PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.PLN (PERSERO) DISTRIBUTION OFFICE IN WEST JAVA AND BANTEN

Agnesi C.M Sibuea[1] , Anthon Rustono[2]

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Telkom

[1]Agnesisibuea@gmail.com, [2]a.rustono@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel budaya organisasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa penilaian karyawan terhadap budaya organisasi perusahaan berdasarkan indikator inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas cukup tinggi yakni sebesar 75.8%. Demikian juga penilaian *self-efficacy* karyawan berdasarkan indikator *Enactive Mastery Experience, Vicarious Experience, Verbal Perssuasion, dan Emotional Arousal* termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai 72.1%. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yaitu dilihat dari r square pada koefisien determinasi dinyatakan bahwa budaya organisasi *dan self-efficacy* memiliki pengaruh sebesar 38.2% terhadap kinerja pegawai di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dan sisanya yaitu sebesar 61.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Kinerja, Regresi Linear Berganda

ABSTRACT

The purpose of this research is to measure how much the organizational culture and self-efficacy has influence on employee performance in PT.PLN distribution office in West Java and Banten. The method used in this research is quantitative method with descriptive and done by using the multiple linear regression test. Based on the results of data processing, we found that the employee assessment of the company organizational culture based on innovation and risk taking, attention to detail, outcome orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, and stability is quite high with average percentage value 75.8%. The assessment of employee self-efficacy based on enactive mastery experience,vicarious experience, verbal persuasion, and emotional arousal is categorized quite high as well with average percentage value 72.1%. The results of multiple regression analysis that can be seen from R square, the influence of organizational culture and self-efficacy has 38.2% on performance in PT.PLN distribution office West Java and Banten and the remaining 61.8% are influenced by other factors that are not discussed in this research.

Keyword: Organizational Culture,Self-Efficacy, Performance, Multiple Linear Regression

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

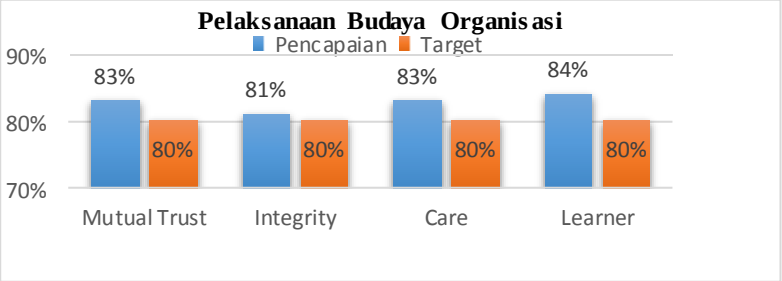
PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah badan usaha milik negara yang berfungsi sebagai pengawas dalam penyaluran tenaga listrik kemasyarakat. PT.PLN merupakan perusahaan yang melayani kepentingan umum, sehingga dibutuhkan SDM yang berkualitas guna memenuhi segala target perusahaan terutama dalam bidang pelayanan. Pemanfaatan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan secara profesional akan memberikan berbagai dampak positif, diantaranya yaitu tercapainya kinerja karyawan yang tinggi dan pada akhirnya akan membawa pengaruh terhadap naiknya produktivitas perusahaan (Siagian, 2014:30).

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan pendapat Kotter dan Heskett (Ernawan, 2011:78) yang menyatakan bahwa budaya yang kuat dapat menciptakan suatu ikatan antara perusahaan dengan para pegawainya, dan bisa mendukung peningkatan produktivitas yang berbeda dengan perusahaan lain. Darmawan (2013:165) menyatakan bahwa suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti organisasi yang dipegang kukuh dan disepakati secara luas. Semakin banyak

anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut maka semakin kuat budaya. PT.PLN (Persero) memiliki empat budaya organisasi yang harus dijunjung tinggi oleh s etiap individu perusahaan. Budaya organisasi tersebut dinamakan budaya organisasi SIPP yang meliputi:

