan alternative jawab

Skor	Alternative Jawab
4	Sangat Setuju (SS)
3	Setuju (S)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Adapun instrument pada penelitian, yakni,

Tabel 3.2  
Instrument penelitian

1.	Efikasi Diri	a. Generality
		b. Level
		c. <i>Strength</i>
2.	<i>Personal Hygiene</i>	a. Perawatan Kaki
		b. Tangan
		c. Kuku
		d. Kebersihan Kulit
		e. Gigi Dan Mulut
		f. Rambut
		g. Mata
		h. Hidung Dan Telinga
		i. Genitalia
		j. Kebersihan Dan Kerapian Pakaiannya
3.	Budaya Organisasi	a. Inovasi Dan Pengambilan Resiko
		b. Perhatian Pada Hal Detail
		c. Orientasi Pada Manfaat
		d. Orientasi Pada Orang
		e. Orientasi Pada Tim
		f. Agresivitas
		g. Stabilitas
4.	Kinerja Karyawan	a. Kualitas Kerja
		b. Kuantitas Kerja
		c. Ketepatan Waktu
		d. Efektifitas
		e. Komitmen

- b. Observasi merupakan tahapan kompleks dengan mengamati suatu objek yang akan diteliti meliputi tingkah manusia, gejala alam, dan proses.

Sebelum melakukan penelitian tentunya harus mengobservasi objek sehingga menemukan fenomena yang menarik untuk diteliti pada PT.

Mitratani Dua Tujuh dimana peneliti menemukan setiap pekerjaan pasti memiliki kesalahan tersendiri bisa dengan sistem, SDM, bahkan perusahaan

- c. Wawancara merupakan teknik tanya jawab yang dilakukan interviewer dan interviwi guna mendapat informasi yang dibutuhkan. Sebelum melakukan penelitian peneliti telah mewawancarai narasumber yang faham akan SDM di PT. Mitratani Dua tujuh karena beliau adalah HR Kepala departemen Pengembangan. Banyak yang peneliti dapatkan seperti beberapa fenomena tentang *personal hygiene*, mengenal unit-unit dalam pabrik serta banyak karyawan yang berada dalam pabrik
- d. Dokumentasi merupakan cara mendapatkan bukti dari pelaksanaan penelitian. Adanya dokumentasi memperkuat hasil dari penelitian dan menjadi bukti data-data temuan terjamin keasliannya seperti foto-foto saat melakukan penelitian dan wawancara.

## UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

### 2. Instrumen Penelitian

Sappaile menerangkan instrumen merupakan alat ukur untuk memberikan informasi tentang apa yang sedang diteliti.<sup>60</sup> Sugiono menerangkan alat untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati adalah instrumen.<sup>61</sup> Instrumen inilah yang akan menjadi acuan dalam membuat pernyataan yang digunakan oleh

<sup>60</sup> I Komang Sukendra and I Kadek Surya Atmaja, *Instrumen Penelitian*, (Pontianak: Mahameru Press, 2020), 1.

<sup>61</sup> I Komang Sukendra and I Kadek Surya Atmaja, 1.

penelitian. Pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti nantinya akan dituangkan menggunakan skala likert guna mengetahui nilainya. Skala variabel akan ditetapkan dan dilihat pada skala berikut ini,

a. Skala Efikasi Diri

Efikasi Diri menurut Bandura ada 3 dimensi. Dibawah adalah skala yang akan menjelaskan masing-masing dimensi yakni,

Tabel 3.3  
Blue Print Out Skala Efikasi Diri

No.	Dimensi	Indikator	Jumlah
1.	Level	Keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas sulit dan berbeda-beda	2
2.	<i>Strength</i>	Kepercayaan individu pada kekuatan dan gigih dalam penyelesaian tugas	2
3.	Generality	Kepercayaan individu untuk melakukan tugas secara bersamaan	1
Total			5

b. Skala *Personal Hygiene*

*Personal Hygiene*, Perry & Potter membagi menjadi beberapa indikator karena dilakukan di PT. Mitratani Dua Tujuh maka indikator akan disesuaikan dengan keadaan yang ada di dalam pabrik seperti,

Tabel 3.4  
Blue Print Out Skala *Personal Hygiene*

No.	Dimensi	Indikator	Jumlah
1.	Perawatan kaki	Terjaganya kaki dari kotoran di luar ataupun di kaki sendiri, memakai sepatu boots yang telah disediakan saat berada di pabrik	2
2.	Tangan	Terjaganya tangan dari kotoran di luar ataupun di dalam, selalu mencuci tangan ketika mau masuk pabrik dan memakai sarung tangan	2
3.	Kuku	Tidak memakai kutek atau kuku palsu, menjaga kebersihan kuku, tidak memiliki kuku yang panjang	2
4.	Kebersihan kulit	Mandi secara rutin terutama saat berangkat dan pulang dari pabrik	1



5.	Gigi dan mulut	Membersihkan atau sikat gigi secara rutin, tidak memakan makanan saat berada di dalam pabrik, dan memakai masker	2
6.	Rambut	Keramas dengan rutin, memakai pelindung kepala seperti harnet, maupun kerudung saat berada di dalam pabrik	1
7.	Mata	Tidak diperbolehkan memakai bulu mata	1
8.	Hidung dan telinga	Membersihkan hidung dan telinga, ketika sakit tidak disarankan untuk masuk	2
9.	Genitalia	Ketika buang air kecil atau besar di toilet perlu menjaga kebersihan seperti cebok dengan air serta mencuci tangan dengan sabun	2
10.	Kebersihan dan kerapian pakaianya	Memakai APD lengkap, memakai pakaian yang baru dicuci saat masuk kerja	2
Total			17

### c. Skala Budaya Organisasi

Budaya organisasi dibagi menjadi beberapa indikator menurut Robbins yakni.

Tabel 3.5  
Blue Print Out Skala Budaya Organisasi

No.	Dimensi	Indikator	Jumlah
1.	Inovasi dan Pengambilan Resiko,	Menciptakan ide, pengambilan risiko, eksperimen serta tidak terhambat dengan prakter atau peraturan formal	2
2.	Perhatian Pada Hal Detail	Menghargai prediksi, bebas bahaya, serta memperhatikan peraturan	2
3.	Orientasi Pada Manfaat	Harapan tinggi pada capaian, hasil, dan kelakuan	2
4.	Orientasi Pada Orang	Toleran, adil, dan menghargai orang lain	2
5.	Orientasi Pada Tim	Bekerja sama secara terkoordinasi serta berkolaborasi	2
6.	Agresivitas	Tegas dalam menghadapi pesaing	2
7.	Stabilitas	Menjaga keharmonisan dalam organisasi sebagai lawan perkembangan	2
Total			14

#### d. Skala Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan menurut Robbins ada beberapa indikator yakni,

Tabel 3.6  
Blue Print Out Skala Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Indikator	Jumlah
1.	Kualitas	kesempurnaan tugas dalam keterampilan serta kemampuan karyawan persepsi karyawan dalam pencapaian kualitas	2
2.	Kuantitas	Banyaknya hasil yang terselesaikan	1
3.	Ketepatan waktu	Penyelesaian tugas dengan maksimal dan waktu yang ditentukan	1
1.	Efektifitas	Memaksimalkan sumber daya yang ada	1
2.	Komitmen	Memiliki tanggung jawab dalam bekerja	2
Total			7

#### D. Analisis Data

Peneliti menggunakan analisis data dengan pendekatan survey yang aman sehingga data terpenuhi. Peneliti mengirimkan kuesioner pada responden yang telah ditentukan. Alat untuk menguji ialah analisis regresi berganda sedangkan keabsahannya peneliti menggunakan uji instrumen serta asumsi klasik.

##### 1. Uji instrumen

Adanya skala diatas mempermudah peneliti untuk menguji, peneliti menggunakan dua uji instrumen yakni,

##### a. Uji Validitas

Mengetahui pertanyaan apakah dapat menggali data atau informasi yang diperlukan adalah tujuan dari uji validitas.<sup>62</sup> Syarat uji validitas  $r$  hitung 0.113 dengan taraf signifikansi 0,05.

<sup>62</sup> Ratna Wijayanti Daniar Paramita, Noviansyah Rizal, And Riza Bahtiar Sulistyan, *Metode Penelitian Kuantitatif Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen* (Lumajang: Widya Gama Press, 2021), 73.

Pengujiannya peneliti dibantu aplikasi *SPSS 26 for windows* agar mempermudah dan mempercepat perhitungan. Berikut syarat yang diperlukan dalam penilaian validitas, yakni:

- 1)  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel menyatakan valid
- 2)  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel menyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Adapun cara menentukan pernyataan atau pertanyaan yang di ajukan kepada responden tidak berubah dalam waktu yang berbeda adalah uji reliabilitas.<sup>63</sup> Mengukur reliabilitas *Cronbach's Alpha* menggunakan *SPSS 26 for windows*. Berikut rumus yang di gunakan,

$$r^{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) - \left( 1 - \frac{\sum \sigma_{t^2}}{\sigma_{t^2}} \right)$$

Keterangan :

$r^{11}$  = realibilitas yang di cari

$n$  = jumlah item yang diuji

$\sum \sigma_{t^2}$  = jumlah varian skor pertiap item

$\sigma_{t^2}$  = varian total<sup>64</sup>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Wiratna menerangkan indeks koefisien sebagai syarat jika alat ukur dikatakan reliable apabila mempunyai skor *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60 dan *Cronbach's Alpha*  $<$  0,60 tidak reliabel.<sup>65</sup>

<sup>63</sup> Ratna Wijayanti Daniar Paramita, Noviansyah Rizal, And Riza Bahtiar Sulistyan, 73.

<sup>64</sup> Noor Wahyuni, "Uji Validitas dan Reliabilitas," *Binus.ac.id*, last modified November 01, 2014, <https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>.

## 2. Uji asumsi klasik

Adapun uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinereitas akan diketahui dengan uji asumsi klasik. Model yang baik akan memenuhi uji asumsi klasik sehingga pengujian yang dilakukan dipercaya dan memenuhi *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE).<sup>66</sup> Berikut cara yang dilakukan untuk uji asumsi klasik yakni,

### a. Uji Normalitas

Cara memahami pendistribusian data pada variabel dengan model penelitian disebut uji normalitas. Peneliti menggunakan *Kolmogorov-smirnov* sebagai metode sampel yang banyak. Hubert Whitman Liliefors menerangkan tabel *Kolmogorov Smirnov* menjadi patokan uji normalitas dinyatakan valid jika data observasi berasal dari fungsi distribusi kontinu.<sup>67</sup> Dengan syarat,

- 1) Jika Sig > 0,05 dinyatakan memiliki normal
- 2) Jika Sig < 0,05 dinyatakan distribusi data tidak normal.<sup>68</sup>

### b. Uji Heteroskedastisitas

Mengetahui sama dan tidaknya varian dan residual dengan periode pengamatan satu dan yang lain di perlukan uji heteroskedastisitas. Varian dan residual sama (homoskedastisitas) sedangkan jika tidak sama maka heteroskedastisitas. Suatu

<sup>65</sup> Noor Wahyuni, "Uji Validitas dan Reliabilitas".

<sup>66</sup> Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*, (Ponorogo: WADE Group, 2016), 107.

<sup>67</sup> I Wayan Widana and Putu Lia Muliani *UJI PERSYARATAN ANALISIS* (Lumajang: KLIK MEDIA, 2020), 9 - 10.

<sup>68</sup> V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2015), 52-56.

penelitian dikatakan baik jika homoskedastisitas. Peneliti memakai uji white, Ghazali dengan mengkuadratkan regresi residual, variabel bebas, dan antara variabel bebas.<sup>69</sup> Perbedaan hasil output teknik plot yang di nilai kurang subyektif dan kurang realistik hasil dari teknik ini lebih objektif. Syarat untuk uji white ialah,

1) Chi-Square Hitung < Chi-Square Tabel (tidak terjadi heteroskedastisitas)

2) Chi-Square Hitung > Chi-Square Tabel (terjadi heteroskedastisitas)

$$\chi^2 \text{ hitung} = n \times R \text{ Square}$$

$$\chi^2 = df$$

Keterangan =

$\chi^2$  = Chi-Square

$n$  = Jumlah Sampel

R Square = Besar pengaruh independen ke dependen

df = Derajat bebas atau degree of freedom<sup>70</sup>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

c. Uji Autokorelasi

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Menguji regresi linier untuk mengetahui adanya variabel pengganggu atau korelasi pada waktu dan variabel yang ditentukan

J E M B E R

<sup>69</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018), 114.

<sup>70</sup> Achmad Sidiq Pamungkas, Sri Maryati "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2017 : PENGARUH ENTERPRISE RISK MANAGEMENT DISCLOSURE, INTELLECTUAL CAPITAL DISCLOSURE DAN DEBT TO ASET RATIO TERHADAP NILAI PERUSAHAAN". SEMNAS IIB DARMAJAYA, (spring 2017), <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/869/567>

adalah uji autokorelasi. Problem autokorelasi ditemukan jika ada korelasi, adapun penyebab autokorelasi biasanya dalam waktu berkaitan terjadi observasi berurut. uji durbin-watson (d) adalah cara mendeteksi autokorelasi.<sup>71</sup> dengan syarat, yakni:

- 1) Jika  $d_U < d < 4-d_U$  ( $H_0$  diterima atau tidak terjadi autokorelasi)
- 2) Jika  $d < d_L$  atau  $d > 4-d_L$  ( $H_0$  ditolak atau terjadi autokorelasi)
- 3) Jika  $d_L < d < d_U$  atau  $4-d_U < d < 4-d_L$  (tidak ada kepastian atau disebut juga kesimpulan yang pasti).<sup>72</sup>

Keterangan :

$d_L$  = batas atas nilai tabel d

$d_U$  = batas bawah nilai tabel d

#### d. Uji Multikolinearitas

Cara mengetahui kesamaan aspek, indikator, maupun

dimensi variabel satu dan lainnya karena ada kesamaan akan menimbulkan kebiasaan dan tidak bermakna disebut uji multikolinearitas. Ghazali menerangkan tujuan uji ini ialah mengetahui apakah ada korelasi antar variabel bebas.<sup>73</sup> Problem multiko akan terlihat jika ada korelasi pada variabel bebas. Cara

<sup>71</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Cetakan Ketujuh, 2013), 110.

<sup>72</sup> Rochmat Aldy Purnomo, 123.

<sup>73</sup> I Wayan Widana, 55.

untuk mengetahuinya dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Acuan dalam penilaian, yakni

- 1)  $VIF > 10$  maka dikatakan multikolinearitas serius
- 2)  $VIF < 10$  maka dikatakan multikolinearitas tidak serius

### 3. Uji Hipotesis

Peneliti menggunakan dua uji hipotesis yakni,

#### a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji ini bertujuan melihat jarak dari pengaruh secara parsial terhadap variabel penguji dan bebas sehingga dapat menjelaskan varian variabel terikatnya.<sup>74</sup> Acuan dengan nilai signifikan (0,01). Adapun persyaratan yang akan menentukan ialah:

- 1) nilai  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima
- 2) nilai  $Sig < \alpha$  maka  $H_a$  diterima

#### b. Uji Koefisien Determinasi

Adanya uji ini akan menerangkan besarnya variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas.<sup>75</sup> Peneliti memakai regresi linear berganda sehingga variabel bebas secara individual dan simultan dapat berpengaruh pada variabel terikat.  $R^2$  akan menerangkan pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat.

<sup>74</sup> Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), 98.

<sup>75</sup> Santoso Singih, *Mengatasi Masalah Statistik dengan SPSS* (Jakarta: Gramedia, 2004), 167.



#### 4. Model penelitian

Peneliti dapat diterangkan secara individual dan bersama dengan variabel terikat dan variabel bebas menggunakan analisis data regresi liner berganda.<sup>76</sup> Berikut adalah persamaan matematisnya

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 \dots + b_k.X_k + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta (Nilai Y, Apabila  $X_1, X_2, X_3, X_k = 0$ )
- b = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Efikasi Diri
- $X_2$  = *Personal Hygiene*
- $X_3$  = Budaya Organisasi
- e = Standar error

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

<sup>76</sup> Usman, Husnaini dan Setiadi, *Pengantar Statistika* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), 241.

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA ANALISIS

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah PT Mitratani Dua Tujuh

Perusahaan swasta dengan bidang agroindustri di daerah Jalan Brawijaya No. 83, Kelurahan Mangli, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember dengan hasil mayoritas edamame ialah PT. Mitratani Dua Tujuh. Selain terkenal dengan produk edamame perusahaan ini juga mengembangkan beberapa sayuran seperti okra, buncis, dan yang terbaru produk jus yakni jusme.

