

# Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi

## *The Influence Of Organizational Cultur And Career Development On Employee Performance Through Self Efficacy As An Intervening Variable In PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi*

Marsalita Anggria P, Diana Sulianti K Tobing , Sri Wahyu Lelly Hana  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail:Marsalitaanggriaputri@yahoo.com

### Abstrak

Terdapat lima tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap *self efficacy*; untuk menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel pengembangan karir terhadap *self efficacy*; untuk menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan; untuk menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan; dan untuk menganalisis pengaruh yang signifikan pada variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah *eksplanatory research* dengan menggunakan analisis data yaitu analisis jalur (*Path Analysis*). Dari hasil perhitungan analisis jalur pengaruh variabel variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 0,377 atau 37,7% dengan *p-value* 0,013 . Pengaruh pengembangan karir (X1) terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 0,310 atau 31% dengan *p-value* 0,048. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap *self efficacy* (Z) sebesar 0,501 atau 50,1% dengan *p-value* 0,009. Pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap *self efficacy* (Z) sebesar 0,471 atau 47,1% dengan *p-value* 0,022. Sedangkan pengaruh *self efficacy* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,336 atau 33,6% dengan *p-value* 0,012. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *self efficacy*.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, kinerja karyawan, pengembangan karir, *self efficacy*

### Abstract

*There are five objectives of this study is to analyze the significant effect on the variable of organizational culture on self-efficacy; to analyze a significant influence on the career development variables of self-efficacy; to analyze significant effect on the variable of organizational culture on employee performance; to analyze a significant influence on the career development variables on the performance of employees; and to analyze significant effect on self-efficacy variables on the performance of employees. The method used is explanatory research using data analysis is the analysis of the path (path analysis). From the calculation of the effect of variable path analysis organisassi cultural variables (X1) on the performance of the employee (Z) of 0.377 or 37.7% with a p-value of 0.013. Influence career development (X1) on the performance of the employee (Z) of 0.310 or 31% with a p-value of 0.048. The influence of organizational culture (X1) to self-efficacy (Z) of 0.501 or 50.1% with a p-value of 0.009. Influence career development (X2) on self-efficacy (Z) of 0.471 or 47.1% with p-value 0.022. While the influence of self-efficacy (Z) on the performance of the employee (Y) of 0.336 or 33.6% with a p-value of 0.012. From the results of these calculations can be seen that organizational culture and career development, and a significant positive effect on employee performance through self-efficacy.*

**Keywords:** career development, organizational culture, self-efficacy, the performance of employees

### Pendahuluan

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan

dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual,

moral dari para pelaku organisasi atau perusahaan di semua tingkat (*level*) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya (Nur Chasanah, 2008:1). Menurut Arafah dan Ansory (dalam Verlita, 2011:1) karyawan merupakan asset yang sangat vital bagi perusahaan. Karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah suatu perusahaan negara yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat. Sebagai perusahaan pemerintah, PLN dapat dikategorikan sebagai perusahaan jasa kelistrikan yang mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan kepada masyarakat. Seperti PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi juga merupakan perusahaan yang memproduksi listrik melalui unit-unit pembangkitnya. Sebagaimana sebuah perusahaan negara, PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi banyak mendapat sorotan dari pihak mengenai efektivitas kerja dalam organisasi dan kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan efektivitas kerja menjadi sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar tingkat efektivitas organisasi dalam melaksanakan fungsinya. Dimana di dalamnya diperlukan juga peningkatan kinerja agar sasaran yang dituju dapat terealisasi dengan baik.

Dalam dunia bisnis ini sistem manajemen yang baik diperlukan untuk menjadi pemeran utama untuk meningkatkan kinerja. Khususnya PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi harus dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu juga adanya peningkatan budaya organisasi. Menurut Davis (dalam Sobirin, 2002:7) menyatakan budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku di dalam organisasi. Pola pemahaman dan penjiwaan perlu adanya suatu keyakinan diri seorang anggota organisasi. Sehingga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.

Budaya organisasi merupakan salah satu bagian penting bagi PLN, dimana dalam budaya organisasi terdapat tiga aspek penting yang tidak lepas satu sama lainnya yaitu, visi, misi, dan nilai-nilai. Dalam visi yang ditetapkan akan terungkap arah dan cita-cita yang akan dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu budaya organisasi harus dimasyarakatkan kepada semua pegawai, agar pegawai paham dan mendukung tercapainya visi perusahaan. Budaya organisasi yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan perusahaan, kinerja dan daya saing

jangka panjang. Sehingga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.