1) Saling percaya *(mutual trust)*, yaitu suasana saling menghargai dan saling terbuka diantara sesama anggota perusahaan yang dilandasi oleh keyakinan akan integritas, itikad baik, dan kompetensi dari pihak – pihak yang saling berhubungan dalam penyelenggaraan praktik bisnis yang bersih.
2) Integritas *(integrity)*, yaitu wujud dari sikap anggota perusahaan yang secara konsisten menunjukkan kejujuran, keselarasan antara perkataan dan perbuatan, dan rasa tanggung jawab terhadap pengelolaan perusahaan dan pemanfaatan kekayaan perusahaan untuk kepentingan baik jangka pendek maupun jangka panjang, serta tanggung jawab terhadap semua pihak yang berkepentingan.
3) Peduli *(care)*, yaitu cerminan dari suatu niat untuk menjaga dan memelihara kualitas kehidupan kerja yang dirasakan anggota perusahaan, pihak–pihak yang berkepentingan dalam rangka bertumbuh kembang bersama, dengan dijiwai kepekaan terhadap setiap permasalahan yang dihadapi perusahaan serta mencari s olusi yang tepat.
4) Pembelajar *(learner)*, sikap anggota perusahaan untuk selalu berani mempertanyakan kembali sistem dan praktik pembangunan, manajemen dan operasi, serta berusaha menguasai perkembangan ilmu dan teknologi mutakhir demi pembaruan perusahaan secara berkelanjutan.

Berdasarkan budaya organisasi SIPP diatas, maka dibentuklah sebuah indikator penilaian untuk mengukur pemahaman dan pengaplikasian budaya organisasi SIPP di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Pengukuran budaya organisasi ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 18 karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang rata-rata memiliki waktu kerja 1-5 tahun dengan hasil seperti gambar dibawah ini:



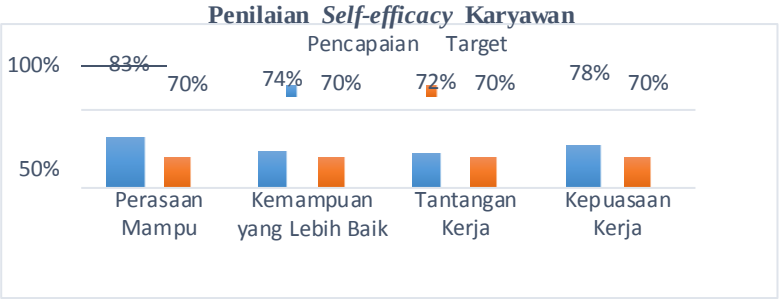
Gambar 1 Persentase pengimplementasian budaya organisasi

Gambar 1 diatas menunjukan bahwa implementasi budaya organisasi SIPP di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten telah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, dimana perusahaan mengharapkan budaya organisasi dipahami, diyakini, dan diaplikasikan dalam keseharian mayoritas karyawan di perusahaan.

Luthan (2014:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Jones (1986) mengungkapkan sumber atau indikator dari *self efficacy* tidak jauh berbeda dengan yang dikemukakan oleh Bandura, yaitu:

1) Perasaan mampu melakukan pekerjaan
2) Kemampuan yang lebih baik
3) Senang pekerjaan yang menantang
4) Kepuasan terhadap pekerjaan.

