



**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 VARIABEL IN PT. PLN (PERSERO)
APJ BANYUWANGI*

SKRIPSI

Oleh:

Marsalita Anggria Putri
NIM. 100810201124

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2014



**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 VARIABEL IN PT. PLN (PERSERO)
APJ BANYUWANGI*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjanah Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh:

Marsalita Anggria Putri
NIM. 100810201124

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI
2014

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Marsalita Anggria Putri
Nim : 100810201124
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 30 Juni 2014
Yang Menyatakan



Marsalita Anggria Putri
NIM : 100810201124

TANDA PERSETUJUAN

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

Nama Mahasiswa : Marsalita Anggria Putri

NIM : 100810201124

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 25 Juni 2014

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E., M.Si

NIP. 19741212 200012 2 001

Dr. Sri Wahyu Lelly Hana S, SE, M.Si

NIP. 19740502 200003 2 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Dr. Handriyono, M.Si

NIP. 19620802 199002 1 001

PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *SELF EFFICACY*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) APJ
BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Marsalita Anggria Putri
NIM : 100810201124
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan tim penguji pada tanggal :

25 Juni 2014

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Drs. Agus Priyono M.M : (.....)
NIP. 196010161987021001
Sekretaris : Wiji Utami S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 197401202000122001
Anggota : Dr. Sumani M.Si : (.....)
NIP. 196901142005011002



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi M.Si
NIP. 196306141990021001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku, yang tiada henti menghaturkan serangkaian doa terbaik dengan ketulusan untuk keberhasilan dan kebahagiaanku. Karya ini ku persembahkan sebagai wujud baktiku pada Ayah dan Ibu atas setiap tetes keringat pengorbanan tiada tara yang engkau berikan kepadaku.
2. Kakakku dan adiku yang selalu memberikan dorongan untuk menjadikan aku yang terbaik.
3. Bapak dan Ibu Dosen yang selalu membimbinga dan memberiku ilmu pendidikan.
4. Sahabat-sahabatku yang selalu memberiku motivasi dan semangat untuk maju.
5. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang selalu kubanggakan.

MOTO

“Dia yang tahu, tidak bicara. Dia yang bicara, tidak tahu”.

“Segala yang indah belum tentu baik, namun segala yang baik sudah tentu indah”.

“Jangan mengukur kebijaksanaan seseorang hanya karena kepandaiannya berkata-kata tetapi nilailah fikiran serta tingkah lakunya”.

“Tetaplah Andalkan Tuhanmu”.

ABSTRAK

Fenomena globalisasi yang mempunyai dampak dalam dunia saat ini, memunculkan tantangan baru bagi perusahaan BUMN untuk mengelola perusahaan yang efektif dan efisien melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen SDM difokuskan pada tenaga kerja yang memiliki potensi tinggi dan keterampilan khusus. Praktik-praktik MSDM yang mendukung sistem kinerja tinggi meliputi budaya organisasi, pengembangan karir, serta *self efficacy*. Budaya organisasi dan pengembangan karir dianggap penting manfaatnya untuk karyawan, karena karyawan merupakan aset yang sangat vital bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Pemenuhan aspek tersebut dapat meningkatkan *self efficacy* agar karyawan mempunyai keyakinan yang tinggi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Pentingnya aspek budaya organisasi dan pengembangan karir menjadi faktor penunjang *self efficacy* yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja melalui *self efficacy* pada PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi. Sampel yang digunakan sebanyak 35 responden dengan metode analisis datanya menggunakan *path analysis* atau analisis jalur.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur yang dilakukan, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 0,377 atau 37,7% dengan *p-value* 0,013. Pengaruh pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja karyawan (Z) sebesar 0,310 atau 31% dengan *p-value* 0,048. Pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap *self efficacy* (Z) sebesar 0,501 atau 50,1% dengan *p-value* 0,009. Pengaruh pengembangan karir (X_2) 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, pengembangan karir, *self efficacy*, kinerja karyawan

ABSTRACT

The phenomenon of globalization is having an impact in the world today, raises new challenges for the state-owned company to manage the company through the effective and efficient human resource management (HRM). Human Resource Management is focused on workers with high potential and specific skills. HRM practices that support high performance systems include organizational culture, career development, and self-efficacy. Organizational culture and career development is considered an important benefit for employees, because the employees are a vital asset for the company to achieve the goal. The fulfillment of these aspects can increase self-efficacy so that employees have a high confidence that the job can be done properly. Importance of organizational culture and supporting career development self-efficacy factor that will have an impact on employee performance.

This study aims to determine the influence of organizational culture and career development terhadap performance through self-efficacy in PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi. The samples used were 35 respondents to the methods of data analysis using path analysis or path analysis.