Didirikan 17 November 1994, SH No. 11 Jakarta atas nama Liliana Arief Gondoutomo, SH Nomor 11 di Jakarta. Resmi oleh menteri keuangan dan pertanian dan disaksikan menteri koperasi dan PPK 26 november 1994 akan tetapi 23 Juli 1998 ada perubahan pada anggaran dasar perusahaan yang disesuaikan dengan UU No. 1 Tahun 1995 sehingga diubah atas nama Agung Cahyo Kuncoro dengan SH Jember No. 12 23 Juli 1998 dan perubahan dalam akta terakhir 3 Juli

2020 No. 2, sehingga ditemukan kegiatan perusahaan ialah,

- a) Pertanian Jagung
- b) Pertanian Hortikultura Sayuran Umbi
- c) Pertanian Kedelai
- d) Pertanian Aneka Kacang Hortikultura
- e) Perdagangan Besar Sayuran

- f) Perdagangan Eceran berbagai macam barang yang utamanya makanan, minuman, atau tembakau di supermarket/minimarket
- g) Industri Pembekuan Buah-buahan dan Sayuran
- h) Industri Minuman Ringan
- i) Pengelolaan dan Pembuangan Sampah Berbahaya
- j) Pembibitan dan Budidaya Sapi Potong
- k) Produksi Kompos Sampah Organik
- l) Perdagangan Besar Padi dan Palawija

Adapun pemilik saham di PT. Mitratani Dua Tujuh saat ini ada 65% oleh PT Perkebunan Nusantara X dan 35% oleh PT Kelola Mina Laut. Wilayah kerja adalah kabupaten Jember dengan total luas 1.639,5 Ha.

Berdiri legal tahun 1994 dengan bidang edamame dan kerja sama dengan PT Mitratani Terpadu dan PT Perkebunan XXVII Persero. Pada 1995 barulah mengekspor edamame ke Jepang. Sehingga 1997 ekspor edamame ke Jepang mulai komersial dan 1998 mengawali, memproduksi, dan mengekspor mukimame

atau edamame kupas. 2006 PT. Mitratani Dua Tujuh menghentikan impor benih serta mulai memproduksi multiplikasi benih edamame maupun okra.

## 2. Visi dan Misi PT Mitratani Dua Tujuh

### a) Visi PT Mitratani Dua Tujuh

"Menjadi produsen sayuran beku dan olahannya yang terdepan, berkualitas tinggi dan berorientasi pada standar makanan sehat"

b) Misi PT Mitratani Dua Tujuh

- 1) Menyediakan produk sayuran beku yang menyehatkan dan berkualitas tinggi yang dapat dipertanggungjawabkan disetiap tahapan prosesnya
- 2) Berkontribusi mewujudkan pertanian Indonesia yang ramah lingkungan
- 3) Membantu masyarakat dalam meningkatkan standar hidupnya melalui asupan makanan sehat
- 4) Mengedukasi masyarakat Indonesia untuk mengonsumsi sayuran yang berkualitas dan menyehatkan

3. Kebijakan Keamanan Pangan

Perusahaan ini memproduksi sayuran beku ber mutu tinggi dan aman saat dikonsumsi sehingga dapat memenuhi harapan dan kebutuhan konsumen. Berikut beberapa peraturan untuk keamanan pangan,

- b. Menerapkan cara Produksi Makanan yang Baik (CPMB) / *Good Manufacturing Practices* (GMP)
- c. Menerapkan Sistem Manajemen Keamanan Pangan *Hazard Analysis and Critical Control Point* (HACCP)
- d. Memenuhi persyaratan terkait seperti patuh undang-undang, standard, negara pengimpor dan konsumen serta pihak-pihak terkait lainnya
- e. Memiliki komitmen bertanggung jawab atas hasil dan selalu melakukan perbaikan dengan waktu yang telah ditetapkan
- f. Mengkomunikasikan, menerapkan serta memelihara Kebijakan Keamanan Pangan pada semua tingkatan karyawan di dalam organisasi

- g. Menjamin bahan baku atau *Raw Material* yang di proses asli atau original
- h. Memiliki komitmen menyediakan Sumber Daya Manusia serta Finansial

## B. Penyajian Data

Peneliti mendapat data melalui Gform yang telah disebar, selanjutnya penyajian data dengan isi penemuan dan dijabarkan singkat dan jelas. Penyajian data akan dilakukan dengan berbagai bentuk agar mempermudah peneliti untuk memproses data seperti angka statistik, bagan, serta tabulasi data. Berikut adalah beberapa penyajian data yang telah di susun oleh peneliti sesuai dengan jawaban dari responden, yakni:

### 1. Karakteristik responden

Karakteristik responden adalah penjabaran yang telah di rangkum peneliti bertujuan mendeskripsikan responden melalui jawaban yang telah diberikan melalui Gform untuk menerangkan nama, jenis kelamin, umur, dan unit di pabrik PT. Mitratani Dua Tujuh

- a. Karakteristik responden berdasar pada nama, data yang didapat menunjukkan ada 328 orang yang telah mengisi pertanyaan yang telah diajukan yakni sebagai berikut,

Tabel 4.1  
Nama Responden

NO.	INISIAL
1	RA
2	US
3	IFA

NO.	INISIAL
4	KW
5	DF
6	IS

NO.	INISIAL
7	MK
8	NS
9	SM

NO.	INISIAL
10	AW
11	SF
12	LHWR

NO.	INISIAL
13	FTA
14	SU
15	NL
16	SM
17	MR
18	DSG
19	PS
20	EM
21	MIF
22	NK
23	AR
24	FN
25	WCP
26	YII
27	FNJ
28	RN
29	AHW
30	DAK
31	AHA
32	LH
33	SN
34	LF
35	I
36	IV
37	AA
38	AM
39	ST
40	DA
41	TN
42	MI
43	SH
44	IH
45	BK
46	MR
47	LAR
48	YA
49	VNI
50	RH
51	LV
52	AS
53	NN
54	NI
55	M
56	PM
57	WIA

NO.	INISIAL
58	HR
59	MTH
60	FFA
61	AWA
62	ENI
63	IF
64	IS
65	LF
66	JEN
67	S
68	H
69	S
70	SA
71	DTI
72	ANS
73	LF
74	FSB
75	S
76	SH
77	UUS
78	A
79	FI
80	AF
81	EF
82	NI
83	NS
84	FA
85	RW
86	SJ
87	RM
88	UM
89	LM
90	RI
91	DTE
92	WM
93	IF
94	INPI
95	ZF
96	IN
97	LM
98	R
99	EN
100	SM
101	EEC
102	L

NO.	INISIAL
103	M
104	SS
105	DS
106	YNL
107	MS
108	PDEDA
109	J
110	E
111	RH
112	IM
113	D
114	MM
115	MFA
116	M
117	DMF
118	SN
119	SI
120	SNH
121	KA
122	LN
123	AFA
124	NS
125	RU
126	ALW
127	DR
128	M
129	FZ
130	YN
131	IAH
132	SNR
133	NR
134	H
135	IH
136	SOA
137	AR
138	VN
139	NH
140	HS
141	SZ
142	FS
143	NDM
144	SNF
145	TN
146	AI
147	AF

NO.	INISIAL
148	AWS
149	DDAF
150	LM
151	FH
152	WS
153	V
154	AA
155	IR
156	NI
157	NSW
158	ABE
159	LNR
160	YW
161	TA
162	EY
163	FAS
164	RH
165	UI
166	AK
167	T
168	SNH
169	YA
170	UP
171	E
172	SM
173	H
174	MA
175	FN
176	WR
177	ER
178	MB
179	MA
180	NR
181	E
182	ITS
183	AW
184	DRF
185	WS
186	DR
187	AI
188	MDF
189	MI
190	MNJ
191	L
192	DLN

NO.	INISIAL
193	DPR
194	SM
195	RYI
196	M
197	CA
198	AI
199	WH
200	FF
201	SIS
202	PM
203	AK
204	SW
205	LA
206	TPKK
207	RCL
208	KH
209	FH
210	IH
211	RS
212	P
213	WANS
214	MRU
215	FR
216	NZ
217	IF
218	W
219	S
220	CTA
221	MAA
222	R
223	IW
224	AK
225	MH
226	JPN
227	KR

NO.	INISIAL
228	AN
229	IB
230	AN
231	KDR
232	A
233	TH
234	KA
235	EU
236	I
237	MM
238	LS
239	DAK
240	LA
241	ER
242	LS
243	NI
244	AA
245	RL
246	AR
247	LM
248	IS
249	AB
250	MUM
251	SLS
252	LS
253	RW
254	T
255	RK
256	BA
257	SDM
258	LN
259	CTL
260	ASHST
261	NR
262	PS

NO.	INISIAL
263	LSF
264	IV
265	SN
266	H
267	WJ
268	EK
269	H
270	REL
271	MM
272	MS
273	NY
274	INDR
275	RHT
276	I
277	IY
278	RS
279	OLW
280	SK
281	FN
282	SR
283	NKEA
284	LI
285	NM
286	ADL
287	I
288	AH
289	RE
290	MZ
291	F
292	ER
293	IR
294	FN
295	RM
296	W
297	ER

NO.	INISIAL
298	SF
299	ADR
300	M
301	APL
302	NA
303	IEF
304	TWA
305	SHU
306	M
307	S
308	H
309	INFR
310	WT
311	RNT
312	AM
313	S
314	SEO
315	AF
316	MPY
317	S
318	J
319	SR
320	S
321	KH
322	MU
323	ACEP
324	IIR
325	SM
326	H
327	ISAL
328	S

- b. Karakteristik responden berdasar pada jenis kelamin, data yang didapat menunjukkan 265 orang perempuan dan 63 orang laki-laki dengan persentase yakni,



Tabel 4.2  
persentase Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Persentase
Perempuan	80,79 %
Laki-Laki	19,21 %

- c. Karakteristik responden berdasar pada umur, terdapat 4 kategori pertama umur 20 sampai 29 tahun (186 orang), kedua umur 30 sampai 39 tahun (92 orang), ketiga umur 40 sampai 49 tahun (43 orang), dan terakhir umur 50 sampai 59 tahun berjumlah (7 orang) dengan persentase yakni,

Tabel 4.3  
persentase Umur

Umur Karyawan	Persentase
20-29 Tahun	57%
30-39 Tahun	28%
40-49 Tahun	13%
50-59 Tahun	2%

- d. Karakteristik responden berdasar pada unit, terdapat 4 unit di

PT. Mitrarani Dua Tujuh yang pertama packing berjumlah 243 orang, kedua Grading berjumlah 64 orang, ketiga *cold storage*

berjumlah 20 orang, dan terakhir Blanching dan IQF berjumlah 1 orang dengan hasil persentase sebagai berikut,

Tabel 4.4  
persentase Unit

Unit	Persentase
Packing	74,09 %
Grading	19,51 %
<i>cold storage</i>	6,10 %
Blanching dan IQF	0,30 %

### C. Analisis Dan Pengujian Data Hipotesis

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

##### 1) Variabel Efikasi Diri

Hasil *SPSS 26 for windows* menunjukkan semua item Efikasi Diri valid dengan rincian sebagai berikut,

Tabel 4.5  
Uji Validitas Variabel Efikasi Diri

UJI VALIDITAS				
Variabel EFikasi Diri				
ITEM	R HITUNG	R TABEL (0,113) 5%	SIG	KETERANGAN
E1	0,772	0,113	0,000	Valid
E2	0,668	0,113	0,000	Valid
E3	0,771	0,113	0,000	Valid
E4	0,836	0,113	0,000	Valid
E5	0,793	0,113	0,000	Valid

##### 2) Variabel *Personal Hygiene*

Hasil uji validitas menunjukkan semua item *Personal Hygiene* yang berjumlah 17 valid dengan rincian yakni,

Tabel 4.6  
Uji Validitas Variabel *Personal Hygiene*

UJI VALIDITAS				
Variabel <i>Personal Hygiene</i>				
ITEM	R HITUNG	R TABEL (0,113) 5%	SIG	KETERANGAN
P1	0,854	0,113	0,000	Valid
P2	0,862	0,113	0,000	Valid
P3	0,853	0,113	0,000	Valid
P4	0,659	0,113	0,000	Valid
P5	0,769	0,113	0,000	Valid
P6	0,877	0,113	0,000	Valid
P7	0,751	0,113	0,000	Valid
P8	0,827	0,113	0,000	Valid
P9	0,849	0,113	0,000	Valid
P10	0,848	0,113	0,000	Valid
P11	0,844	0,113	0,000	Valid
P12	0,760	0,113	0,000	Valid
P13	0,648	0,113	0,000	Valid
P14	0,858	0,113	0,000	Valid
P15	0,853	0,113	0,000	Valid
P16	0,736	0,113	0,000	Valid
P17	0,814	0,113	0,000	Valid

### 3) Variabel Budaya Organisasi

Berikut hasil validitas item Budaya Organisasi yakni,

Tabel 4.7  
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

UJI VALIDITAS				
Variabel Budaya Organisasi				
ITEM	R HITUNG	R TABEL (0,113) 5%	SIG	KETERANGAN
B1	0,743	0,113	0,000	Valid
B2	0,790	0,113	0,000	Valid
B3	0,736	0,113	0,000	Valid
B4	0,751	0,113	0,000	Valid

B5	0,797	0,113	0,000	Valid
B6	0,805	0,113	0,000	Valid
B7	0,636	0,113	0,000	Valid
B8	0,711	0,113	0,000	Valid
B9	0,755	0,113	0,000	Valid
B10	0,768	0,113	0,000	Valid
B11	0,809	0,113	0,000	Valid
B12	0,776	0,113	0,000	Valid
B13	0,826	0,113	0,000	Valid
B14	0,781	0,113	0,000	Valid

#### 4) Variabel Kinerja Karyawan

Beikut hasil item Kinerja Karyawan berjumlah 17 valid dengan rincian,

Tabel 4.8  
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

UJI VALIDITAS				
Variabel Kinerja Karyawan				
ITEM	R HITUNG	R TABEL (0,113) 5%	SIG	KETERANGAN
K1	0,838	0,113	0,000	Valid
K2	0,854	0,113	0,000	Valid
K3	0,851	0,113	0,000	Valid
K4	0,823	0,113	0,000	Valid
K5	0,878	0,113	0,000	Valid
K6	0,881	0,113	0,000	Valid
K7	0,749	0,113	0,000	Valid

#### b. Uji Reliabilitas

Ghozali menerangkan alat ukur yang digunakan untuk kuesioner sehingga konsisten dan data bisa dari waktu ke waktu di sebut uji reliabilitas.<sup>77</sup> Pengukuran

<sup>77</sup> Mohamad Gita Indrawan, Raymond, Dian Lestari, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2021: Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Smartphone Samsung Di Kota Batam", *Jurnal EKOBISTEK*, 10, No. 2, Hal 81-87 (spring 2021), <https://jman-upiypk.org/ojs/index.php/ekobistek/article/download/57/57>.

dilakukan dengan sekali uji (*one shot*) dan dibandingkan dengan pernyataan lain sehingga dapat mengukur korelasi. Adapun syarat untuk mencapai reliabilitas ialah nilai Cronbach Alpha  $> 0.6$ .<sup>78</sup> Berikut uji reliabilitas dari Efikasi Diri ( $X_1$ ), *Personal Hygiene* ( $X_2$ ), Budaya Organisasi ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Tabel 4.9  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	N items	Keterangan
Efikasi Diri	0.823	0,6	5	Reliabel
<i>Personal Hygiene</i>	0.965	0,6	17	Reliabel
Budaya Organisasi	0.945	0,6	14	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.93	0,6	7	Reliabel

Berdasar pada ringkasan uji reliabilitas di atas disimpulkan nilai koefisien Cronboach Alpha keempat variabel yakni efikasi diri, *personal hygiene*, budaya organisasi, serta kinerja karyawan lebih besar dari 0,6 disimpulkan semua pernyataan dalam variabel penelitian ini reliabel.

## 2. Uji asumsi klasik

### a. Uji Normalitas

Cara mengetahui data terdistribusi normal atau tidak maka menggunakan uji normalitas.<sup>79</sup> berikut hasil dari normalitas,

Tabel 4.10

<sup>78</sup> I Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19 (5th ed.)*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2011)

<sup>79</sup> I Ghozali, 120.