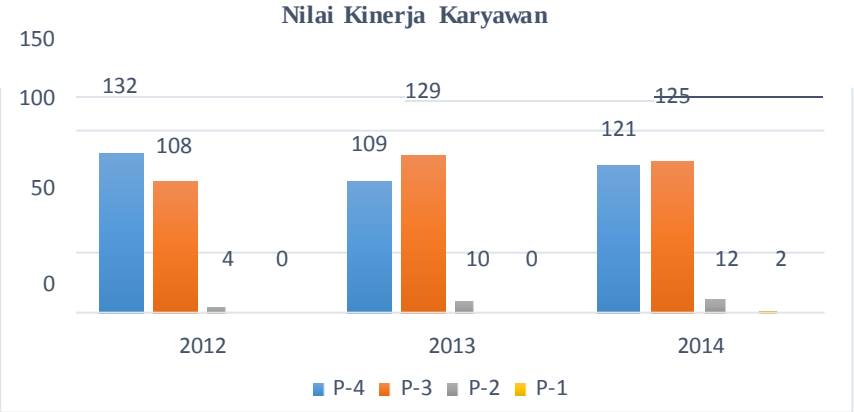
Berdasarkan 4 indikator yang dikemukakan oleh Jones tersebut, maka dilakukan sebuah penelitian pendahuluan melalui kuisioner untuk mengukur tingkat *self-efficacy* karyawan . Pengukuran ini dilakukan terhadap 18 karyawan yang rata-rata memiliki waktu kerja 1-5 tahun dengan perolehan hasil sebagai berikut ini:



Gambar 2 Persentase *self-efficacy* karyawan

Gambar diatas menunjukan bahwa karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten memiliki *self-efficacy* yang tinggi sesuai dengan indikator penilaian *self-efficacy* Jones. Hal ini dapat dilihat dari nilai pencapaian *self-efficacy* karyawan yang telah memenuhi sasaran nilai *self-efficacy* yang ditargetkan oleh perusahaan. Berdasarkan data diatas, maka Peneliti merasa perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Bernardin dan Russel (Ruky, 2002:15) memberikan pengertian kinerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu. Untuk mengukur dan mengetahui kinerja para karyawannya, biasanya perusahaan melakukan pengukuran kinerja karyawan secara berkala, begitu pula dengan kinerja karyawan di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten. Pengukuran kinerja karyawan ini lebih dikenal dengan sistem manajemen kinerja pegawai (SIM-KP) yang telah diatur dalam *Keputusan Direksi PT.PLN (Persero) nomor 1504.K/DIR/2012* , dimana kinerja pegawai merupakan hasil kompilasi antara hasil pengukuran sasaran kinerja dan program pengembangan talenta pegawai. Hasil pengukuran sasaran kinerja individu diuraikan dalam gambar dibawah ini:



Gambar 3 Nilai Kinerja Karyawan

Gambar diatas menunjukan bahwa kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten cukup baik, akan tetapi peningkatan kinerja karyawan tersebut masih dianggap kurang optimal karena di tahun 2014, PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten tidak mencapai target utamanya dimana ditahun 2014, perusahaan menargetkan peningkatan omzet dengan memproyeksikan penambahan pelanggan sebesar 850.000 pelanggan, akan tetapi perusahaan hanya mampu memperoleh pelanggan sebanyak 760.000 pelanggan. Hal ini berarti karyawan belum mampu memenuhi keseluruhan tugas yang dilimpahkan perusahaan. (Sumber:http://bandung.bisnis.com, diakses 24 april 2015)

Budaya organisasi berperan penting dalam mengatur perilaku karyawan dan membangun suasana kondusif dalam perusahaan, dan *self- efficacy* akan sangat mempengaruhi hasil dari tugas yang diserahkan karyawan pada perusahaan, sehingga kedua variabel tersebut akan berdampak pada optimal atau tidaknya kinerja sebuah perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lunenburg (2011), dimana diperoleh hasil yang menyatakan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi pemilihan tugas dan resistensi individu dalam mencapai tujuannya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja dari individu tersebut. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Chasanah (2008) dan Yolandari (2011) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan variabel *self-efficacy* memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **"Pengaruh Budaya Organisasi dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten".**

1.2 Perumusan Masalah

1) Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?
2) Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?
3) Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan *self-efficacy* terhadp kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?

1.3 Tujuan Penelitian

1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten..
2) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?