Selain berpegang pada nilai budaya organisasi, pihak manajemen perlu memberikan kesempatan pengembangan karir yang seluas-luasnya bagi karyawannya dan menempatkan karyawannya yang telah memenuhi ketentuan dan klasifikasi ke dalam suatu jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan dan kesepakatan antara karyawan dengan pihak manajemen sehingga dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, sehingga dengan memiliki kemampuan yang baik, karyawan akan memiliki keyakinan diri yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan ataupun tantangan yang ada. Mereka yang mempunyai perasaan *efficacy* yang kuat menggunakan usaha yang lebih besar untuk mengatasi tantangan. Karena semakin tinggi karir kita semakin tinggi tantangan yang akan diterima, oleh karena itu karyawan diharapkan mempunyai *self efficacy* yang kuat. Sehingga pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.

Salah satu faktor lain yang dikupas dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawannya yaitu *self efficacy*. *Self efficacy* menurut Bandura (dalam Verlita, 2011:4) didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan atau ketidakmampuan yang dimiliki untuk menunjukkan suatu perilaku atau sekumpulan perilaku tertentu. Jadi *self efficacy* dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai visi perusahaan. Sehingga *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui *self efficacy* pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.

## Metode Penelitian

### Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2014 di PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu pengambilan jumlah responden diambil dari seluruh anggota populasi. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi yang berjumlah 35 orang.

**Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis dan sumber data yaitu :

1) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari dari obyek penelitian. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi yang terkait dengan budaya orgaisasi, pengembangan karir, *self efficacy* dan kinerja karyawan.

2) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari data yang telah diperoleh sebelumnya. Data sekunder umumnya berupa dokumen dan litelatur seperti buku dan jurnal penelitian.

**Definisi Operasional Variabel**

Secara lebih rinci, definisi operasional variabel tersebut diuraikan sebagai berikut :

1) Variabel bebas (X1) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, yaitu sistem makna bersama atau seperangkat karakteristik utama yang dianut oleh anggota- anggotanya, yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Indikator dari budaya organisasi yaitu (Robbins dalam Nur Chasanah, 2008:62) inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kestabilan.

2) Variabel bebas (X2) dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, yaitu suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peingkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Indikator dari pengembangan karir yaitu (Siagian, 2011:207) perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung., informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan.

3) Variabel Perantara (Z) dalam penelitian ini adalah *self efficacy* yaitu keyakinan seseorang untuk menjalankan tugas pada tingkat tertentu yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas. Indikator dari *self efficacy* yaitu (Jones dalam Nur chasanah, 2008:61) perasaan mampumelakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, dan kepuasan terhadap pekerjaan

4) Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang disebabkan kepadanya didasarkan atas kecakapan pengalaman, kesungguhan dan waktu. Indikator dari kinerja yaitu (Nurjanaah, 2008:62) kualitas kerja, kreativitas, kemampuan karyawan, ketepatan waktu, dan pengetahuan karyawan

**Teknis Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar

variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2006:147). Model analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural sebagai berikut :

$$Z = \beta z x_1 + \beta z x_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta y x_1 + \beta y x_2 + \beta z y + \varepsilon_2 \dots\dots\dots \text{(persamaan 2)}$$

**Hasil Penelitian**

**Uji Hipotesis**

Untuk menguji taraf signifikansi dari hipotesis yang telah diterapkan, maka penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis yakni uji t pada  $\alpha = 0,05$  atau p-value  $< 0,05$  sebagai taraf signifikansi dari pengaruh langsung variabel – variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Tabel 1. Hasil uji hipotesis

Variabel bebas	Variabel terikat	B	t	Sig t	Status
X <sub>1</sub>	Z	0,501	2,775	0,009	Positif dan Signifikan
X <sub>2</sub>	Z	0,471	2,412	0,022	Positif dan Signifikan
X <sub>1</sub>	Y	0,377	2,643	0,013	Positif dan Signifikan
X <sub>2</sub>	Y	0,310	2,062	0,048	Positif dan Signifikan
Z	Y	0,336	2,685	0,012	Positif dan Signifikan

Sumber: Data lampiran

1) Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap *self efficacy*

Dari hasil analisis jalur diperoleh nilai p-value sebesar 0,009 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak. Kesimpulannya adalah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.

2) Pengaruh Langsung pengembangan karir terhadap *self efficacy*

Dari hasil analisis jalur diperoleh nilai p-value sebesar 0,022 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak.