### Hasil Uji Normalitas Pertama

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		328
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	2.2705326
Most Extreme Differences	Absolute	0.109
	Positive	0.094
	Negative	-0.109
Test Statistic		0.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

Hasil diatas menerangkan *asymptotic* bernilai Signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya distribusi tidak normal harus diperbaiki agar uji normalitas berdistribusi dengan baik. Ghozali menerangkan data tidak normal, kemungkinan disebabkan penyaluran data tidak normal atau varians tidak homogen. Sehingga ada pendekatan yang bisa di lakukan ketika data tidak berdistribusi normal. Yakni,

- 1) Transformasi pada data
- 2) Mengurangi data ekstrim (outlier)<sup>80</sup>

Model penelitian tidak sesuai syarat atau melanggar dalam pengujian asumsi klasik tentu harus diubah atau disembuhkan sehingga memenuhi syarat uji normalitas dengan cara melakukan pengurangan pada jumlah data yang dinilai cukup ekstrim (outlier). Imam ghozali menerangkan outlier merupakan kasus data

<sup>80</sup> Nurul Yunita, Muhamad Syaichu, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2017: Analisis Pengaruh Bank Income Structure Terhadap Risiko Bank Syariah Di Indonesia (Studi kasus pada Bank Umum Syariah yang terdaftar di Bursa Efef Indonesia periode 20112015)", *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 6, No. 4, Hal. 1-15. (spring 2017), <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

dengan karakteristik unik dan sangat berbeda jauh observasi lainnya sehingga muncul nilai ekstrim didalam variabel. Yakni,

Tabel 4.11  
Hasil Nilai Skor Outlier

NO	Extreme Values							
	X1 (Efikasi Diri)		X2 ( <i>Personal Hygiene</i> )		X3 (Budaya Organisasi)		Y (Kinerja Karyawan)	
	No. Sampel	Score	No. Sampel	Score	No. Sampel	Score	No. Sampel	Score
1	1	23.64	1	76.43	1	66.78	1	33.82
2	2	23.64	2	76.43	6	66.78	2	33.82
3	5	8.31	3	76.43	13	66.78	5	33.82
4	15	23.64	4	76.43	15	66.78	6	33.82
5	29	23.64	5	76.43	17	66.78	8	33.82
6	33	23.64	10	76.43	19	66.78	18	33.82
7	34	23.64	18	76.43	24	44.12	23	33.82
8	36	23.64	19	76.43	25	66.78	31	33.82
9	39	13.63	26	76.43	31	66.78	34	33.82
10	47	13.82	34	76.43	34	66.78	36	33.82
11	55	14.47	41	76.43	36	66.78	42	33.82
12	64	23.64	42	76.43	42	66.78	57	33.82
13	72	14.47	55	76.43	65	66.78	58	33.82
14	77	23.64	57	76.43	74	39.38	65	33.82
15	82	23.64	65	76.43	84	66.78	70	33.82
16	83	23.64	68	46.16	85	66.78	74	19.58
17	85	23.64	76	76.43	91	41.00	91	21.22
18	98	13.29	78	76.43	97	41.03	103	33.82
19	106	23.64	92	76.43	104	66.78	115	33.82
20	108	23.64	103	76.43	115	66.78	116	33.82
21	110	23.64	115	76.43	117	76.43	117	33.82
22	115	23.64	180	45.35	118	42.55	120	33.82
23	117	23.64	196	43.22	120	66.78	147	21.26
24	120	23.64	223	49.19	125	66.78	152	17.63
25	124	14.39	224	46.89	132	43.80	170	21.46



26	135	23.64	234	49.19	135	66.78	196	18.01
27	140	23.64	237	49.19	138	39.88	238	19.54
28	152	13.12	240	49.19	147	40.55	269	22.94
29	196	10.72	253	49.19	152	39.42	270	22.94
30	202	13.29	271	49.19	196	36.45	274	22.94
31	210	14.17	273	49.19	227	41.77	279	22.94
32	211	14.94	277	47.80	250	45.37	289	22.94
33	223	14.94	287	49.19	252	42.01	296	22.94
34	235	14.94	288	49.19	253	45.37	297	22.94
35	250	14.94	293	49.19	266	43.97	300	22.94
36	253	14.94	302	49.19	270	45.37	308	22.94
37	280	14.94	303	49.19	274	45.37	309	7.00
38	282	14.94	304	49.19	291	45.37	323	22.94
39	286	14.94	309	17.47	300	45.37	326	22.94
40	309	5.99	322	49.19	309	14.00	327	22.94

Hasil Uji Outlier ditemukan sebanyak 109 responden data ekstrim yang harus dihapus dengan hasil akhir 219 responden.

Tabel 4.12  
Hasil Uji Normalitas Kedua

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		219
Normal	Mean	0
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2.3552611
	Absolute	0.089
Most Extreme Differences	Positive	0.068
	Negative	-0.089
Test Statistic		0.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

Hasil diatas menjelaskan bahwa data yang ditemukan masih belum normal. Sehingga penelitian menggunakan non-parametrik dengan hasil penelitian tidak bisa digeneralisasikan pada populasi tetapi hanya mewakili sampel.<sup>81</sup>

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Melihat varians data konstan (Homoskedastisitas) atau tidak (heteroskedastisitas), menguji regresi apakah terjadi perbedaan variance, dan residual dengan pengamatan lain merupakan tujuan uji heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas akan menyebabkan keraguan dan tidak akuratnya hasil analisis peneliti. Metode untuk mendeteksi masalah heteroskedastisitas secara akurat yakni *white* dengan cara meregresikan residual kuadrat ke variabel independen serta perkalian interaksi dengan variabel independen dilihat dari nilai probabilitas Chi-Square sehingga didapatkan,

$H_a$  : Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

$H_a$  : Terjadi Heteroskedastisitas

Syarat dari uji ini ialah signifikansi sebesar 5% sehingga jika uji *white* Probabilitas Chi-Square  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan sebaliknya Probabilitas Chi-Square  $< 0,05$  maka  $H_a$  ditolak.<sup>82</sup> Sehingga hasil sebagai berikut,

<sup>81</sup> Fahrur Rozi, Irma , Dina Maulidiya Expanding Collage Acces In Indonesia, 2022: Analisis Perubahan Inflasi Beberapa Kota Besar di Indonesia Dengan Menggunakan Uji Kruskal-Wallis”, *Multi Proximity: Jurnal Statistika Universitas Jambi*, 1, No. 2. (spring 2022 <https://online-journal.unja.ac.id/multiproximity>)

<sup>82</sup> Desi Setiawati, Edmon Daris, Mudatsir Najamuddin, “Expanding Collage Acces In Indonesia, 2018: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pembentukan Harga Beras Di Indonesia”, *Jurnal Agribisnis*, 12, No. 1, (spring 2018), <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/agribusiness/article/view/11846>

Tabel 4.13  
Hasil Uji Heteroskedastisitas White

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.111 <sup>a</sup>	0.012	-0.001	9.03168

Hasil data diatas dapat ditemukan dengan syarat yakni,

- 1) Chi-Square Hitung < Chi-Square Tabel (tidak terjadi heteroskedastisitas)
- 2) Chi-Square Hitung > Chi-Square Tabel (terjadi heteroskedastisitas)

$$\chi^2 \text{ hitung} = n \times R \text{ Square}$$

$$\chi^2 \text{ hitung} = 219 \times 0,012$$

$$\chi^2 \text{ hitung} = 2,628$$

untuk mencari  $\chi^2$  tabel sebagai berikut :

$$\chi^2 = df$$

$$\chi^2 = k - 1$$

$$\chi^2 = 3 - 1$$

$$\chi^2 = 2$$

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Keterangan =

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

$\chi^2$  = Chi-Square

$n$  = Jumlah Sampel

R Square = Besar pengaruh independen ke dependen

df = Derajat bebas atau degree of freedom

Sehingga nilai  $\chi^2$  tabel (2) berdasarkan tabel nilai distribusi Chi Square sebesar 5,991<sup>83</sup>. Simpulannya Chi-Square Hitung < Chi-Square Tabel (tidak terjadi heteroskedastisitas) 3 variabel independen tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### c. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dengan uji Durbin Watson (DW) yakni,

Tabel 4.14  
Hasil Uji Autokorelasi

Sampel	Durbin-Watson
219	1.947

Tabel diatas menjelaskan bahwa Durbin Watson (d) 1,947. Penelitian ini menggunakan signifikansi 5% sebagai pembanding nilai tabel. Total sampel yang digunakan (n) 219 responden sedangkan untuk total variabel independen (k) 3. Cara menentukan apakah ada atau tidak autokorelasi harus ditentukan tabel dw sehingga dapat mempermudah perhitungan, dikarenakan tabel dw biasanya hanya tertera sampai N = 200, maka cara mengetahui nilai dw yakni,

Tabel 4.15  
Hasil Uji Durbin-Watson

Jumlah n	k	dL	dU	dU-dL	dL1-dL2	dU1-dU2
196	3	1.7352	1.79731	0.06		
197	3	1.73595	1.79774	0.06	-0.001	0.000
198	3	1.73669	1.79817	0.06	-0.001	0.000
199	3	1.73743	1.79858	0.06	-0.001	0.000
200	3	1.73815	1.79901	0.06	-0.001	0.000

<sup>83</sup> T. Audina “Chi-Squared Distribusi Table – Respository USB YPKP”, 2020, <http://repository.usbypkp.ac.id/1313/9/Lampiran%20Tabel%20Chi-Square.pdf>

200	3	1.73815	1.79901	0.06	-0.007	-0.004
210	3	1.74513	1.80305	0.06	-0.007	-0.004
220	3	1.75161	1.80686	0.06	-0.006	-0.004
216	3	1.72761	1.79086	0.06		
217	3	1.73361	1.79486	0.06	-0.006	-0.004
218	3	1.73961	1.79886	0.06	-0.006	-0.004
219	3	1.74561	1.80286	0.06	-0.006	-0.004
220	3	1.75161	1.80686	0.06	-0.006	-0.004

Ket :

$n$  : jumlah sampel

$k$  : jumlah variabel bebas

$dL$  : nilai dari dw tabel

$dU$  : nilai batas bawah

$dL1 - dL2$ :  $dL$  awal dikurangi  $dL$  selanjutnya

$dU1 - dU2$ :  $dL$  awal dikurangi  $dL$  selanjutnya

Hasil di atas menunjukkan nilai dari  $n$  (219) adalah  $dL$  (1,74561) dan  $dU$

(1,80286).<sup>84</sup> Simpulan dari hasil diatas ialah,

$$dU < d < 4 - dU$$

$$1,80286 < 1,947 < 4 - 1,80286$$

$$1,80286 < 1,947 < 2.19714$$

Keterangan =

$n$  = Jumlah sampel

<sup>84</sup> "Critical Values for the Durbin-Watson Test: 5% Significance Level" accessed juli 27,2023, <https://wernermurhadi.files.wordpress.com/2011/07/tabel-durbin-watson.pdf>

k = Jumlah variabel bebas

dL = Nilai dari dw tabel

dU = Nilai batas bawah

hasil dU (1,80286) lebih kecil dari nilai d yang didapat dari Uji Durbin-Watson 1,947 lebih besar dari 4 - dU (4- 1,80286) yaitu 2,19714. Sehingga tidak terjadi autokorelasi atau hipotesis diterima.

#### d. Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas menunjukkan sebagai berikut,

Tabel 4.16  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Efikasi Diri	0.571	1.752
Personal Hygiene	0.544	1.837
Budaya Organisasi	0.474	2.110

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai VIF untuk efikasi diri, *personal hygiene*, dan budaya organisasi < 10 dan Tolerance > 0,1 sehingga tidak terdapat multikolinearitas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

### 3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Cara mengetahui pengaruh dari pervariabel bebas menjelaskan terikatnya dengan uji t. Syarat derajat signifikansi pada penelitian ini 0.01. Ketika t hitung lebih besar dari t tabel dan derajat signifikannya lebih kecil dari 0,01 maka  $H_a$  diterima, sehingga variabel independen secara individual berpengaruh pada variabel dependennya. Berikut adalah nilai r tabel dan r hitung yang telah di buat oleh peneliti sebagai bahan acuan dalam penentuan uji t.

Tabel 4.17  
Hasil r tabel dan t tabel

Df	0.01	
	r tabel	t tabel
215	0.175	2.599

Sehingga df 215 dengan derajat signifikansi 0,01 ditemukan r tabel (0,175) dan t tabel (2,599).

Tabel 4.18  
Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-0.604	1.357		-0.445	0.657
	Efikasi Diri	0.246	0.075	0.160	3.271	0.001
	Personal Hygiene	0.064	0.024	0.133	2.649	0.009
	Budaya Organisasi	0.353	0.030	0.634	11.814	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1) Variabel efikasi diri ( $X_1$ )



Hasil uji t menunjukkan adanya pengaruh antara variabel efikasi dengan variabel kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh. Melihat nilai signifikansi lebih kecil dari 1% yaitu 0,001, dengan nilai positif pada koefisien regresi efikasi diri (3,271).

Menurut Sarwono hasil dari pengujian hipotesis dan linieritas hanya menunjukkan positif dan negatif tetapi bukan menunjukkan jumlah.<sup>85</sup> Sehingga t hitung (3,271) > t tabel (2,599). Maka disimpulkan hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima, sehingga variabel efikasi diri signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2) Variabel *personal hygiene* (X<sub>2</sub>)

Hasil diatas menunjukkan *personal hygiene* memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh. Hal ini dilihat nilai signifikansi lebih kecil dari 1% yaitu 0,009 dan positifnya koefisien regresi (2,649). Sehingga t hitung (2,649) > t tabel (2,599). Maka hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) diterima, sehingga variabel *personal hygiene* signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3) Variabel budaya organisasi (X<sub>3</sub>)

<sup>85</sup> Umi Dwi Poernomo, Nury Ariani Wulansari “Expanding Collage Acces In Indonesia, 2015 : Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Pemediasi”. *Management Analysis Journal* 4 No. 3 (Spring 2015) [Http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Maj](http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Maj).

Hasil uji t menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh untuk kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh. Sebab nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 1% dan koefisien regresi budaya organisasi positif (11,814). Sehingga  $t$  hitung (11,814) >  $t$  tabel (2,599). Maka hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima, artinya variabel budaya organisasi signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Adanya nilai koefisien determinasi peneliti dapat mengetahui seberapa besar kontribusi efikasi diri, *personal hygiene*, dan budaya organisasi kepada variabel kinerja karyawan dengan total  $R^2$ . Semakin kuat model penelitian dilihat dari seberapa besar nilai  $R^2$  mendekati angka 1 dan sebaliknya jika mendekati nol maka akan semakin lemah. Meskipun dalam pengujian heteroskedastisitas diatas sama - sama menggunakan  $R^2$  tetapi untuk melihat koefisien determinan tidak menggunakan  $U^2$  atau tidak perlu dikuadratkan. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi yakni,

Tabel 4.19  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.840 <sup>a</sup>	0.706	0.702	2.37164

Berdasar tabel diatas perubahan variabel kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh diterangkan oleh 70,2 % perubahan efikasi diri, *personal hygiene*, dan budaya organisasi.

#### 4. Model penelitian

Adapun cara melihat pengaruh dari variabel efikasi diri, *personal hygiene*, dan budaya organisasi dengan variabel kinerja. yakni,

Tabel 4.20  
Ringkasan Analisis Regresi Berganda

Ringkasan Analisis Regresi Berganda			
Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig
Konstanta	-0.604		
Efikasi Diri	0.246	3.271	0.001
Personal Hygiene	0.064	2.649	0.009
Budaya Organisasi	0.353	11.814	0.000
F Hitung	172.178		0.000
R Square	0.706		

Berdasar pada ringkasan diatas diterangkan bahwa,

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 \dots + b_k \cdot X_k + e$$

$$\text{Kinerja karyawan} = -0,604 + 0,246 \text{ Efikasi Diri} + 0,064 \text{ Personal Hygiene} + 0,353 \text{ Budaya Organisasi}$$

Hasil diatas menunjukkan nilai konstanta -0,604 artinya apabila seluruh variabel independen (Efikasi Diri, *Personal Hygiene*, Budaya Organisasi) jika tidak terdapat perubahan (konstanta) maka kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh tinggi. Dougherty menerangkan jika konstanta bernilai negatif dan model regresi yang telah di uji seperti uji normalitas atau asumsi klasik berganda telah

terpenuhi maka hal ini dapat diabaikan.<sup>86</sup> Adapun acuan untuk nilai koefisien regresi yakni positif maka garisnya akan naik dan negatif untuk menentukan arah garis turun sehingga peningkatan dan penurunan pada variabel dependen ditentukan pada perubahan variabel independen.<sup>87</sup> Sedangkan nilai koefisien efikasi diri 0,246 berarti jika karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh semakin percaya diri dalam bekerja hal ini berdampak pada kinerjanya semakin bagus, *personal hygiene* memiliki nilai koefisien 0,064 jika kebersihan diri dalam bekerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh dapat ditingkatkan bagi setiap individu maka kinerjanya akan bagus, dan 0,353 nilai koefisien dari budaya organisasi sehingga ketika budaya organisasi di pahami oleh setiap karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh maka kinerjanya semakin bagus.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh**

Hasil dari penelitian menerima hipotesis H<sub>1</sub>, sehingga efikasi diri yang tinggi pada karyawan menyebabkan semakin baik kinerja karyawan di PT.