Based on calculations performed path coefficients, it can be seen that the influence of cultural variables organisassi (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 p-value 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: *organizational culture, career development, self-efficacy, the performance of employees*

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiat Tuhan YME, karena atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang penulis selesaikan ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi S1 pada Progra Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

- a. Ibu Dr. Diana Suliantik K Tobing SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya dan memberikan segenap kesabaran dalam membimbing, mengarahkan, memberi informasi, sara, serta motivasi dalam penulisan skripsi ini.
- b. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran dan bimbingan serta segenap kesabaran dan perhatian hingga dapat terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
- c. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan banyak ilmu sampai skharnya studi ini dapat terselesaikan.
- d. Seluruh karyawan PT. PLN (Persero) APJ Banyuwangi yang telah memberikan kesempatan untuk dapat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- e. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Saudi Arabia dan Ibunda Suliek Hernawati, untuk semua cinta yang mengagumkan, doa, dukungan dan perhatiannya yang tak terbatas. Terimakasih untuk segalanya yang sangat berarti yang nantinya berguna untuk hidupku kelak.
- f. Kakak dan adikku tercinta, Delisa Yusfiane Wulandari dan Septi Lenita Putri terimakasih atas doa, perhatian, dukungan dan bantuannay yang telah diberikan untukku selama ini.

- g. Sahabat-sahabatku tersayang dan seperjuangan Intan, Natali dan Selvi terimakasih atas segala perhatian, dukungan doa serta motivasi di setiap perjalanan kita. Semoga Allah selalu membalas kebaikan kalian.
- h. Semua pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jember, 23 Mei 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	3
1.2 Rumusan Masalah	3
1.1 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Latar Belakang	5
2.1.1 Budaya Organisasi	5
2.1.2 Pengembangan Karir	7
2.1.3 <i>Self Efficacy</i>	10

2.1.4 Kinerja Karyawan	13
2.1.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Self Efficacy</i>	15
2.1.6 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap <i>Self Efficacy</i>	15
2.1.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	16
2.1.8 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	16
2.1.8 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	16
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Konseptual	26
2.4 Hipotesis.....	27
BAB 3. METODE PENELITIAN	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Populasi dan Sampel	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	29
3.5 Identifikasi Variabel.....	30
3.6 Defnisi Operasional Variabel.....	30
3.7 Skala Pengukuran.....	32
3.8. Metode Analisis Data.....	32
3.8.1 Uji Instrumen	32
3.8.2 Uji Normlitas.....	34
3.8.3 Analisis Jalur.....	34
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	37
3.8.5 Uji t	37
3.8.6 Menghitung Jalur	39
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	41
BAB 4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan	43
4.1.2 Visi dan Misi	44

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	44
4.2 Karakteristik Resonden	48
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	49
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	50
4.4 Pengujian Instrumen Data	53
4.5 Uji Normalitas	55
4.6 Analisis Jalur	56
4.7 Uji Asumsi Klasik	58
4.8. Uji Hipotesis	60
4.9 Perhitungan jalur	63
4.10 Pembahasan Atas Hasil Penelitian	65
4.10.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Self Efficacy</i>	65
4.10.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap <i>Self Efficacy</i>	67
4.10.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.10.4 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.10.5 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja karyawan.....	70
4.11 Rekomendasi Untuk Penelitian Selanjutnya	71
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	22
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi	51
4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Perkembangan Karir	52
4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap <i>Self Efficacy</i>	52
4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
4.9 Hasil Uji Validitas	54
4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
4.11 Hasil Uji Normalitas	56
4.11 Hasil Perhitungan Analisis Jalur Pertama Variabel Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap <i>Self Efficacy</i>	56
4.12 Hasil Perhitungan Analisis Jalur Kedua Variabel Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan	57
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas Untuk Jalur Pertama Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap <i>Self Efficacy</i>	58
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas Untuk Jalur Kedua Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan	59
4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Untuk Jalur Pertama Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap <i>Self Efficacy</i>	60
4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas Untuk Jalur Pertama Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan	60
4.17 Hasil Uji Normalitas	61
4.18 Hasil Uji Hipotesis.....	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	27
3.1 Model Analisis Jalur	36
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	41
4.1 Model Analisis Jalur dan Koefisien Jalur	57

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	78
2. Data Input Jawaban Responden	83
3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	85
4. Hasil Uji Validitas.....	90
5. Hasil Uji Reliabilitas.....	93
6. Analisis Jalur.....	97
7. Hasil Uji Asumsi Klasik	99
8. Tabel r	104
9. Tabel t	105