Kesimpulannya adalah pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.

3) Pengaruh Langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis jalur diperoleh nilai p-value sebesar 0,013 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak.

Kesimpulannya adalah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.

4) Pengaruh Langsung pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis jalur diperoleh nilai p-value sebesar 0,048 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka H<sub>0</sub> ditolak.

Kesimpulannya adalah pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.

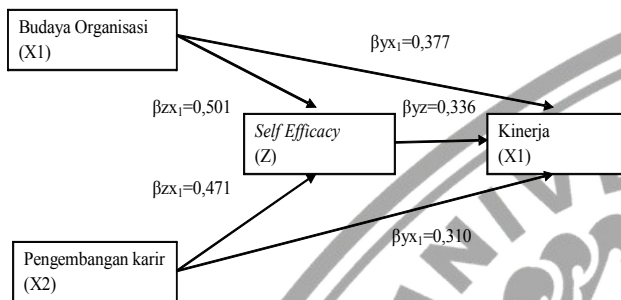
5) Pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis jalur diperoleh nilai p-value sebesar 0,012

yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Kesimpulannya adalah *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.

**Analisis jalur (Path Analysis)**

Bagian ini menguraikan signifikansi tiap-tiap jalur dalam model dengan menggunakan analisis jalur. Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap *self efficacy* dan kinerja karyawan. Untuk penyelesaian analisis jalur maka perlu mengetahui adanya *Path diagram* maupun *path coefficients* (koefisien jalur). Model analisis jalur beserta koefisien jalur disajikan pada gambar berikut :



Dari gambar tersebut dapat diketahui persamaan jalur struktural sebagai berikut :

Persamaan 1. Budaya organisasi dan pengembangan karir pada *self efficacy*

$$Z = \beta_0 + 0,501X_1 + 0,471X_2$$

(2,775)\*      (2,412)\*

$$R^2 = 0,518$$

Keterangan: \* = signifikan pada  $\alpha = 5\%$

Persamaan 2. Budaya organisasi, pengembangan karir, dan *self efficacy* pada kinerja

$$Y = \beta_0 + 0,377X_1 + 0,310X_2 + 0,336Z$$

(2,643)\*      (2,062)\*      (2,685)\*

$$R^2 = 0,726$$

Keterangan: \* = signifikan pada  $\alpha = 5\%$

**Pembahasan**

Secara garis besar penelitian ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dalam hal ini terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui *self efficacy* baik secara langsung maupun tidak langsung.

**Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Self efficacy (Z)**

Pada hipotesis pertama menjelaskan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* (Z) pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ

Banyuwangi. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap *self efficacy*, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,755 yang berarti lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,039$ . Perhitungan probabilitas ( $p$ ) 0,009 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga diperoleh hasil bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* (Z) pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.

Dari hasil kuesioner karyawan PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi untuk budaya organisasi dan *self efficacy* jawaban responden berpendapat baik dengan rata-rata nilai sebesar 4,00 dan 3,76. Hal ini berarti budaya organisasi yang ada pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi terhadap masing-masing individu di nilai baik. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka *self efficacy* yang ada pada diri karyawan akan meningkat.

Hasil dari penelitian ini diperkuat dengan teori Davis (dalam Sobirin, 2002:7) menyatakan budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku di dalam organisasi. Pola pemahaman dan penjiwaan perlu adanya suatu keyakinan diri seorang anggota organisasi. Setiadi (2007) menyebutkan bahwa *self efficacy* merupakan suatu keyakinan yang mendorong seseorang untuk melakukan dan mencapai sesuatu.

**Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Self efficacy (Z)**

Pada hipotesis pertama menjelaskan bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* (Z) pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap *self efficacy*, diperoleh  $t_{hitung} = 2,412$  yang berarti lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,039$ . Perhitungan probabilitas ( $p$ ) 0,022 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga diperoleh hasil bahwa Pengembangan karir (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* (Z) pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.

Dari hasil kuesioner karyawan PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi untuk pengembangan karir dan *self efficacy* jawaban responden berpendapat baik dengan rata-rata nilai sebesar 3,76 dan 3,87. Hal ini berarti pengembangan karir yang ada pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi sudah baik. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka akan dapat meningkatkan *self efficacy*, karena mereka yakin atas kemampuan yang mereka miliki untuk mengikuti pengembangan karir.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Lily (2010) dengan judul “Efikasi Diri Pengembangan Karir Dan Kesuksesan Karir Karyawan Perusahaan X”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh

terhadap efikasi diri (*self efficacy*) untuk kesuksesan karir karyawan. Karyawan yang karirnya sukses adalah karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan karir memiliki peran dalam meningkatkan *self efficacy* seseorang.