Mitratani Dua Tujuh. Menurut Brown & Leigh Efikasi diri membuat individu percaya diri akan kemampuannya melaksanakan tugas dengan baik dan bahagia.<sup>88</sup>

Penelitian yang mendukung pernyataan ini ialah Sri Ngayomi Yudha Wastuti

<sup>86</sup> Suci Astari Nurdzafira, Nunieki Dewi Pramanik. "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2022: PENGGUNAAN SOFTWARE JURNAL.ID TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada UMKM di Kota Bandung)". *Jurnal EKBIS*, 10 No. 2 (Spring 2022) <https://journal.piksi.ac.id/index.php/EKBIS/article/download/802/552/>

<sup>87</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 261.

<sup>88</sup> Sri Ngayomi Yudha Wastuti, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2018: Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal". *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan* 1 No. 2 (Spring 2018), DOI: <https://doi.org/10.30596/bibliocouns.v1i2.2076>.

yang menandakan bahwa tingginya efikasi diri akan berpengaruh pada kinerja yang baik dan sebaliknya ketika efikasi diri rendah akan mengakibatkan kinerja karyawan buruk.<sup>89</sup> Hal serupa juga di sampaikan oleh Nofi Eka Desiana dengan hasil efikasi diri memiliki pengaruh yang baik pada kinerja karyawan.<sup>90</sup>

Seseorang dengan kepercayaan tinggi lebih mampu melaksanakan tugas dengan baik dan bahagia. Adapun pada karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh ketika karyawan lebih percaya akan kemampuannya dalam bekerja tentu akan mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik dan sebaliknya ketika karyawan tidak percaya akan kemampuannya maka hasil kinerjanya cenderung rendah. Hal ini terbukti dengan hasil penyajian data diatas.

Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh awal masuk atau pada masa menjadi calon karyawan selain dengan pemenuhan berkas, mereka juga dibekali dengan *induction training* atau orientasi yang berisi program pelatihan berupa pengenalan perusahaan, tugas, kewajiban, peraturan, dan regulasi kepada karyawan baru.<sup>91</sup>

*Induction training* yang dilakukan di PT. Mitratani Dua Tujuh adalah program yang tersusun, terencana, dan dilaksanakan oleh HR khususnya pada bagian

pengembangan dan dilakukan pada jangka waktu tertentu. *Induction training* biasanya dilakukan pada dua masa yang pertama saat menjadi karyawan baru

sehingga karyawan memiliki ilmu yang dapat membantu didalam pabrik seperti

<sup>89</sup> Sri Ngayomi Yudha Wastuti, "Expanding Collage Acces", 40.

<sup>90</sup> Nofi Eka Desjana "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2019: Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya)". Jurnal Ilmu Manajemen 7 No. 2 (Spring 2019), <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/26334/24114>.

<sup>91</sup> Jordhi Farhansyah, "Induction Training: Definisi, Manfaat, Contoh" insight talenta, accessed juli 23, 2023, <https://www.talenta.co/blog/induction-training-definisi-manfaat-contoh/>

aturan-aturan yang perlu di perhatikan saat bekerja dan yang kedua pada saat karyawan mendapatkan perpanjangan kontrak biasanya untuk mengingat apa saja yang perlu dan sebagai bahan evaluasi dalam perusahaan. Sehingga dengan adanya *induction training* membuat karyawan baru memiliki pengetahuan mengenai dasar-dasar peraturan di dalam perusahaan, memiliki kepercayaan dalam penyelesaian tugas, dan meminimalisir adanya kesalahan saat bekerja.

## 2. Pengaruh *personal hygiene* terhadap kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh

Hasil dari penelitian menerima hipotesis H<sub>2</sub>, adanya pengaruh antara *personal hygiene* dengan kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh sehingga *personal hygiene* yang baik akan membuat kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh baik. Adapun peneliti yang mendukung pernyataan ini ialah Albert Hoetomo Putra yang menandakan adanya pengaruh antara *personal hygiene* pada kinerja karyawan, *personal hygiene* baik menimbulkan kinerja karyawan baik, dan ketika *personal hygiene* buru maka kinerja karyawan ikut buruk.<sup>92</sup>

Seseorang dengan *personal hygiene* yang baik akan menjaga kebersihannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dari segi kesehatan dirinya dan tentunya hasil yang diperoleh akan lebih maksimal. Terhindar dari kontaminasi tentunya menjadi salah satu acuan *personal hygiene* didalam pabrik. Orang-orang yang melakukan *personal hygiene* biasanya lebih

<sup>92</sup> Albert Hoetomo Putra, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2021: pengaruh personal hygiene terhadap kinerja karyawan di kafé onezo puri indah mallselama masa pandemic covid-19". TIT Library (Spring 2021), [https://library.stprisakti.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=8173&keywords=.](https://library.stprisakti.ac.id/index.php?p=show_detail&id=8173&keywords=)

kebal terhadap penyakit sehingga tidak gampang tertular. Kebiasaan bagus ini berguna bagi kebugaran diri sendiri.

*Personal hygiene* yang dilakukan karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh sangatlah kompleks sebab pada bidang makanan beku mengedepankan *good product* yang berkomitmen terus meningkatkan kualitas dan kuantitas produk, *good market* memperluas pasar luar negeri dan pasar dalam negeri di bidang sayuran beku, terjaga hubungan baik antara konsumen dan perusahaan bertujuan menjaga kesetiaan dan kepercayaan kepada produk. Hal ini juga yang mendasari adanya *personal hygiene* yang ketat didalam pabrik sehingga makanan beku yang ada dan sampai pada konsumen baik untuk dikonsumsi, terjaga keamanannya dan memiliki kualitas yang baik sehingga pemenuhan dan pemuasan konsumen tercapai. Cara untuk pemenuhan kebutuhan ini salah satunya dengan menerapkan *personal hygiene* yang baik selain meningkatkan kinerja juga berdampak baik bagi keberlangsungan perusahaan. Seperti kebersihan badan, peralatan, dan lingkungan akan sangat berpengaruh pada hasil kerja karyawan tetapi jika ada kesalahan seperti tidak memakai sarung tangan, APD, atau yang lainnya kemungkinan terkontaminasi bakteri akan semakin besar sehingga akan berpengaruh pada kualitas, kuantitas, serta citra perusahaan.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh



Hasil dari penelitian menerima hipotesis H<sub>3</sub>, adanya pengaruh antara budaya organisasi kepada kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh yang artinya budaya organisasi baik maka kinerja karyawan di PT. Mitratani Dua Tujuh baik.

Adapun penelitian yang mendukung pernyataan ini Made Ary Meitriana dan M.Rudi Irwansyah yang menandakan adanya pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sehingga budaya organisasi baik maka kinerja karyawan baik, dan sebaliknya budaya organisasi buruk maka kinerja karyawan buruk.<sup>93</sup> Hal juga disampaikan Lukman Hadju dan Novita Adam dengan budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.<sup>94</sup>

PT. Mitratani Dua Tujuh ialah perusahaan dengan gerakan dibidang ekspor dan import dimana semua elemen seperti karyawan, sistem, mesin, dan lainnya sangat penting bagi kelangsungan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tentunya sangat dipermudah dengan adanya budaya organisasi. Aturan yang ditetapkan perusahaan serta menjadi pembeda dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya adalah budaya organisasi. Salah satu yang diterapkan dalam budaya organisasi di PT. Mitratani Dua Tujuh ialah *personal hygiene* karena perusahaan bergerak dibidang makanan beku dan untuk mencegah kontaminasinya produk, berbagai area yang dilengkapi prosedur untuk masuk dan keluar seperti pada pabrik hanya karyawan pabrik saja yang diijinkan masuk dan harus memakai APD atau dimana pintu masuk dan keluar juga sangat

<sup>93</sup> Made Ary Meitriana, M.Rudi Irwansyah, "Expanding Collage Acces", 43

<sup>94</sup> Lukman Hadju and Novita Adam, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2019 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango". Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik 6, No. 2 (Spring 2021), <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.14>.

diperhatikan agar distribusi barang lancar, penerapan jam masuk dan pulang karyawan untuk di pabrik ada 3 shift yang diterapkan oleh perusahaan tentunya akan sesuai dengan kebutuhan yang diminta konsumen.

Budaya organisasi PT. Mitratani Dua Tujuh dengan ciri khas tertentu untuk membedakan perusahaan ini dan perusahaan lainnya. Wibowo menerangkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi sokongan langsung penyelesaian tugas sehingga kinerja karyawan tercipta dengan baik.<sup>95</sup> Seperti halnya di PT. Mitratani Dua Tujuh budaya yang dilakukan ditujukan menjadi pedoman dalam produksi makan yang baik, agar produsen menghasilkan produk yang bermutu, aman dikonsumsi serta sesuai dengan tuntutan konsumen sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan mutu produk seperti menerapkan cara memproduksi makanan dengan CPMB / *Good Manufacturing Practices* (GMP). Ruang lingkup GMP sangatlah luas meliputi lokasi, fasilitas sanitas, mesin, bahan, pengawasan, produk akhir, karyawan, penyimpanan, pemeliharaan, pelatihan, penarikan produk yang tidak sesuai, serta pelaksanaan SOP. Menerapkan *Hazard Analysis and Critical Control Point* (HACCP) merupakan metode yang sistematis dengan basis sains untuk mengidentifikasi resiko bahaya tertentu serta meliputi tindakan pengendalian guna memastikan keamanan produk pangan yang diproduksi oleh perusahaan.

---

<sup>95</sup> Made Ary Meitriana, M.Rudi Irwansyah "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2017 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ksu Tabungan Nasional, Singaraja)". *Ekuitas – Jurnal Pendidikan Ekonomi* 5 No. 1 (Spring 2017), <https://Ejournal.Undiksha.Ac.Id/Index.Php/Eku/Article/View/15570>.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasar penelitian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dikarenakan karyawan dengan efikasi diri baik akan lebih memiliki keyakinan pada diri pada pekerjaannya, sehingga secara tidak langsung akan lebih mampu dalam mengerjakan tugas hingga sukses
2. Variabel *personal hygiene* memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dikarenakan *personal hygiene* adalah salah satu aturan yang harus di penuhi setiap karyawan dalam pabrik apalagi perusahann ini ada pada bidang sayuran beku sehingga menjadi salah satu kunci kesuksesan dalam pemenuhan kebutuhan serta harapan konsumen sehingga kinerja karyawan yang baik ikut tercapai
3. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan sebab baiknya budaya organisasi dapat membantu dalam siklus kerja yang ada sehingga lebih terorganisir dengan baik dan membantu dalam memaksimalkan pekerjaan sehingga tercipta kinerja karyawan yang baik.

#### B. Saran

Berdasar pada simpulan serta hasil penelitian diatas maka adapun saran. yakni,

1. Peneliti selanjutnya diharapkan memberikan tambahan variabel sehingga dapat memberikan solusi komprehensif seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja.
2. Bagi PT. Mitratani Dua Tujuh dengan adanya penelitian ini mengharap memiliki upaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan lebih baik lagi sehingga sangat penting untuk memperhatikan faktor-faktor pendukung efikasi diri, *personal hygiene*, dan budaya organisasi agar kinerja karyawan semakin tinggi. Koefisien *personal hygiene* lebih rendah dari koefisien variabel lainnya sehingga saran untuk PT. Mitratani Dua Tujuh yaitu, meningkatkan *Personal hygiene* pada karyawan dibutuhkan pelatihan khusus agar karyawan memahami pentingnya kebersihan diri dalam bekerja khususnya di PT. Mitratani Dua Tujuh dan demonstrasi kegiatan *Personal hygiene* saat bekerja agar menambah pemahaman pentingnya kebersihan diri serta memperketat pengawasan untuk karyawan agar *induction training* yang telah di jabarkan dapat diimplementasikan dengan baik.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Dewa Nyoman Reza, and Komang Ardana, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2016: Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif". *E-Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 3 (spring 2016), <https://www.neliti.com/id/publications/251669/pengaruh-iklim-organisasi-kepemimpinan-transformasional-self-efficacy-terhadap-p>.
- Abdullah, Ma'ruf. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.
- Ainanur, and Satria Tirtayasa, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2018 : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (spring 2018), 1-14. Doi: <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2234>
- Alfizi, Budi Widadi, Iis Setiawan Mangkunegara, and Fania Mutiara Savitri, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2019: Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dengan Interrelationship Diagram (Studi Kasus Di Sifers Harapan Bangsa Purwokerto)", *Makalah Ilmiah Solusi* 17, no. 2 (spring 2019), Doi: <http://dx.doi.org/10.26623/.V17i2.1464>
- Amarodin, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2021: TELA'AH TAFSIR QS. AN-NAHL AYAT 78 DAN ANALISISNYA", *Perspektive*, 14 no. 2 (spring 2021), <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/perspektif/article/view/4713>
- Anggereni, Ni Wayan Eka Sri, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2018: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng", *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10, no. 2 (spring 2018), <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- Audina, T. "Chi-Squared Distribusi Table – Respository USB YPKP", September, 2020, <http://repository.usbypkp.ac.id/1313/9/Lampiran%20Tabel%20Chi-Square.pdf>
- Azhari, Djuariati. *Modul Diklat PKB Guru SMK Paket Keahlian Keperawatan Grade*. Depok: Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2016), 37.
- Budiyanto, Eko, And Mochamad Mochklas. *Kinerja Karyawan*. Banten: Cv. Aa. Rizky, 2020.

Burhanuddin, Achmad Supriyanto, And Eka Pramono Adi. *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 2018.

Iswinarno, Chandra, Mohammad Fadil Djailani. "B20 Sebut Kualitas Tenaga Kerja Indonesia Belum Sesuai Dengan Kebutuhan Industri". Suara.Com 21 April 2023. <https://www.Suara.Com/Bisnis/2022/08/30/191406/B20-Sebut-Kualitas-Tenaga-Kerja-Indonesia-Belum-Sesuai-Dengan-Kebutuhan-Industri?Page=1>

Cholilah, Indah Roziyah. *Diktat Psikologi Industri dan Organisasi*. Jember: IAIN Jember, 2021.

Desiana, Nofi Eka. "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2019 : Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya)". *Jurnal Ilmu Manajemen* 7 No. 2 (Spring 2019), <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/26334/24114>.

Erlina, Lina. *Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien*. Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung, 2020.

Fauzi, Ahmad, Baiatun Nisa, Darmawan Napitupulu, Fitri Abdillah, A A Gde Satia Utama, Candra Zonyfar, Rini Nuraini, Dini Silvi Purnia, Irma Setyawati, Tiolina Evi, Silvester Dian Handy Permana, and Maria Susila Sumartiningsih. *Metode Penelitian*. Banyumas: CV. PENA PERSADA, 2022.

Farhansyah, Jordhi. "Induction Training: Definisi, Manfaat, Contoh" insight talenta, 23 juli 2023, <https://www.talenta.co/blog/induction-training-definisi-manfaat-contoh/>

Firnawati, Reski, Lukman Hakim, and Nurbiah Tahir, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2020: Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba" *Jurnal Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik* 1, no. 3 (spring 2020), <https://Journal.Unismuh.Ac.Id/Index.Php/Kimap/Index>.

Fitrah, Muh. And Luthfiah. *Metode Penelitian : Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas Dan Studi Kasus*. Sukabumi: CV. Jejak, 2018.

Fitriyah, Lina Arifah, Andri Wahyu Wijayadi, Oktaffi Arinna Manasikana, and Nur Hayati. *Menanamkan Efikasi Diri Dan Kestabilan Emosi*. Jombang: Lppm Unhasy Tebuireng Jombang, 2019.