2 Dasar Teori dan Metodologi

2.1 Dasar Teori

Budaya Organisasi

Robbins & Coulter (2014:52) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Sedangkan Schein (Luthans, 2014:124) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi dasar yang diperoleh organisasi ketika memecahkan masalah dalam suatu organisasi. Sedangkan Wahjono (2010:34) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi organisasi lainnya.

Menurut Robbin dan Coulter (2014:52), terdapat 7 karateristik penting yang dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya ,yaitu:

1) *Innovation and Risk Taking* (inovasi dan keberanian mengambil resiko), yaitu sejauhmana organisasi mendorong para pegawai untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko serta bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh pegawai dan membangkitkan ide pegawai.
2) *Attention to Detail* (Perhatian terhadap detail), yaitu sejauhmana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap rincian.
3) *Outcome Orientation* (Berorientasi pada hasil), yaitu sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian terhadap teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4) *People Orientation* (Berorientasi pada manusia), yaitu sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi..
5) *Team Orientation* (Berorientasi pada tim), yaitu sejauhmana penekanan diberikan pada kerja tim dibandingkan dengan kerja indivdual.
6) *Aggresiveness* (Agresivitas), yaitu sejauhmana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7) *Stability* (Stabilitas), yaitu sejauhmana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Sedangkan Luthans (2014:125) menyebutkan karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1) Aturan perilaku yang diamati (*observed behavioral regularities)*, yaitu ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
2) Norma *(norms)*, yaitu standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan.
3) Nilai dominan *(dominant value)*, yaitu organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh khusunya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
4) Filosofi (*philosophy)*, yaitu adanya kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlukan.
5) Aturan (*Rrules)*, yaitu adanya pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus memelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
6) Iklim Organisasi *(organization climate)*, yaitu keseluruhan "perasaan" yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Self-Efficacy

Efikasi diri diperkenalkan pertama kali oleh Bandura yang menyajikan satu aspek pokok dari teori kognitif sosial. Bandura (Feist & Feist, 2011:488) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu atau untuk mencapai suatu hasil yang diharapkan sehingga akan mempengaruhi situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Menurut Bandura (Feist & Feist, 2011:490), terdapat empat aspek yang dapat digunakan dalam pengukuran *self-efficacy*, yaitu:

1) *Enactive Mastery Experience*, merupakan suatu pengalaman belajar yang diperoleh melalui *learning by doing* atau *experiental learning*. *Enactive mastery experience* merupakan salah satu sumber yang memberikan kontribusi paling besar dalam pembentukan *self-efficacy*, karena aspek ini didasarkan pada pengalaman-pengalaman keberhasilan pribadi.
2) *Vicarious Experience*, merupakan penilaian mengenai *self-efficacy* yang sebagian besar diperoleh melalui pengalaman atau hasil yang dicapai oleh orang lain yang dijadikan sebagai model. Pengalaman belajar diperoleh melalui pengamatan terhadap tampilan orang lain (*modeling*) dan melalui kejelasan instruksi yang

diberikan oleh model. Ketika model dianggap berhasil melakukan suatu pekerjaan, maka *self-efficacy* akan meningkat dan sebaliknya kegagalan *role model* akan menurunkan *self-efficacy*.

3) *Verbal Persuasion*, merupakan keyakinan akan kemampuan diri yang diperoleh dari orang lain yang disampaikan secara lisan. Keyakinan yang diperoleh melalui proses ini sifatnya lemah dan untuk jangka waktu singkat. Selain itu, keyakinan diri dapat diperoleh melalui pernyataan orang lain yang disampaikan s ecara terus menerus, sehingga terbentuk keyakinan yang relatif menetap.
4) *Emotional Arousal*, merupakan ambang ketergugahan emosi seseorang dalam menghadapi suatu keadaan atau situasi tertentu. Ambang ketergugahan emosi pada tingkat rendah membuat individu mud ah cemas ketika sedang menyeles aikan suatu masalah. Semakin kompleks masalah yang harus diselesaikan, ia akan s emakin cemas karena merasa tidak sanggup untuk menyeles aikannya, sebaliknya apabila ambang ketergugahan emosi seseorang tinggi maka ia tidak mudah terganggu ketika sedang menghadapi suatu masalah. Ia akan tetap tenang dan berusaha menyeles aikannya dengan baik.