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada hipotesis ketiga dijelaskan bahwa budaya organisasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi. Hasil hipotesis pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung} = 2,643$  yang berarti lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,039$ . Perhitungan probabilitas ( $p$ ) 0,013 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga diperoleh hasil bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.

Dari hasil kuesioner karyawan PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi untuk budaya organisasi dan kinerja karyawan jawaban responden berpendapat baik dengan rata-rata nilai sebesar 4,00 dan 3,85. Hal ini berarti budaya organisasi yang ada pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi baik. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Nur Chasana (2008) penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Self efficacy*, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Mayora TBK". Hasil dari penelitian menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Sutanto:2002).

### **Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada hipotesis keempat dijelaskan bahwa pengembangan karir (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi. Hasil hipotesis pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang tergambar dalam tabel 4.18 diperoleh  $t_{hitung} = 2,062$  yang berarti lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,039$ . Perhitungan probabilitas ( $p$ ) 0,048 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga diperoleh hasil bahwa pengembangan karir (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.

Dari hasil kuesioner karyawan PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi untuk pengembangan karir dan kinerja jawaban responden berpendapat baik dengan rata-rata nilai sebesar 3,76 dan 3,85. Hal ini berarti pengembangan karir yang ada pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi sudah baik. Dengan adanya pengembangan karir yang baik maka akan dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, karena kemampuan yang mereka miliki akan meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Dika (2011) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Nyonya Meneer Semarang". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan perkembangan suatu organisasi, maka diperlukan usaha-usaha meningkatkan keterampilan dan profesionalisme karyawan dalam memberikan perhatian dan pembinaan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan karir karyawan.

### **Pengaruh *Self efficacy* (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada hipotesis kelima dijelaskan bahwa *self efficacy* (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi. Hasil hipotesis pengaruh *self efficacy* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung} = 2,685$  yang berarti lebih besar dari  $t_{tabel} = 2,039$ . Perhitungan probabilitas ( $p$ ) 0,012 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga diperoleh hasil bahwa *self efficacy* (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.

Dari hasil kuesioner karyawan PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi untuk *self efficacy* dan kinerja karyawan jawaban responden berpendapat baik dengan rata-rata nilai sebesar 3,87 dan 3,85. Hal ini berarti *self efficacy* karyawan PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi sudah baik. Dengan *self efficacy* karyawan yang dimiliki baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karena mereka yakin atas kemampuan yang mereka miliki untuk dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Verlita (2011) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan *Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto". Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya setiap orang pasti memiliki *self efficacy*, tetapi *self efficacy* tersebut terbentuk karena dukungan dari perusahaan sehingga karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Jadi perusahaan harus dapat meningkatkan *self efficacy* karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

## Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* (Z) pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.
- b. Pengembangan karir (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* (Z) pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.
- c. Budaya organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.
- d. Pengembangan karir (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.
- e. *Self efficacy* (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan kemampuan karyawan dalam kecermatan perlu ditingkatkan dan perusahaan harus lebih berfokus pada hasil yang diperoleh, untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Selain itu perusahaan perlu membentuk tim-tim kerja dalam suatu kegiatan kerja agar keyakinan yang dimiliki karyawan atas kemampuan yang dimiliki meningkat dengan adanya kerja tim.
- b. PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi harus memberikan dukungan kepada karyawan yang potensial untuk selalu meningkatkan kemampuannya dan memberi informasi yang jelas tentang berbagai peluang promosi yang ada pada perusahaan.
- c. PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi perlu meningkatkan *self efficacy* yaitu dengan memperhatikan tingkat keahlian setiap karyawan yang dimiliki dengan memberikan tantangan pada setiap pekerjaan yang dihadapi. Memberikan arahan, berbagai pengalaman, fasilitas, dan panutan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien juga dapat meningkatkan *self efficacy* karyawan.

## Daftar Pustaka

- Nur Chasanah. 2008. Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Self Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Mayora Tbk Regional Jateng Dan DIY.
- Sarwono, J. 2006. Analisis Data Penelitian menggunakan SPSS. Yogyakarta : Andi.
- Siagian, Sondang P. 2011. MSDM. Edisi 1. Cetakan 19. Jakarta: Bumi Aksara
- Verlita Yolandari. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto.*