Garaika And Darmanah. *Metodologi Penelitian*. Lampung: CV. HIRA TECH , 2019.

Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Cetakan Ketujuh, 2013.

Ghozali, I *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (5th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2011.

Ghozali, Imam *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.

Hadju, Lukman, Novita Adam, “Expanding Collage Acces In Indonesia, 2019: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* 6, No. 2 (Spring 2021), <https://doi.org/10.37606/publik.v6i2.14>.

Harapan, Pahlawansja. *Budaya Organisasi*. Semarang: Semarang University Press, 2011.

Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara, 2012.

Indrawan, Mohamad Gita, Raymond, Dian Lestari. “Expanding Collage Acces In Indonesia, 2021: Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Smartphone Samsung Di Kota Batam”, *Jurnal EKOBISTEK* 10, No. 2, Hal 81-87 (spring 2021), <https://jman-upiypk.org/ojs/index.php/ekobistek/article/download/57/57>

Jayani, Dwi Hadya. “Indeks Kualitas Pekerjaan Indonesia (Agustus 2019-Februari 2021)”. *Accessed Databoks* April 21, 2023. <https://Databoks.Katadata.Co.Id/Datapublish/2021/12/02/Kualitas-Pekerjaan-Indonesia-Menurun-Akibat-Pandemi>

Kementrian Agama RI. *Al Quran dan Terjemah*. Semarang: Asy-Syifa', 2019.

Kristiyani, Titik. *Self-Regulated Learning Konsep, Implikasi, Dan Tantangannya Bagi Siswa Di Indonesia*. Yogyakarta: Sanata Dharma University Press 2016.

Lolowang, Majesty R, Paul A.T Kawatu, and Angela F.C. Kalesaran, “Expanding Collage Acces In Indonesia, 2020: Gambaran Personal Hygiene, Penggunaan Alat Pelindung Diri Dan Keluhan Gangguan Kulit Pada Petugas Pengangkut Sampah Di Kota Tomohon”, *Jurnal KESMAS* 9, no. 5



(spring 2020),  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/30331>

Meitriana, Made Ary, M.Rudi Irwansyah. "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2017: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ksu Tabungan Nasional, Singaraja)". *Ekuitas – Jurnal Pendidikan Ekonomi* 5 No. 1 (Spring 2017),  
<https://Ejournal.Undiksha.Ac.Id/Index.Php/Eku/Article/View/15570>.

Nalendra, Aloysius Rangga Aditya, et. al. *Statistika Seri Dasar Dengan Spss*. Jawa Barat: Cv. Media Sains Indonesia, 2021.

Nurdzafira, Suci Astari, Nuniek Dewi Pramanik. "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2022: PENGGUNAAN SOFTWARE JURNAL.ID TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada UMKM di Kota Bandung)". *Jurnal EKBIS*, 10 No. 2 (Spring 2022)  
<https://journal.piksi.ac.id/index.php/EKBIS/article/download/802/552/>

Pamungkas, Achmad Sidiq, Sri Maryati "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2017: PENGARUH ENTERPRISE RISK MANAGEMENT DISCLOSURE, INTELLECTUAL CAPITAL DISCLOSURE DAN DEBT TO ASET RATIO TERHADAP NILAI PERUSAHAAN". SEMNAS IIB DARMAJAYA, (spring 2017),  
<https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/869/567>

Paramita, Ratna Wijayanti Daniar, Noviansyah Rizal, And Riza Bahtiar Sulistyan. *Metode Penelitian Kuantitatif Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. Lumajang: Widya Gama Press, 2021.

Poernomo, Umi Dwi, Nury Ariani Wulansari "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2015: Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Pemediasi". *Management Analysis Journal* 4 No. 3 (Spring 2015)  
[Http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Maj](http://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Maj).

Purnomo, Rochmat Aldy. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: WADE Group, 2016.

Putra, Albert Hoetomo, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2021 : pengaruh personal hygiene terhadap kinerja karyawan di kafé onezo puri indah mallselama masa pandemic covid-19". *TIT Library* (Spring 2021),  
[https://library.stptrisakti.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=8173&keywords=](https://library.stptrisakti.ac.id/index.php?p=show_detail&id=8173&keywords=)

- Rahman, Fathur, Ahmad YusamThobroni, Abdillah Theofany Farozdaq, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2023: PEMAKNAAN KEMBALI QS. AL-HASYR:18 SEBAGAI TUJUAN PENDIDIKAN ISLAM YANG ADAPTIF DALAM MENYONGSONG GENERASI KHAIRU UMMAH", *Jurnal Kependidikan Islam*, 13 no. 1 (spring 2023), DOI: 0.15642/jkpi.2023.13.1.65-75.
- Rianti, Emy. *Personal Hygiene Dalam Perspektif Islam*. Tangerang Selatan: Citra Buku Media, 2016.
- Rozi, Fahrur, Irma, Dina Maulidiya Expanding Collage Acces In Indonesia, 2022: Analisis Perubahan Inflasi Beberapa Kota Besar di Indonesia Dengan Menggunakan Uji Kruskal-Wallis", *Multi Proximity: Jurnal Statistika Universitas Jambi*, 1, No. 2. (spring 2022 <https://online-journal.unja.ac.id/multiproximity>)
- Safitri, Mukti. "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2021: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Binangun Di Kulon Progo", *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9 No.2, Hal. 158 - 169. (spring 2021), <https://ejournal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/3290>
- Safutra, Teuku Alkautsar, and Rachmalia, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2016: Pengetahuan Dan Personal Hygiene Pada Mahasiswa Yang Tinggal Di Asrama Kompas Universitas Syiah Kuala". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, 1, no. 1 (spring 2016), <https://jim.usk.ac.id/fkep/article/view/1549>.
- Setiawati, Desi, Edmon Daris, Mudatsir Najamuddin. "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2018: Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pembentukan Harga Beras Di Indonesia". *Jurnal Agribisnis*, 12, No. 1, (spring 2018), <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/agribusiness/article/view/11846>
- Sihaloho, Lasmita Agus Rahayu, and Lili Adi Wibowo, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2018: Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas Xi Ips Sma Negeri Se-Kota Bandung", *Jinop (Jurnal Inovasi Pembelajaran)* 4, no 1 (spring 2018), <http://Ejournal.Umm.Ac.Id/>
- Silaen, Novia Ruth, et. al. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Perseda Bandung, 2021
- Silalahi, Verarica, and Ronasari Mahaji Putri, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2017: Personal Hygiene Pada Anak Sd Negeri Merjosari 3", *Jurnal Akses Pengabdian Indonesia* 2, no. 2 (spring 2017), <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/japi/article/view/821/788>

Singgih, Santoso. *Mengatasi Masalah Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Gramedia, 2004.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2019.

Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Sujarweni, V. Wiratna. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2015.

Sukendra, I Komang, I Kadek Surya Atmaja. *Instrumen Penelitian*. Pontianak: Mahameru Press, 2020.

Surya, Josafat Eleazar, "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2022: Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 3 (spring 2022), <https://Garuda.Kemdikbud.Go.Id/Documents/Detail/2827000>

Syahrum And Salim. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Cipta Husada, 2012.

Usman, Husnaini dan Setiadi. *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003

Wahyuni, Fitri, Suci Midsyahri Azizah "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2022: Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Alhadist", *Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 2, no. 2 (spring 2022), <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/almikraj/article/download/1347/710>

Wahyuni, Noor. "Uji Validitas dan Reliabilitas," Binus.ac.id, 01 November 2014, <https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>.

Wastuti, Sri Ngayomi Yudha. "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2018 : Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal". *Biblio Couns : Jurnal Kajian Konseling dan Pendidikan* 1 No. 2 (Spring 2018), DOI : <https://doi.org/10.30596/bibliocouns.v1i2.2076>.

Widana, I Wayan and Putu Lia Muliani. *UJI PERSYARATAN ANALISIS*. Lumajang: KLIK MEDIA , 2020.

Wijaya, Nawang Sari, Ika Rosyada Fitriati. "Expanding Collage Acces In Indonesia, 2022: Pengaruh likuiditas, ukuran perusahaan, profitabilitas, dan struktur modal terhadap nilai perusahaan". *Jurnal Ilmiah Akuntansi*

dan *Keuangan*, 4, No. 12, Hal. (spring 2022), :  
<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>

Winarno. *Metodologi Pendidikan Dalam Pendidikan Jasmani*. Malang: Um Prees, 2013.

Yulianto, wisnu hadi, R. Jati Nurcahyo. *Hygiene, sanitasi, dan k3*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2020.

Yunita, Nurul, Muhamad Syaichu, “Expanding Collage Acces In Indonesia, 2017: Analisis Pengaruh Bank Income Structure Terhadap Risiko Bank Syariah Di Indonesia (Studi kasus pada Bank Umum Syariah yang terdaftar di Bursa Efef Indonesia periode 2011-2015)”. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 6, No. 4, Hal. 1-15. (spring 2017), <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

“Critical Values for the Durbin-Watson Test: 5% Significance Level” accessed juli 27, 2023, <https://wernermurhadi.files.wordpress.com/2011/07/tabel-durbin-watson.pdf>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
 J E M B E R



*Lampiran-Lampiran*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggun Dewi Mayangsari  
NIM : D20195046  
Program studi : Psikologi Islam  
Fakultas : Dakwah  
Institusi : UIN KH. Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini.

Jember, 23 Oktober 2023  
Saya yang menyatakan,  
  
Anggun Dewi Mayangsari  
NIM: D20195046



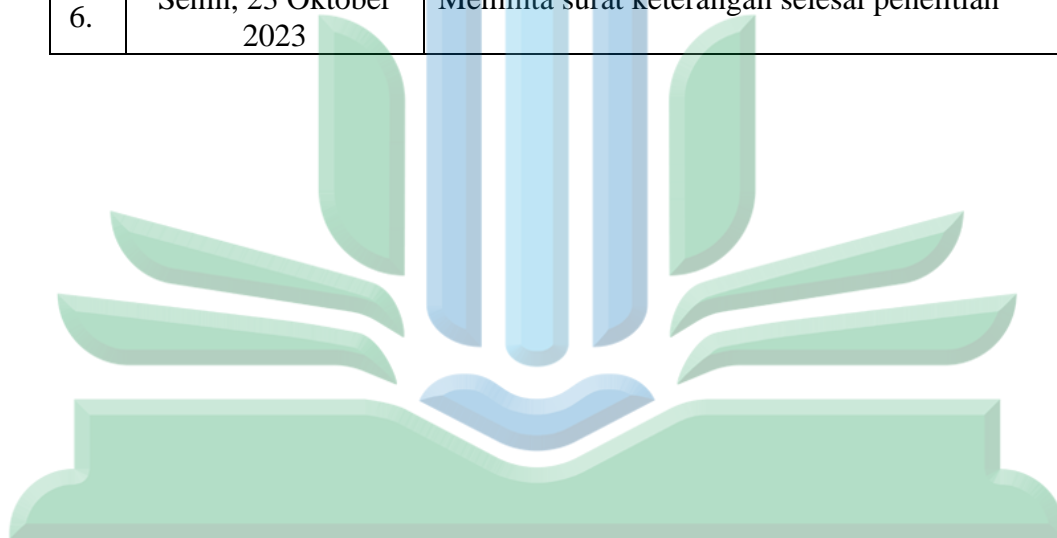
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Pengaruh Antara Efikasi Diri, *Personal Hygiene*, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitratani Dua Tujuh

No.	Tanggal	Kegiatan Penelitian
1.	Selasa, 18 April 2023	Menyerahkan surat izin penelitian serta proposal penelitian
2.	Kamis, 4 Mei 2023	Induction training sekaligus penerimaan penelitian
3.	Senin, 12 Juni 2023	Menyerahkan kuisisioner ke pihak PT. Mitratani Dua Tujuh
4.	Rabu, 21 Juni 2023	Menyebarkan kuisisioner
5.	Sabtu, 24 Juni 2023	Tabulasi data, olah data, analisis data, dan pembahasan penelitian
6.	Senin, 23 Oktober 2023	Meminta surat keterangan selesai penelitian



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## SURAT IZIN PENELITIAN

Surat ijin penelitian dari fakultas dakwah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
FAKULTAS DAKWAH

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136  
Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005 e-mail: [fakultasdakwah@uinkhas.ac.id](mailto:fakultasdakwah@uinkhas.ac.id)

Website : <http://fdakwah.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B.2089/Un.22/6.a/PP.00.9/06/2023  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

20 Juni 2023

Yth.

PIMPINAN PT. MITRATANI DUA TUJUH

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Anggun Dewi Mayangsari

NIM : D20195046

Fakultas : Dakwah

Program Studi : Psikologi Islam

Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Hubungan Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. MITRATANI DUA TUJUH"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.**

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik

Siti Raudhatul Jannah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



## Surat ijin penelitian dari PT. Mitratani Sua Tujuh



**PT MITRATANI DUA TUJUH**

28 April 2023

Nomor : 063/ETR-SDM/M27/IV/2023  
Lampiran : -  
Perihal : **Ijin Penelitian**

Yth.  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Dakwah  
Universitas Islam Negeri Jember

Menunjuk surat Nomor B.1374/Un.22/6.a/PP.00.9/04/2023 tanggal 13 April 2023 perihal tersebut di atas, dengan ini disampaikan bahwa kami dapat menerima Penelitian dari Mahasiswa berikut :

NO	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1	Anggun Dewi M	D20195046	Psikologi Islam

Dalam melaksanakan kegiatan, yang bersangkutan bersedia :

- Menjalankan Protokol Covid-19 yang berlaku di PT. Mitratani Dua Tujuh.
  - Menyerahkan Hasil Cek Kesehatan dari Rumah Sakit Setempat dengan hasil " Sehat " atas :
    - Screening Fisik
  - Mengikuti Program JKK dan JKM BPJS Ketenagakerjaan atau asuransi lain yang menjamin atas resiko kecelakaan dan kematian.
  - Mengikuti Induction Training sebelum kegiatan.
  - Menanggung biaya yang timbul selama kegiatan.
  - Memakai seragam /Jas almamater selama kegiatan.
  - Memiliki Jas lab tanpa berkancing dan bersaku bilamana beraktifitas pada Divisi Pengolahan (minimal dua pasang)
  - Mematuhi peraturan dan ketentuan perusahaan yang berlaku.
  - Menyerahkan laporan setelah kegiatan selesai (berupa *sofffile* atau pdf)
- Pembimbing kegiatan : **Sdr. Reni Herawati (Pengembangan SDM)**  
Tanggal Pelaksanaan : Mei -selesai

Demikian kami sampaikan , atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PT. Mitratani Dua Tujuh



Wahyu Priyono  
Ka. Divisi SDM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

*Committed To Quality*

Jl. Brawijaya 83 Mangli, Jember 68136 Jawa Timur - Indonesia  
Telp. 62-331-422222, 488881, 489457 Fax. 62-331-489456  
website : [www.mitratani27.co.id](http://www.mitratani27.co.id) ; Email : [mitratani27@mitratani27.co.id](mailto:mitratani27@mitratani27.co.id)

## SURAT IJIN SELESAI PENELITIAN



**PT Mitratani Dua Tujuh**  
Jl Brawijaya 83 Mangli, Jember 68136, Jawa Timur  
Telepon : (0331) 422222 Fax : (0331) 489456  
Homepage : <https://mitratani27.co.id>  
Email : mitratani27@mitratani27.co.id

Nomor : FD600-RUPA-2/231024.001

Lampiran : -

Jember, 24 Oktober 2023

Perihal : **Surat Keterangan Selesai Penelitian**

Kepada :

Wakil Dekan Bid Akademik Fakultas Dakwah  
Universitas Islam Negeri KHAS Jember

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ari Wibowo  
Jabatan : General Manager Office & Supporting  
Domisili : PT.Mitratani Dua Tujuh , Jl Brawijaya 83, Mangli Jember

Menerangkan bahwa mahasiswa Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri KHAS Jember sebagai berikut :

No	Nama	Program studi
1	Anggun Dewi Mayangsari	Psikologi Islam

Yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian di PT.Mitratani Dua Tujuh pada tanggal 18 April 2023 sampai 23 Oktober 2023 dengan judul penelitian " Pengaruh Antara Efikasi Diri, Personal hygiene , Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mitratani dua Tujuh "

Demikian Surat Keterangan ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

PT MITRATANI DUA TUJUH

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ



J E M B E R

Ari Wibowo  
General Manager Office and Supporting

# SKALA PENELITIAN DAN PROFESIONAL JUDGMENT

## KUISIONER

Jember, 20 Juni 2023

Hal : **Mohon Bantuan Pengisian Kuesioner**

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Karyawan

PT.Travelindo Lampung

Saya mahasiswa UIN KHAS JEMBER sebagai peneliti sedang melakukan penelitian tentang PENGARUH ANTARA EFIKASI DIRI, PERSONAL HYGIENE, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SERTA KEPUASAN KARYAWAN DI PT. MITRATANI DUA TUJUH. Dalam rangka menyelesaikan penelitian ini, saya membutuhkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah disiapkan. Saya memohon izin dari Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini. Data yang diperoleh dari kuesioner ini akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya.