Sedangkan menurut Ormrod (2008:23) ada empat aspek yang memengaruhi perkembangan *self efficacy*, yaitu sebagai berikut:

1) Keberhas ilan dan kegagalan pembelajar sebelumnya.
2) Pesan yang disampaikan orang lain.
3) Keberhas ilan dan kegagalan orang lain.
4) Keberhas ilan dan kegagalan dalam kelompok yang lebih besar.

Kinerja

Amstrong dan Baron (Fahmi, 2013:127) mengatakan kinerja merupakan hasil yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan konstribusi ekonomi. Sedangkan Sutrisno (2010:172) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari beberapa aspek seperti aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Bernadin dan Russel (Darmawan, 2013:192), untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan dapat dinilai dari 6 kriteria dasar atau dimensi pengukuran kinerja, yaitu:

1) *Quality, yaitu* terkait dengan proses atau hasil dalam memenuhi maksud atau tujuan
2) *Quantity*, yakni terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3) *Timeliness,* yakni terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyeles aikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4) *Cost-effectiveness,* yakni terkait dengan penggunaan sumber-sumber organisasi seperti SDM, uang, material, dan teknologi dalam mendapatkan dan memperoleh hasil yang maksimal atau pengurangan pemboros an dalam penggunaan sumber sumber organisasi.
5) *Need for supervision,* yakni terkait dengan kemampuan individu dalam menyeles aikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau intervensi pengawas an p impinan.
6) *Interpersonal impact,* yakni kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Sedangkan Gomez (Rahadi, 2010:36), mengungkapkan 8 dimensi yang digunakan dalam pengukuran penilaian kinerja karyawan, yakni:

1) *Quality Of work* , yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
2) *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu.
3) *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyeles aian permasalahan yang timbul.
5) *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesame anggota organisasi.
6) *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbes ar tanggung jawabnya.
7) *Dependability*, yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
8) *Personal Quality*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.

2.2 Metodologi/Peranc angan

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis dengan regresi linier berganda. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2, dimana untuk mengetahui seberapa kuat budaya organisasi dan seberapa tinggi kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten maka digunakan analisis deskriptif dengan menggunakan kuisioner. Sedangkan metode regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja baik s ecara parsial maupun simultan.

3 Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan 4 kriteria, yakni jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 63% dan jumlah pegawai perempuan sebanyak 37%. Berdasarkan usia, responden didominasi oleh karyawan berusia 26 s/d 35 tahun yaitu sebanyak 45%, sedangkan sisanya yakni 23% berusia 36-45 tahun, 26% berusia lebih besar dari 46 tahun, dan 6% berusia lebih muda dari 25 tahun. Berdasarkan lamanya bekerja didominasi oleh responden yang sudah bekerja selama 6-15 tahun yaitu sebesar 46%. Disusul oleh responden yang telah bekerja antara 1 s.d 5 tahun sebanyak 22%,masa kerja lebih lama dari 26 tahun sebanyak 21% dan masa kerja antara 16 s.d 25 tahun sebanyak 11%.. Berdasarkan pendidikan terakhir responden didominasi oleh karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1 66% , selanjutnya terdapat responden dengan pendidikan terakhir D3 sebesar 16%, disusul oleh responden dengan pendidikan akhir SMA/Sederajat sebanyak 11% dan untuk responden yang memiliki pendidikan akhir S2 sebanyak 2 orang atau sebesar 3%.