Terima kasih atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara dalam penelitian ini.

Hormat saya,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

### KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan ini berguna dalam rangka penelitian Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH ANTARA EFIKASI DIRI, *PERSONAL HYGIENE*, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SERTA KEPUASAN KARYAWAN DI PT. MITRATANI DUA TUJUH**

A. Petunjuk pengisian daftar pertanyaan :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua, jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya diolah peneliti.
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan peneliti.

B. Kriteria Penelitian

(STS) = Sangat Tidak Setuju

(TS) = Tidak Setuju

(S) = Setuju

(SS) = Sangat Setuju

C. Karakteristik Responden

Nama : .....

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Umur : .....

Unit :  Grading  Packing

Blancing & IQF  Cold Storage

No HP : .....

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



**PENGARUH ANTARA EFIKASI DIRI, *PERSONAL HYGIENE*, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MITRATANI DUA TUJUH**

Skala Yang Digunakan Pada Penelitian Kali Ini adalah Efikasi Diri, *Personal Hygiene*, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan

1. Skala Efikasi Diri dibagi menjadi 3 dimensi oleh Bandura yakni,
  - a. Level, dimensi ini mengarah pada rentang keyakinan individu kepada kemampuannya menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda
  - b. Strength, menekankan pada keyakinan terhadap kekuatan serta kegigihan individu dalam menyelesaikan suatu tugas
  - c. Generality, menilai rentang keyakinan individu kepada kemampuan melakukan aktifitas secara luas maupun hanya terbatas pada domain tertentu atau seberapa individu dapat menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugasnya
2. Skala *Personal Hygiene*, Perry & Potter membagi menjadi beberapa indikator dikarenakan penelitian ini akan dilakukan di PT. Mitratani Dua Tujuh maka indikator akan disesuaikan dengan keadaan yang ada di dalam pabrik seperti,
  - a. perawatan kaki, menekankan pada terjaganya kaki dari kotoran diluar ataupun di kaki sendiri, memakai sepatu boots yang telah disediakan saat berada di pabrik
  - b. tangan, menekankan pada terjaganya tangan dari kotoran diluar ataupun di dalam, selalu mencuci tangan ketika mau masuk pabrik dan memakai sarung tangan
  - c. kuku, tidak memakai kutek atau kuku palsu, menjaga kebersihan kuku, tidak memiliki kuku yang panjang
  - d. kebersihan kulit, mandi secara rutin terutama saat berangkat dan pulang dari pabrik
  - e. gigi dan mulut, membersihkan atau sikat gigi secara rutin, tidak memakan makanan saat berada di dalam pabrik, dan memakai masker
  - f. rambut, keramas dengan rutin, memakai pelindung kepala seperti harnet, maupun kerudung saat berada di dalam pabrik
  - g. mata, tidak diperbolehkan memakai softlens,
  - h. hidung dan telinga, memersihkan hidung dan telinga, ketika sakit tidak disarankan untuk masuk
  - i. genitalia, ketika ijin ke kamar mandi untuk buang air kecil atau besar perlu menjaga kebersihan seperti cebok dengan air serta mencuci tangan dengan sabun
  - j. kebersihan dan kerapihan pakaiannya, memakai APD lengkap, memakai pakaian yang baru dicuci saat masuk kerja
3. Skala Budaya Organisasi, dibagi menjadi beberapa indikator menurut Robbins yakni.

- a. Inovasi dan Pegambilan Resiko, Mencari peluang baru, mengambil risiko, berkeksperimen serta tidak merasa terhambat akan kebijakan serta praktek-praktek formal
  - b. Perhatian Pada Hal Detail, menghargai akan hal-hal yang dapat diduga sebelumnya (*predictability*), keamanan, serta penggunaan dari aturan-aturan yang mengarah kepada perilaku
  - c. Orientasi Pada Manfaat, memiliki perhatian serta harapan tinggi kepada hasil, capaian dan tindakan
  - d. Orientasi Pada Orang, memperlihatkan dan menerapkan toleransi, keadilan serta penghargaan kepada orang lain
  - e. Orientasi Pada Tim, bekerja sama secara terkoordinasi serta berkolaborasi
  - f. Agresivitas, mengambil tindakan-tindakna yang tegas di pasar-pasar untuk menghadapi para pesaing
  - g. Stabilitas, membahas tentang dimana aktivitas menekankan kepada menjaga memperhatikan keadaan sekarang yang tetap seperti keadaan sebelumnya, sebagai lawan dari perkembangan
4. Skala Kinerja Karyawan menurut Robbins ada beberapa indikator yakni,
- a. Kualitas, kesempurnaan tugas dalam keterampilan serta kemampuan karyawan persepsi karyawan dalam penacapaian kualitas
  - b. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dikatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan
  - c. Ketepatan waktu, menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah di ditetapkan serta memaksimalkannya
  - d. Efektifitas, menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan sumber daya yang ada di organisasi, seperti uang, tenaga, bahan baku
  - e. Komitmen, karyawan menjalankan fungsi kerja serta tanggu jawab kepada instansi maupun perusahaan

Skor	Alternative Jawab
4	Sangat Setuju (SS)
3	Setuju (S)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)



## Blue Print Out Skala Efikasi Diri

No.	Dimensi	Indikator	Item Valid
1.	Level	Rentang keyakinan individu kepada kemampuannya menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda	2
2.	Strength	Keyakinan terhadap kekuatan serta kegigihan individu dalam menyelesaikan suatu tugas	2
3.	Generality	Rentang keyakinan individu kepada kemampuan melakukan aktifitas secara luas maupun hanya terbatas pada domain tertentu atau seberap individu dapat menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugasnya	1
Total			5

## Instrumen Efikasi Diri

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya optimis dalam mengerjakan tugas				
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas beragam dalam satu waktu				
3.	Saya percaya serta mengetahui keunggulan yang saya miliki				
4.	Saya gigih dalam mengerjakan tugas				
5.	Saya mengerjakan tugas saya sampai selesai				

Blue Print Out Skala *Personal Hygiene*

No.	Dimensi	Indikator	Item Valid
1.	Perawatan kaki	Terjaganya kaki dari kotoran diluar ataupun di kaki sendiri, memakai sepatu boots yang telah disediakan saat berada di pabrik	2
2.	Tangan	Terjaganya tangan dari kotoran diluar ataupun di dalam, selalu mencuci tangan ketika mau masuk pabrik dan memakai sarung tangan	2
3.	Kuku	Tidak memakai kutek atau kuku palsu, menjaga kebersihan kuku, tidak memiliki kuku yang panjang	2
4.	Kebersihan kulit	Mandi secara rutin terutama saat berangkat dan pulang dari pabrik	1
5.	Gigi dan mulut	Membersihkan atau sikat gigi secara rutin, tidak memakan makanan saat berada di dalam pabrik, dan memakai masker	2
6.	Rambut	Keramas dengan rutin, memakai pelindung kepala seperti harnet, maupun kerudung saat berada di dalam pabrik	1
7.	Mata	Tidak diperbolehkan memakai bulu mata	1
8.	Hidung dan telinga	Memersihkan hidung dan telinga, ketika sakit tidak disarankan untuk masuk	2
9.	Genitalia	Ketika ijin ke kamar mandi untuk buang air kecil atau besar perlu menjaga kebersihan seperti cebok dengan air serta mencuci tangan dengan sabun	2
10.	Kebersihan dan kerapihan pakaianya	Memakai APD lengkap, memakai pakaian yang baru dicuci saat masuk kerja	2
Total			17

Instrument *Personal Hygiene*

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu memakai sepatu boots yang telah disediakan				
2.	Saya memakai kaos kaki saat berada di dalam pabrik				
3.	Saya selalu mencuci tangan sebelum masuk pabrik				
4.	Saya memakai sarung tangan ketika berada di dalam pabrik				
5.	Saya tidak memakai kutek maupun kuku palsu ketika berada dalam pabrik				
6.	Saya masuk pabrik dengan kuku yang sudah bersih dan tidak panjang				
7.	Saya mandi sebelum berangkat dan sesudah pulang dari pabrik				
8.	Saya tidak memakan makanan atau minuman saat berada di dalam pabrik				
9.	Saya memakai masker saat berada di pabrik				
10.	Saya memakai harnet / kerudung saat bekerja				
11.	Saya tidak memakai bulu mata palsu saat masuk ke pabrik				
12.	Saya membersihkan hidung dan telinga dengan rutin				
13.	Ketika saya sakit maupun pilek saya ijin untuk tidak masuk				
14.	Ketika saya toilet untuk buang air kecil maupun besar saya cebok dengan air				
15.	Saya mencuci tangan setiap keluar dari kamar mandi				
16.	Saya memakai APD saat di pabrik				
17.	Saya memakai pakaian bersih dan baru dicuci ketika berangkat ke pabrik				

## Blue Print Out Skala Budaya Organisasi

No.	Dimensi	Indikator	Item Valid
1.	Inovasi dan Pegambilan Resiko,	Mencari peluang baru, mengambil risiko, berkeksperimen serta tidak merasa terhambat akan kebijakan serta praktek-praktek formal	2
2.	Perhatian Pada Hal Detail	Menghargai akan hal-hal yang dapat diduga sebelumnya ( <i>predictability</i> ), keamanan, serta penggunaan dari aturan-aturan yang mengarah kepada perilaku	2
3.	Orientasi Pada Manfaat	Memiliki perhatian serta harapan tinggi kepada hasil, capaian dan tindakan	2
4.	Orientasi Pada Orang	Memperlihatkan dan menerapkan toleransi, keadilan serta penghargaan kepada orang lain	2
5.	Orientasi Pada Tim	bekerja sama secara terkoordinasi serta berkolaborasi	2
6.	Agresivitas	mengambil tindakan-tindakna yang tegas di pasar-pasar untuk menghadapi para pesaing	2
7.	Stabilitas	Membahas tentang dimana aktivitas menekankan kepada menjaga memperhatikan keadaan	2
		sekarang yang tetap seperti keadaan sebelumnya, sebagai lawan dari perkembangan	
Total			14

## Instrument budaya organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak merasa kesulitan dalam bekerja, walaupun banyak kebijakan / peraturan yang harus dipatuhi				
2.	Saya melaksanakan dan merencanakan cara bekerja yang efektif				
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara cepat dan tepat				
4.	Saya mematuhi aturan yang telah diberikan oleh perusahaan				
5.	Saya berfikir untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan hasil yang optimal				
6.	Saya terus mengembangkan diri untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal				
7.	Saya tidak menilai buruk pada teman yang kurang maksimal dalam bekerja				
8.	Saya tidak membela teman yang bersalah saat mengerjakan tugas				
9.	Saya lebih senang mengerjakan tugas secara tim				
10.	Jika ada masalah di tempat kerja saya menyelesaikan bersama tim				
11.	Saya tidak ragu untuk tetap mempertahankan cara kerja saya yang sudah cukup baik				
12.	Saya tidak ragu untuk terus berkompetisi dengan para pekerja lainnya				
13.	Meskipun dalam kondisi sulit saya tetap mampu menjaga kinerja				
14.	Saya mampu berkonsentrasi meski dalam tekan pekerjaan				

## Blue Print Out Skala Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Indikator	Item Valid
1.	Kualitas	kesempurnaan tugas dalam keterampilan serta kemampuan karyawan persepsi karyawan dalam penacapaian kualitas	2
2.	Kuantitas	Jumlah yang dihasilkan dikatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan	1
3.	Ketepatan waktu	Menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah di tetapkan serta memaksimalkannya	1
4.	Efektifitas	Menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan sumber daya yang ada di organisasi, seperti uang, tenaga, bahan baku	1
5.	Komitmen	Karyawan menjalankan fungsi kerja serta tanggu jawab kepada instansi maupun perusahaan	2
Total			7

## Instrument skala kinerja karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti				
2.	Saya dapat mencapai standar kualitas kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan				
3.	Saya menghasilkan hasil kerja yang sesuai dengan harapan serta standar kerja yang diharapkan perusahaan				
4.	Saya dapat mengerjakan dan menghasilkan seluruh tugas pekerjaan sesuai waktu yang telah direncanakan perusahaan				
5.	Saya memaksimalkan kinerja dengan tidak membuang maupun merusak bahan baku, fasilitas, serta tenaga				
6.	Saya mengerjakan tugas yang diberikan dan kewajiban dengan sungguh sungguh				
7.	Saya melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan				

Professional Judgement


  
INDAHROZILAHCHOLILAH,S.Psi.,M.Psi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## Matriks Penelitian

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE	MASALAH	HIPOTESIS
Pengaruh Antara Efikasi Diri, <i>Personal Hygiene</i> , Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. MITRATA NIDUA TUJUH	<p><math>X_1</math> = Efikasi Diri</p> <p><math>X_2</math> = <i>Personal Hygiene</i></p> <p><math>X_3</math> = Budaya Organisasi</p> <p>Y = Kinerja Karyawan</p>	<p><math>X_1</math> = Efikasi Diri</p> <p>4. Generality</p> <p>5. Level</p> <p>6. Strength (teori diambil dari Bandura (1997) pada jurnal pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, <i>self efficacy</i>, terhadap pelaku kerja inovatif</p> <p><math>X_2</math> = <i>Personal Hygiene</i></p> <p>1. perawatan kaki</p> <p>2. tangan</p> <p>3. kuku</p> <p>4. kebersihan kulit</p> <p>5. gigi dan mulut</p> <p>6. rambut</p> <p>7. mata</p> <p>8. hidung dan telinga</p> <p>9. genitalia</p> <p>10. kebersihan dan kerapian pakaiannya (Perry &amp; Potter, 2005 dari jurnal Pengetahuan Dan Personal Hygiene Pada Mahasiswa Yang Tinggal Di Asrama Kompas Universitas Syiah Kuala)</p> <p><math>X_3</math> = budaya organisasi</p> <p>1. Inovasi dan Pengambilan Resiko</p> <p>2. Perhatian Pada Hal Detail</p> <p>3. Orientasi Pada Manfaat</p> <p>4. Orientasi Pada Orang</p> <p>5. Orientasi Pada Tim</p> <p>6. Agresivitas</p> <p>7. Stabilitas Robbins (2007), dari jurnal Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba</p> <p>Y = kinerja karyawan</p> <p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Pelaksanaan Tugas</p> <p>4. Tanggung Jawab (teori ini di dari Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dari jurnal Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Karyawan Devisi Produksi Kosmetik Dan Pharma Pada PT. Galenium Pharmasia Laboratories Bogor</p>	<p>1. Data primer diperoleh dari Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh</p> <p>2. Sekunder</p> <p>a. Buku</p> <p>b. Jurnal/Artikel</p>	<p>4. Pendekatan dan jenis penelitian : Pendekatan Kuantitatif dan Deskriptif</p> <p>5. Metode pengumpulan data</p> <p>a. Kuesioner</p> <p>b. Dokumentasi</p> <p>c. wawancara</p> <p>6. Teknik analisis data :</p> <p>a. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)</p> <p>b. Uji <u>Asumsi Klasik</u> (Uji normalitas, Uji heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji multikolinearitas)</p> <p>c. Uji Hipotesis (Uji t)</p> <p>7. populasi dan sampel</p> <p>a. karyawan PT. MITRATANI DUA TUJUH</p> <p>b. teknik sampel probability, sampel random sampel</p>	<p>1. Apakah ada pengaruh antara efikasi diri dengan kinerja karyawan di PT. MITRATA NI DUA TUJUH</p> <p>2. Apakah ada pengaruh antara <i>personal hygiene</i> dengan kinerja karyawan di PT. MITRATA NI DUA TUJUH</p> <p>3. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di PT. MITRATA NI DUA TUJUH</p>	<p><math>H_1</math> : adanya pengaruh antara efikasi diri dengan kinerja karyawan PT. MITRATANI DUA TUJUH</p> <p><math>H_2</math> : adanya pengaruh antara Pelatihan (<i>Personal Hygiene</i>) dengan kinerja karyawan PT. MITRATANI DUA TUJUH</p> <p><math>H_3</math> : adanya pengaruh antara Budaya Organisasi dengan kinerja karyawan PT. MITRATANI DUA TUJUH</p>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## TABULASI DATA EFIKASI DIRI

TABULASI DATA SKALA ASLI PENELITIAN						
EFIKASI DIRI						
No.	item					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	3	2	3	4	4	16
4	3	3	3	3	4	16
5	1	3	1	2	2	9
6	3	4	3	4	4	18
7	4	3	3	3	4	17
8	3	3	3	3	3	15
9	4	3	4	4	4	19
10	3	2	3	3	3	14
11	3	2	3	3	3	14
12	4	2	3	3	3	15
13	4	3	3	4	4	18
14	3	3	3	3	3	15
15	4	4	4	4	4	20
16	3	3	3	3	3	15
17	4	4	3	4	4	19
18	3	3	2	3	4	15
19	4	2	4	4	4	18
20	3	2	3	4	4	16
21	4	2	4	3	3	16
22	4	4	3	3	3	17
23	4	3	4	4	4	19
24	3	3	3	3	3	15
25	4	3	3	3	4	17
26	3	4	4	4	4	19
27	3	2	3	3	3	14
28	4	3	4	3	4	18
29	4	4	4	4	4	20
30	4	3	4	3	4	18
31	3	3	3	3	3	15
32	4	4	2	3	4	17
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	3	3	3	3	3	15
36	4	4	4	4	4	20
37	3	3	4	3	4	17
38	4	2	3	4	4	17
39	2	2	3	3	3	13
40	3	3	3	3	3	15
41	3	3	3	3	3	15
42	4	3	3	3	3	16
43	3	2	3	3	4	15
44	3	3	3	3	3	15
45	3	3	3	3	3	15
46	3	3	3	3	3	15
47	3	1	3	3	3	13
48	3	1	4	3	4	15
49	3	2	3	3	3	14
50	4	3	4	3	3	17
51	4	3	3	3	3	16
52	3	2	3	3	3	14
53	4	3	3	3	3	16
54	3	4	4	3	4	18
55	3	3	2	3	3	14
56	4	3	4	4	4	19
57	3	3	3	3	3	15
58	4	3	4	4	4	19
59	4	3	3	4	3	17
60	4	3	4	3	4	18
61	3	3	3	3	3	15
62	3	2	3	3	3	14
63	3	3	3	3	4	16
64	4	4	4	4	4	20
65	4	3	4	4	4	19
66	4	3	4	4	3	18
67	3	3	3	3	3	15
68	3	3	3	3	3	15
69	3	3	3	3	3	15
70	4	4	4	4	3	19
71	4	2	3	4	4	17
72	3	3	2	3	3	14
73	3	3	3	3	3	15
74	3	3	3	3	3	15
75	3	3	3	3	3	15
76	4	3	3	4	4	18
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	3	3	4	18
79	3	3	3	3	3	15
80	3	3	3	3	3	15
81	3	3	3	3	3	15
82	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	4	20
84	4	4	4	3	4	19
85	4	4	4	4	4	20
86	3	3	3	3	3	15
87	4	4	3	3	4	18
88	4	4	3	4	4	19
89	4	3	3	3	3	16
90	3	3	4	3	4	17
91	4	2	3	3	3	15
92	4	3	4	4	3	18
93	3	2	3	3	3	14
94	3	3	3	3	3	15
95	3	2	3	3	3	14
96	3	2	3	4	4	16
97	3	2	3	3	3	14
98	3	2	2	3	3	13
99	3	3	3	3	3	15
100	4	3	3	4	4	18
101	4	2	3	4	4	17
102	3	2	3	3	3	14
103	4	4	3	4	4	19
104	3	3	3	3	3	15
105	4	3	3	3	4	17
106	4	4	4	4	4	20
107	3	4	3	4	4	18
108	4	4	4	4	4	20
109	2	2	3	4	4	15
110	4	4	4	4	4	20
111	4	4	3	3	3	17
112	4	3	3	4	3	17
113	3	3	3	4	4	17
114	3	3	3	3	3	15
115	4	4	4	4	4	20
116	3	3	3	3	3	15
117	4	4	4	4	4	20
118	3	3	3	3	3	15
119	3	3	3	3	3	15
120	4	4	4	4	4	20
121	3	3	3	3	3	15
122	3	2	3	3	3	14
123	3	3	3	3	3	15
124	1	3	3	3	3	13
125	4	2	3	3	3	15
126	3	3	3	3	3	15
127	3	3	3	3	3	15
128	4	3	3	3	3	16
129	3	3	3	3	3	15
130	3	4	3	3	3	16
131	3	3	3	3	3	15
132	4	3	3	3	3	16
133	4	2	3	3	3	15
134	4	2	4	4	4	18
135	4	4	4	4	4	20
136	3	3	3	3	3	15
137	4	3	3	4	3	17
138	3	2	3	3	3	14
139	3	2	3	3	3	14
140	4	4	4	4	4	20
141	4	3	3	3	3	16
142	3	3	3	3	4	16
143	3	4	3	3	4	17
144	4	4	4	4	4	20
145	3	3	3	4	4	17
146	4	3	3	4	4	18
147	3	3	3	3	3	15
148	4	3	4	4	4	19
149	4	4	3	4	4	19
150	4	2	3	4	3	16
151	4	4	4	3	3	18
152	3	2	3	2	3	13
153	4	2	4	3	4	17
154	3	3	3	3	3	15
155	3	3	3	3	3	15
156	4	3	3	4	4	18
157	4	4	4	4	4	20
158	4	1	3	3	4	15
159	4	4	3	3	4	18
160	4	4	4	4	4	20
161	4	2	3	3	3	15
162	4	4	4	4	4	20
163	4	4	4	4	4	20
164	3	3	3	3	4	16
165	4	3	3	3	3	16
166	3	3	3	3	3	15
167	4	4	4	4	4	20
168	3	3	4	4	4	18
169	4	4	3	3	4	18
170	4	2	3	3	3	15
171	4	3	4	4	4	19
172	4	3	3	3	3	16
173	3	3	3	3	3	15
174	3	2	3	3	3	14
175	4	4	4	4	4	20
176	4	4	4	4	4	20
177	3	3	3	4	4	17
178	4	3	4	4	4	19
179	3	3	3	3	4	16
180	3	2	2	3	3	13
181	4	4	3	4	4	19
182	4	3	3	3	3	16
183	4	4	4	4	4	20
184	4	3	3	4	4	18
185	3	3	3	3	4	16
186	3	3	3	3	3	15
187	4	4	4	4	4	20
188	3	3	3	3	3	15
189	3	3	3	3	3	15
190	4	3	4	4	4	19
191	3	3	3	3	3	15
192	4	4	4	4	4	20
193	4	4	4	4	4	20
194	4	3	4	4	3	18
195	4	3	3	3	3	16
196	1	3	2	3	1	10
197	4	3	3	4	3	17
198	4	3	3	4	4	18
199	3	3	3	3	3	15
200	4	2	3	4	4	17
201	4	4	4	4	4	20
202	3	2	2	3	3	13
203	4	3	3	3	4	17
204	4	4	4	4	4	20
205	4	4	3	4	4	19
206	3	3	3	3	4	16
207	4	4	3	4	4	19
208	3	3	3	3	3	15
209	4	4	3	4	4	19
210	4	3	2	2	3	14
211	3	2	3	3	3	14
212	3	3	3	3	3	15
213	3	3	3	3	3	15
214	4	3	4	4	4	19
215	4	4	3	4	4	19
216	4	3	3	3	4	17
217	4	2	3	3	4	16
218	4	4	4	4	4	20
219	4	3	3	4	3	17
220	3	3	3	3	4	16
221	4	4	3	4	4	19
222	4	3	3	3	4	17
223	3	2	3	3	3	14
224	3	3	3	3	3	15
225	4	3	3	4	4	18
226	3	2	3	3	4	15
227	3	3	4	3	3	16
228	4	4	4	4	4	20
229	3	3	3	3	3	15
230	4	3	3	4	4	18
231	4	2	4	3	3	16
232	4	4	4	4	4	20
233	4	1	3	4	4	16
234	3	3	3	3	3	15
235	3	2	3	3	3	14
236	4	3	3	3	3	16
237	3	3	3	3	3	15
238	3	3	2	3	3	14
239	4	4	3	4	4	19
240	3	3	3	3	3	15
241	4	4	4	4	4	20
242	4	2	3	4	4	17
243	3	3	3	3	3	15
244	4	2	4	4	4	18
245	4	1	3	4	4	16
246	4					

249	4	3	3	3	4	17
250	3	2	3	3	3	14
251	4	4	4	4	4	20
252	3	3	3	3	4	16
253	3	2	3	3	3	14
254	4	3	4	3	4	18
255	4	4	4	4	4	20
256	3	3	3	3	4	16
257	3	3	3	3	3	15
258	4	4	3	4	4	19
259	3	3	3	3	3	15
260	4	4	4	4	4	20
261	4	3	2	3	4	16
262	4	3	3	4	4	18
263	3	3	3	3	3	15
264	4	3	3	3	3	16
265	4	3	4	4	4	19
266	1	3	4	4	4	16
267	4	3	4	3	4	18
268	4	4	4	4	4	20
269	3	3	3	3	3	15
270	3	3	3	3	3	15
271	3	3	3	3	3	15
272	3	3	3	3	3	15
273	3	3	3	3	3	15
274	3	2	3	3	4	15
275	4	4	4	4	4	20
276	4	4	4	4	4	20
277	3	2	3	3	3	14
278	4	4	3	4	4	19
279	4	3	3	3	3	16
280	3	2	3	3	3	14
281	3	3	3	3	4	16
282	3	2	3	3	3	14
283	4	3	4	4	4	19
284	4	2	4	4	4	18
285	4	2	3	4	4	17
286	3	2	3	3	3	14
287	3	3	3	3	3	15
288	3	3	3	3	3	15
289	4	3	4	3	4	18
290	4	3	4	4	3	18
291	3	4	3	3	3	16
292	4	4	4	4	4	20
293	3	3	3	3	3	15
294	3	4	3	3	3	16
295	4	4	4	4	4	20
296	3	3	3	3	3	15
297	3	3	4	3	4	17
298	4	4	4	4	4	20
299	4	3	3	3	3	16
300	4	2	3	4	4	17
301	4	4	4	4	4	20
302	3	3	3	3	3	15
303	3	3	3	3	3	15
304	3	3	3	3	3	15
305	4	3	4	4	4	19
306	4	3	3	4	4	18
307	4	4	4	4	4	20
308	3	4	3	3	4	17
309	1	1	2	1	1	6
310	4	4	4	4	4	20
311	4	4	3	4	4	19
312	4	2	3	4	4	17
313	4	3	3	4	4	18
314	3	3	2	3	4	15
315	3	3	3	3	4	16
316	4	3	4	4	4	19
317	4	4	4	4	4	20
318	3	2	4	4	4	17
319	4	4	4	4	4	20
320	4	4	4	4	4	20
321	4	1	3	4	4	16
322	3	2	3	3	3	15
323	4	3	4	4	4	19
324	4	3	3	4	4	18
325	3	3	3	3	4	16
326	3	3	3	3	3	15
327	3	2	3	3	3	14
328	4	4	4	4	4	20



# UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R









177	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	47
178	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	48
179	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
180	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
181	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	49
182	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	50
183	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
184	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47
185	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
186	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
187	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	53
188	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
189	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	44
190	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
191	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	46
192	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
193	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	3	50
194	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	49
195	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	42
196	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	36
197	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	48
198	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	45
199	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
200	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	45
201	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	52
202	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	49
203	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	48
204	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
205	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	45
206	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	44
207	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
208	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
209	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	54
210	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
211	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
212	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	50
213	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
214	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
215	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	51
216	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	45
217	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
218	3	4	4	3	4	3	3	1	2	3	3	4	4	4	45
219	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
220	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
221	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
222	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	49
223	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
224	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
225	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	47
226	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
227	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	40
228	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
229	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	48
230	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	51
231	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	47
232	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
233	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	53
234	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
235	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
236	3	2	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3	2	4	43
237	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
238	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
239	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	54
240	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
241	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
242	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	50
243	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46
244	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
245	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	52
246	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	50
247	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
248	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	53
249	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	52
250	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
251	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	52
252	3	3	4	4	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	39
253	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
254	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	51
255	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
256	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	45
257	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
258	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
259	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	49
260	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	49
261	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
262	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	54
263	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	44
264	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	51
265	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	54
266	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41

267	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
268	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
269	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	43
270	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
271	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
272	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	53
273	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
274	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
275	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
276	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	44
277	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
278	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
279	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	44
280	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
281	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
282	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
283	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	54
284	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
285	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
286	3	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	44
287	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
288	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
289	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	42
290	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53
291	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
292	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
293	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
294	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	48