3.2 Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan perhitungan analisis deskriptif, maka diperoleh hasil tanggapan responden terhadap budaya organisasi, self-efficacy, dan kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 3.1 Hasil Perhitungan analisis deskriptif

Variabel	Nilai Rata-rata	Kesimpulan
Budaya Organisasi	75.8%	Tinggi
Self-efficacy	72.1%	Tinggi
Kinerja	79.5%	Tinggi

Tabel diatas menunjukan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten memiliki budaya organisasi yang kuat dan *self-efficacy* tinggi serta kinerja pegawai yang tinggi.

3.3 Hasil Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan data dengan regresi linier berganda, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil perhitungan regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	18.631	2.412	
	Budaya	.135	.065	.227
	Self	.178	.058	.335

Berdasarkan tabel diatas, maka dibuat model regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$Y = a + X_1 + bX_2$

$Y = 18.631 + 0.135X_1 + 0.178X_2$

Persamaan diatas diartikan bahwa Nilai konstanta (a) sebesar 18.631 yang berarti apabila variabel bebas (X_1 dan X_2) diasumsikan bernilai nol maka tingkat kinerja karyawan 18.631. Koefisien regresi linear budaya organisasi (X_1) sebesar 0.135 yang berarti bahwa untuk setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1, maka kinerja karyawan meningkat sebanyak 0.135 kali. Sedangkan koefisien regresi linear *self-efficacy* (X_2) sebesar 0.178 yang berarti bahwa setiap peningkatan *self-efficacy* sebesar 1, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.178 kali.

3.4 Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk mencari hubungan pengaruh secara simultan antar variabel. Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

H_0: P = 0, yang berarti budaya organisasi dan *self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1: P ≠ 0, yang berarti budaya organisasi dan *self-efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Tabel 3.3 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	F
1	Regression	12.769	2	7.805
	Residual	57.258	70	
	Total	70.027	72	

Hipotesis diterima jika F hitung ≥ F tabel, dengan kata lain H_0 diterima dan H_1 ditolak jika F hitung ≤ F tabel yang berarti tidak signifikan. Taraf signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05, derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan nomerator : jumlah variabel dikurang 1 atau menjadi 3-1 = 2 ; dan denomenator : jumlah sampel sebanyak 73 dikurangi dengan jumlah variabel atau 73-3 = 70. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,13. Maka dari gambar diatas disimpulkan bahwa nilai f hitung (7.805) ≥ f tabel (3.13), sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti budaya organisasi dan *self-efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

UJI T

Uji T digunakan untuk mencari hubungan pengaruh secara parsial antar variabel dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Adapun hipotesis yang digunakan dalam uji ini yaitu:

H_1 : $P_{yx1} = 0$, yang berarti budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_2: $P_{yx1} \neq 0$, yang berarti budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H_3: $P_{yx2} = 0$, yang berarti *self-efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_4: $P_{yx2} \neq 0$, yang berarti *self-efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 3.4 Hasil Uji T

Model		T	Sig.
1	(Constant)	7.723	.000
	Budaya	2.085	.041
	Self	3.079	.003

Taraf signifikansi dalam penelitian ini adalah sebesar 5%, derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan nomerator : jumlah variabel dikurang 1 atau menjadi 3-1 = 2 ; dan denomenator : jumlah sampel sebanyak 73 dikurangi dengan jumlah variabel atau 73-3 = 70. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai T tabel sebesar 1.994. Hipotesis diterima jika taraf sig ≤ 0,05 atau T hitung ≥ T tabel. Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan nilai sig 0.41 ≤ 0.05 dan T hitung 2.085 ≥ 1.994 . Untuk variabel *self-efficacy* (X_2), dengan nilai sig sebesar 0,003 < 0,05 dan T hitung 3.079 ≥ 1.994, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *self-efficacy* juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5 Koefisien Determinasi

Penilaian terhadap koefisien determinasi bertujuan untuk melihat variasi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Penilaian ini menggunakan uji R kuadrat atau koefisien determinasi. Berdasarkan uji dengan koefisien determinasi, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil perhitungan koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427[a]	.382	.159	.90442

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil dari R square adalah 0,382 = 38.2%. Nilai ini menunjukan bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 yaitu budaya organisasi dan *self-efficacy* terhadap veriabel Y yaitu kinerja sebesar 38.2% dan besarnya variabel lain diluar penelitian ini mempengaruhi variabel kinerja adalah sebesar 61.8%%.

4. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengaruh budaya organisasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dan *self-efficacy* memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
2. Semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Demikian juga semakin tinggi *self-efficacy* karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
3. Budaya Organisasi dan Self-efficacy memiliki pengaruh sebesar 38.2% terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten,. Sedangkan sisanya sebesar 61.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

a. Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian dan skeimpulan diatas, guna peningkatan kinerja karyawan di lingkungan PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan PT. PLN (Persero) Kantor distribusi Jawa Barat dan Banten perlu lebih memaksimalkan kegiatan sosialisai terkait budaya organisasi kepada karyawan, terutama karyawan baru agar mereka lebih mengenal dan dapat mengimplementasikan budaya organisasi dalam setiap aktifitas diperusahaan.
2. PT. PLN (Persero) Kantor distribusi Jawa Barat dan Banten perlu memperhatikan variabel *self-efficacy* karena karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi terbukti memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan dapat dilakukan dengan memberikan tantangan dalam setiap pekerjaan karyawan yang disesuaikan dengan tingkat keahlian masing-masing karyawan yang dimiliki. Memberikan arahan, berbagi pengelaman, fasilitas, dan panutan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien juga dapat meningkatkan *self-efficacy* karyawan.

b. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan variabel budaya organisasi dari teori Robbin dan Self-efficacy dengan teori Bandura, masih banyak teori lain yang berkaitan dengan budaya organisasi dan dan *self-efficacy* hendaknya dalam penelitian selanjutnya mencoba teori-teori lain. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel yang baru sehingga dari penelitian tersebut dapat diketahui variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ardia, Hedi. 2015. Pelanggan PLN Distribusi Jabar Dan Banten Tumbuh 6%. (Online). Tersedia: *http://bandung.bisnis.com /read/20150224/5/ 527831/pelanggan-pln-distribusi-jabar-dan-banten.* (24 April 2015).

[2] Chasanah, Nur. 2008. *Analisis Pengaruh Empowerment, Self-Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY.*

[3] Darmawan, Didit H. 2013. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. Bandung: Pena Semesta.

[4] Ernawan, Erni R. 2011. *Organizational Culture*. Bandung: Alfabeta.

[5] Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

[6] Feist, J., dan Feist, Gregory J. 2011. *Theories of Personality (Teori Kepribadian)*. Jakarta: Salemba Humanika.

[7] Jones, G. R. 1986. Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers adjustments to organizations. *Academy of Management Journal Vol.* 29. Retrieved from *http://www.jstor.org/stable/256188.*

[6] Luthans, Fred. 2014. *Organizational behavior.* Singapore: Mcgraw Hill Book co.

[7] Rahadi, Dedy Rianto. 2010. *Manajemen Penelitian & Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.

[8] Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. 2014. *Management (12th-ed)*. Boston: Pearson.

[9] Ruky, Achmad S. 2002. *Sistem manajemen kinerja = Performance management system: panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.

[10] Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

[11] Sutrisno, Edy. 2010. *Management Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

[12] Ormrod, Jeanne Ellis. 2008. *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang.* Jakarta: Erlanggan.

[13] Lunenburg, Fred C. 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal Of Management, Business, And Administration Volume 14.* Retrieved from *nationalforum.com*

[14] Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

[15] Yolandari,Verlita. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi,Pengembangan Karir, dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) APJ Purwokerto.* (Skripsi).