171	4	4	4	3	3	4	3	25	229	3	3	3	3	3	3	4	22	287	3	3	3	3	3	3	3	21	
172	3	3	3	3	4	3	3	22	230	4	4	4	3	4	4	4	27	288	3	3	3	3	3	3	3	21	
173	3	3	3	3	3	3	3	21	231	4	3	3	3	4	4	4	25	289	3	3	3	3	3	3	3	21	
174	3	3	3	3	3	3	3	21	232	4	4	4	4	4	4	4	28	290	3	3	3	3	4	4	4	24	
175	4	4	4	4	4	4	4	28	233	4	4	3	4	4	4	4	27	291	3	4	3	2	4	3	3	22	
176	4	4	4	3	4	4	4	27	234	3	3	3	3	3	3	21	292	4	4	4	4	4	4	4	28		
177	4	4	4	3	3	4	3	25	235	3	4	3	3	3	3	22	293	3	3	3	3	3	3	3	21		
178	4	4	3	3	3	4	3	24	236	3	3	3	3	3	4	21	294	3	4	4	4	4	4	4	27		
179	3	3	3	3	3	3	3	21	237	3	3	3	3	3	3	4	22	295	4	4	4	4	4	4	4	28	
180	3	3	3	3	3	3	3	21	238	3	3	2	2	3	3	19	296	3	3	3	3	3	3	3	21		
181	3	3	3	3	4	4	4	24	239	4	4	4	4	4	4	4	28	297	3	3	3	3	3	3	3	21	
182	3	3	3	4	4	4	4	25	240	3	3	3	3	3	3	21	298	4	4	4	4	4	4	4	28		
183	4	4	4	4	4	4	4	28	241	4	4	4	4	4	4	4	28	299	4	3	3	3	3	3	3	22	
184	4	4	4	4	4	4	4	27	242	4	3	3	3	3	3	22	300	3	3	3	3	3	3	3	21		
185	3	3	3	3	3	3	3	21	243	3	3	4	3	3	3	22	301	4	4	4	4	4	4	4	28		
186	3	3	3	3	3	3	3	21	244	4	4	3	4	4	4	4	27	302	3	3	3	3	3	3	3	21	
187	3	3	3	3	3	3	4	22	245	4	4	4	4	4	4	3	27	303	3	3	3	3	3	3	3	21	
188	3	3	3	3	3	3	3	21	246	3	3	3	3	4	4	4	24	304	3	3	3	3	3	3	3	21	
189	3	3	3	3	3	3	3	21	247	3	3	4	3	3	3	4	23	305	4	4	4	4	4	4	4	28	
190	3	3	3	3	3	3	3	21	248	4	4	4	4	4	4	4	28	306	4	4	3	4	4	4	4	27	
191	3	3	3	3	3	3	3	21	249	4	3	3	3	4	4	3	24	307	4	4	4	4	4	4	4	28	
192	4	4	4	4	4	4	4	28	250	3	3	3	3	3	3	21	308	3	3	3	3	3	3	3	21		
193	4	4	4	3	3	4	3	25	251	4	4	4	4	4	4	4	28	309	1	1	1	1	1	1	1	7	
194	3	3	3	3	4	3	4	23	252	3	3	3	3	3	3	21	310	4	3	3	3	4	4	4	25		
195	3	3	3	3	3	3	3	21	253	3	3	3	3	3	3	21	311	4	4	4	4	4	4	4	28		
196	2	2	3	3	3	3	2	18	254	3	4	4	3	4	4	3	25	312	4	4	4	4	4	4	4	28	
197	3	3	3	3	4	3	3	22	255	4	4	4	4	4	4	4	28	313	4	3	3	3	3	3	4	23	
198	4	3	3	3	3	3	3	22	256	3	3	3	3	3	3	3	21	314	3	3	3	3	3	3	4	22	
199	3	3	3	3	3	3	3	21	257	4	4	4	4	4	4	4	28	315	3	3	3	4	4	4	4	25	
200	4	3	4	3	3	4	3	24	258	4	4	4	4	4	4	4	28	316	4	4	3	4	4	4	4	27	
201	4	3	4	3	3	4	3	24	258	4	4	4	4	4	4	4	28	316	4	4	3	4	4	4	4	27	
202	4	2	2	3	3	3	3	20	259	4	4	4	4	4	4	4	3	27	317	4	4	4	4	4	4	4	28
203	3	3	3	3	3	3	3	21	260	3	3	4	3	3	3	4	23	318	4	4	4	4	4	4	4	28	
204	4	1	4	4	4	4	4	25	261	4	4	3	4	4	4	4	27	319	4	4	4	4	4	4	4	28	
205	4	4	4	2	4	4	2	24	262	4	4	4	4	4	4	4	28	320	4	4	4	4	4	4	4	28	
206	3	4	4	3	4	4	4	26	263	3	3	3	3	3	3	4	22	321	4	4	4	4	4	4	4	28	
207	4	4	4	4	4	4	4	28	264	4	3	4	4	4	4	4	27	322	3	3	3	3	3	3	3	21	
208	3	3	3	3	3	3	3	21	265	4	4	4	4	4	4	4	28	323	3	3	3	3	3	3	3	21	
209	4	4	4	4	4	4	4	28	266	4	3	3	3	3	3	3	22	324	3	3	3	3	3	4	3	22	
210	3	3	3	3	3	3	3	21	267	4	4	4	4	4	4	4	28	325	4	4	4	4	4	4	4	28	
211	3	3	3	3	3	3	3	21	268	4	4	4	4	4	4	4	28	326	3	3	3	3	3	3	3	21	
212	3	4	4	3	4	4	3	25	269	3	3	3	3	3	3	3	21	327	3	3	3	3	3	3	3	21	
213	3	3	3	3	3	3	3	21	270	3	3	3	3	3	3	3	21	328	4	4	4	4	4	4	4	28	
214	4	4	4	4	4	4	4	28	271	3	3	3	3	3	3	3	21										
215	4	4	4	4	3	4	4	27	272	3	3	3	3	4	4	1	21										
216	4	3	4	3	4	4	3	25	273	3	3	3	3	3	3	3	21										
217	4	4	4	4	4	4	4	28	274	3	3	3	3	3	3	3	21										
218	3	4	4	3	4	4	4	26	275	4	4	4	4	4	4	4	28										
219	3	3	3	3	3	3	3	21	276	3	3	3	4	4	4	3	24										
220	4	3	3	4	3	4	3	24	277	3	3	3	3	3	3	3	21										
221	4	4	4	3	3	3	3	24	278	4	4	4	3	4	4	4	27										
222	4	4	4	4	4	4	4	28	279	3	3	3	3	3	3	3	21										
223	3	3	3	3	3	3	3	21	280	3	3	3	3	3	3	3	21										
224	3	3	3	3	3	3	3	21	281	4	3	3	3	3	3	3	22										
225	4	3	3	3	3	4	3	23	282	3	3	3	3	3	3	3	21										
226	4	3	3	3	4	4	3	24	283	4	4	4	4	4	4	4	28										
227	3	3	3	3	3	4	4	23	284	4	4	4	4	4	4	4	28										
228	4	4	4	4	4	4	4	28	285	4	3	3	4	4	4	4	26										
229	3	3	3	3	3	3	4	22	286	4	4	4	3	4	4	3	26										
									287	3	3	3	3	3	3	3	21										

UNIVERSITAS NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
 J E M B E R





2.741	2.127	1.987	3.420	3.013	2.741	3.310	3.643	3.420	3.013
4.264	3.310	3.643	3.420	4.574	2.741	3.310	3.643	3.420	3.013
4.264	4.625	5.187	4.985	4.574	2.741	3.310	3.643	3.420	3.013
4.264	4.625	3.643	4.985	4.574	2.741	3.310	3.643	3.420	3.013
2.741	3.310	3.643	3.420	4.574	2.741	2.127	3.643	3.420	4.574
4.264	4.625	3.643	4.985	4.574	4.264	4.625	5.187	4.985	4.574
2.741	3.310	3.643	3.420	3.013	4.264	4.625	5.187	4.985	4.574
4.264	4.625	3.643	4.985	4.574	2.741	2.127	3.643	3.420	3.013
4.264	3.310	1.987	1.597	3.013	4.264	4.625	3.643	4.985	4.574
2.741	2.127	3.643	3.420	3.013	4.264	3.310	3.643	3.420	3.013
2.741	3.310	3.643	3.420	3.013	2.741	2.127	3.643	3.420	3.013
2.741	3.310	3.643	3.420	3.013	2.741	3.310	3.643	3.420	4.574
4.264	3.310	5.187	4.985	4.574	2.741	2.127	3.643	3.420	3.013
4.264	4.625	3.643	4.985	4.574	4.264	3.310	5.187	4.985	4.574
4.264	3.310	3.643	3.420	4.574	4.264	2.127	5.187	4.985	4.574
4.264	2.127	3.643	3.420	4.574	4.264	2.127	3.643	4.985	4.574
4.264	4.625	5.187	4.985	4.574	2.741	2.127	3.643	3.420	3.013
4.264	3.310	3.643	4.985	3.013	2.741	3.310	3.643	3.420	3.013
2.741	3.310	3.643	3.420	4.574	2.741	3.310	3.643	3.420	3.013
4.264	4.625	3.643	4.985	4.574	4.264	3.310	5.187	3.420	4.574
4.264	3.310	3.643	3.420	4.574	4.264	3.310	5.187	4.985	3.013
2.741	2.127	3.643	3.420	3.013	2.741	4.625	3.643	3.420	3.013
2.741	3.310	3.643	3.420	3.013	4.264	4.625	5.187	4.985	4.574
4.264	3.310	3.643	4.985	4.574	2.741	3.310	3.643	3.420	3.013
2.741	2.127	3.643	3.420	4.574	2.741	4.625	3.643	3.420	3.013
2.741	3.310	5.187	3.420	3.013	4.264	4.625	5.187	4.985	4.574
4.264	4.625	5.187	4.985	4.574	2.741	3.310	3.643	3.420	3.013
2.741	3.310	3.643	3.420	3.013	2.741	3.310	5.187	3.420	4.574
4.264	3.310	3.643	4.985	4.574	4.264	4.625	5.187	4.985	4.574
4.264	2.127	5.187	3.420	3.013	4.264	3.310	3.643	3.420	3.013
4.264	4.625	5.187	4.985	4.574	4.264	2.127	3.643	4.985	4.574
4.264	1.000	3.643	4.985	4.574	4.264	4.625	5.187	4.985	4.574
2.741	3.310	3.643	3.420	3.013	2.741	3.310	3.643	3.420	3.013
2.741	2.127	3.643	3.420	3.013	2.741	3.310	3.643	3.420	3.013
4.264	3.310	3.643	3.420	3.013	2.741	3.310	3.643	3.420	3.013
2.741	3.310	1.987	3.420	3.013	4.264	3.310	3.643	4.985	4.574
4.264	4.625	3.643	4.985	4.574	4.264	4.625	5.187	4.985	4.574
2.741	3.310	3.643	3.420	3.013	4.264	4.625	5.187	4.985	4.574
4.264	4.625	5.187	4.985	4.574	2.741	4.625	3.643	3.420	4.574
4.264	2.127	3.643	4.985	4.574	1.000	1.000	1.987	1.000	1.000
2.741	3.310	3.643	3.420	3.013	4.264	4.625	5.187	4.985	4.574
4.264	2.127	5.187	4.985	4.574	4.264	4.625	3.643	4.985	4.574
4.264	1.000	3.643	4.985	4.574	4.264	2.127	3.643	4.985	4.574
4.264	3.310	3.643	3.420	4.574	4.264	3.310	3.643	4.985	4.574
2.741	3.310	3.643	3.420	4.574	2.741	3.310	1.987	3.420	4.574
4.264	4.625	5.187	4.985	4.574	2.741	3.310	3.643	3.420	4.574
4.264	3.310	3.643	3.420	4.574	4.264	3.310	5.187	4.985	4.574
2.741	2.127	3.643	3.420	3.013	4.264	4.625	5.187	4.985	4.574
4.264	4.625	5.187	4.985	4.574	2.741	2.127	5.187	4.985	4.574
2.741	3.310	3.643	3.420	4.574	4.264	4.625	5.187	4.985	4.574
4.264	3.310	3.643	3.420	4.574	4.264	4.625	5.187	4.985	4.574
2.741	2.127	3.643	3.420	3.013	4.264	4.625	5.187	4.985	4.574
4.264	4.625	5.187	4.985	4.574	4.264	1.000	3.643	4.985	4.574
4.264	4.625	5.187	4.985	4.574	2.741	3.310	3.643	3.420	3.013
2.741	3.310	3.643	3.420	3.013	4.264	3.310	5.187	4.985	4.574
4.264	3.310	3.643	3.420	4.574	4.264	3.310	3.643	4.985	4.574
2.741	3.310	3.643	3.420	3.013	2.741	3.310	3.643	3.420	4.574
4.264	4.625	5.187	4.985	4.574	2.741	3.310	3.643	3.420	3.013
4.264	3.310	1.987	3.420	4.574	2.741	2.127	3.643	3.420	3.013
4.264	3.310	3.643	4.985	4.574	4.264	4.625	5.187	4.985	4.574
2.741	3.310	3.643	3.420	3.013					
4.264	3.310	3.643	3.420	3.013					
4.264	3.310	5.187	4.985	4.574					
1.000	3.310	5.187	4.985	4.574					
4.264	3.310	5.187	3.420	4.574					
4.264	4.625	5.187	4.985	4.574					
2.741	3.310	3.643	3.420	3.013					

UNIVERSITI ISLAM NEGERI  
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
 M D R

















## HASIL SPSS 26

### Uji Instrument

#### A. Uji Validitas

##### 1. Validitas Efikasi Diri

		Correlations					
		E101	E102	E103	E104	E105	TOTAL
E101	Pearson Correlation	1	.354**	.489**	.598**	.541**	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	328	328	328	328	328	328
E102	Pearson Correlation	.354**	1	.399**	.392**	.365**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	328	328	328	328	328	328
E103	Pearson Correlation	.489**	.399**	1	.576**	.501**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	328	328	328	328	328	328
E104	Pearson Correlation	.598**	.392**	.576**	1	.664**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	328	328	328	328	328	328
E105	Pearson Correlation	.541**	.365**	.501**	.664**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	328	328	328	328	328	328
TOTAL	Pearson Correlation	.772**	.668**	.771**	.836**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	328	328	328	328	328	328

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

##### 2. Validitas Personal Hygiene

		Correlations																	
		P101	P102	P103	P104	P105	P106	P107	P108	P109	P110	P111	P112	P113	P114	P115	P116	P117	TOTAL
P101	Pearson Correlation	1	.887	.826	.526	.835	.707	.554	.563	.702	.733	.593	.461	.698	.700	.598	.612	.854	
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328
P102	Pearson Correlation	.887	1	.833	.520	.632	.744	.588	.690	.708	.739	.684	.575	.453	.720	.721	.606	.706	
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	
P103	Pearson Correlation	.826	.833	1	.557	.644	.728	.588	.674	.722	.710	.655	.552	.472	.690	.736	.623	.667	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328		
P104	Pearson Correlation	.526	.520	.557	1	.445	.566	.429	.465	.504	.505	.468	.475	.500	.564	.528	.453		
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000			
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328			
P105	Pearson Correlation	.835	.833	.844	.445	1	.720	.551	.666	.629	.607	.746	.514	.470	.652	.588	.490		
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000				
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328				
P106	Pearson Correlation	.707	.744	.726	.566	.720	1	.625	.765	.800	.743	.716	.614	.590	.753	.742	.570		
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000					
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328					
P107	Pearson Correlation	.554	.588	.589	.428	.551	.625	1	.602	.622	.597	.613	.597	.463	.615	.600	.531		
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000						
	N	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328	328						



**4. Validitas Kinerja Karyawan**

		Correlations							
		K101	K102	K103	K104	K105	K106	K107	TOTAL
K101	Pearson Correlation	1	.697**	.669**	.636**	.685**	.717**	.525**	.838**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	328	328	328	328	328	328	328	328
K102	Pearson Correlation	.697**	1	.773**	.653**	.667**	.676**	.546**	.854**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	328	328	328	328	328	328	328	328
K103	Pearson Correlation	.669**	.773**	1	.657**	.697**	.682**	.516**	.851**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	328	328	328	328	328	328	328	328
K104	Pearson Correlation	.636**	.653**	.657**	1	.669**	.653**	.564**	.823**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	328	328	328	328	328	328	328	328
K105	Pearson Correlation	.685**	.667**	.697**	.669**	1	.831**	.613**	.878**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	328	328	328	328	328	328	328	328
K106	Pearson Correlation	.717**	.676**	.682**	.653**	.831**	1	.626**	.881**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	328	328	328	328	328	328	328	328
K107	Pearson Correlation	.525**	.546**	.516**	.564**	.613**	.626**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	328	328	328	328	328	328	328	328
TOTAL	Pearson Correlation	.838**	.854**	.851**	.823**	.878**	.881**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	328	328	328	328	328	328	328	328

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**B. Uji Reliabilitas**

**1. Reliabilitas Efikasi Diri**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.823	5

**2. Reliabilitas Personal Hygiene**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.965	17
------	----

**3. Reliabilitas Budaya Organisasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	14

**4. Reliabilitas Kinerja Karyawan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	7

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		219
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	2.3552611
Most Extreme Differences	Absolute Positive	0.089
	Negative	-0.089
Test Statistic		0.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		0.056
Point Probability		0

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

**2. Uji Heteroskedastisitas White**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.111 <sup>a</sup>	.012	-.001	9.03168

a. Predictors: (Constant), x32, x12, x22

**3. Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 <sup>a</sup>	0.706	0.702	2.37164	1.947

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, EFIKASI DIRI, PERSONAL HYGIENE

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**4. Uji multikolieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	EFIKASI DIRI	.571	1.752
	PERSONAL HYGIENE	.544	1.837
	BUDAYA ORANISASI	.474	2.110

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Uji Hipotesis**

**Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	0.706	0.702	2.37164

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, EFIKASI DIRI, PERSONAL HYGIENE

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.604	1.357		-.445	.657
	EFIKASI DIRI	.246	.075	.160	3.271	.001
	PERSONAL HYGIENE	.064	.024	.133	2.649	.009
	BUDAYA ORANISASI	.353	.030	.634	11.814	.000

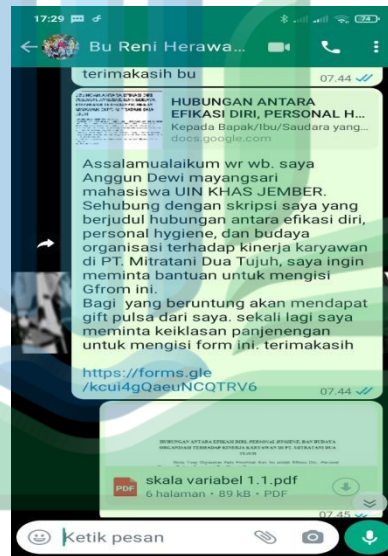
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



## DOKUMENTASI



(Induction Training) (Wawancara)



(link gform kuisioener)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BIODATA PENULIS



### A. Biodata Diri

Nama : Anggun Dewi Mayangsari  
NIM : D20195046  
Tempat/ Tanggal Lahir : Jember, 31 Agustus 1999  
Fakultas : Dakwah  
Jurusan/ Prodi : Psikologi Islam  
Alamat : Dusun Krajan, RT 01, RW 04,  
Desa Balung Lor, Kecamatan Balung,  
Kabupaten Jember.  
No. Telepon : 085806242983

Alamat E-mail : [anggundewimayangsari@gmail.com](mailto:anggundewimayangsari@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

1. 2003-2005 : TK Elwarda Balung
2. 2005-2011 : SDN Balung Lor 3
3. 2011-2014 : MTS Zainul Hasan Balung
4. 2014-2017 : SMK Zainul Hasan Balung
5. 2019-2023 : UIN Kiai Achmad Siddiq Jember