

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIER DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Jenny Fauziah, Jonathan Pongtuluran, Musdalifah Aziz  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Indonesia**

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study to determine, simultaneously, the effect of Organizational Culture, Career Development, and Self-Efficacy on the performance of employees at PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda and know one of the independent variables were the dominant influence on the performance of employees at PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda*

*Basic theory used human resources management by using multiple linear regression analysis tool with 32 samples. The conclusion of this study: From the multiple linear regression equation is known that all variable values have a positive sign (+) so the organizational culture variables (X1), Career development variables (X2), and self-efficacy variables (X3) jointly positive and significant effect on the performance of employees of PT . Pandu Siwi Sentosa Samarinda. This means that if there is improvement in the quality of the variable organizational culture, career development, and self-efficacy will improve the performance of employees of PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda, otherwise if a decline in the quality of work ethics, supervision and discipline it will degrade the performance of employees of PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. For that efforts to improve the quality of organizational culture, career development, and self-efficacy need to be done by. Pandu Siwi Sentosa Samarinda.*

*Value of the correlation coefficient (R) showed a very strong relationship between the performance of employees of PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda (the dependent variable) with the organizational culture, career development, and self-efficacy. The results of the calculation of the coefficient of determination indicates that the effect of independent variables consisting of variables organizational culture, career development, and self-efficacy were able to explain the dependent variable performance of employees of PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda and there is still explained by other variables not included in this study.*

**Keywords: Organizational Culture, Career Development, Self Efficacy-Performance**

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, secara bersamaan, efek dari Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Self-Efficacy terhadap kinerja karyawan di PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda dan tahu salah satu variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda teori dasar yang digunakan manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan 32 sampel. Kesimpulan dari penelitian ini: Dari persamaan regresi linier berganda

diketahui bahwa semua nilai-nilai variabel memiliki tanda positif (+) sehingga variabel budaya organisasi (X1), variabel pengembangan karir (X2), dan variabel self-efficacy (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. This berarti bahwa jika ada peningkatan kualitas budaya organisasi variabel, pengembangan karir, dan self-efficacy akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda, sebaliknya jika terjadi penurunan kualitas etika kerja, pengawasan dan disiplin itu akan menurunkan kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. Untuk itu upaya untuk meningkatkan kualitas budaya organisasi, pengembangan karir, dan self-efficacy perlu dilakukan oleh. Pandu Siwi Sentosa Samarinda.

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda (variabel dependen) dengan budaya organisasi, pengembangan karir, dan self-efficacy. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan self-efficacy mampu menjelaskan kinerja variabel dependen karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda dan ada masih dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Self Efficacy-Kinerja

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat seiring dengan perkembangan teknologi ekonomi, pendidikan, dan sosial budaya, sehingga mempengaruhi perlunya penerapan strategi pelayanan perusahaan yang tepat. Perkembangan dunia yang ditandai dengan arus globalisasi di segala bidang yang membawa dampak cukup pesat bagi perkembangan perekonomian Indonesia. Tingkat perkembangan ekonomi dunia dewasa ini ditandai dengan globalisasi di segala bidang yang diiringi pula oleh tingginya tingkat mobilitas penduduk, lalu lintas uang dan barang dalam arus perdagangan serta semakin pesatnya pertarungan bisnis.

Salah satu kebutuhan hidup yang tidak kalah penting di era globalisasi ini adalah kebutuhan akan jasa pengiriman barang. Banyaknya yang saling mengirim barang dari tempat yang jauh membuat jasa ini menjadi sangat penting. Perkembangan teknologi di era modern saat ini juga memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kebutuhan masyarakat akan jasa pengiriman barang. Penjualan barang tidak hanya dilakukan melalui tatap muka, akan tetapi sudah menggunakan media online sehingga barang yang diinginkan setelah disepakati dan dikirimkan uangnya, maka barang akan dikirim melalui jasa pengiriman. Berdasarkan kenyataan tersebut banyak bermunculan jasa pengiriman barang.

Setiap perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan *Self-Efficacy*. Ketiga

variabel ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Kinerja karyawan perusahaan akan membaik seiring dengan internalisasi budaya organisasi. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tertentu sebagai suatu kepribadian organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana dalam pengembangan karir terdapat pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreatifitas sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja SDM atau karyawan dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.

*Self-efficacy* penting diperhatikan dalam peningkatan kinerja selain budaya organisasi dan pengembangan karir. *Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil.

PT. Pandu Siwi Sentosa hanyalah salah satu dari sekian banyak perusahaan jasa pengiriman barang yang ada di Samarinda, sehingga perusahaan ini harus dapat bersaing dengan perusahaan ekspedisi pengiriman barang lainnya untuk menarik konsumen, tentunya perusahaan ini harus memiliki kinerja yang tinggi dan di sinilah peran budaya organisasi, pengembangan karir, dan *self-efficacy* yang diterapkan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa tergolong kategori cukup baik, hal ini terlihat dari hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, adanya penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dan sanksi untuk yang melakukan kesalahan, serta para karyawannya yang dapat menangani secara efektif situasi yang mereka hadapi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda**

Secara parsial menunjukkan variabel bebas Budaya organisasi mempunyai nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, ini berarti secara parsial variabel bebas Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Soelong Laoet Medan”, menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi pada umumnya, dan khususnya

kinerja karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan diduga bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda diterima.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda**

Secara parsial menunjukkan variabel bebas Pengembangan Karir mempunyai nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, ini berarti secara parsial variabel bebas Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2006) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Perusahaan yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang baik yang diraih karyawan maka kinerjanya akan meningkat atau dengan kata lain pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Watemena (2007) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kab. Biak Papua”, juga menunjukkan bahwa pengembangan karir akan mendorong pegawai untuk mengembangkan diri dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengembangan karir pegawai perlu dilakukan seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimiliki hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda diterima.

### **Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda**

Secara parsial menunjukkan variabel bebas *Self-Efficacy* mempunyai nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, ini berarti secara parsial variabel bebas *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chasanah (2008) yang berjudul “Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Self-Efficacy*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, membuktikan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Karena mereka menganggap bahwa 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, Uji kuualitas *self-efficacy* terhadap kinerja menghasilkan nilai positif dan signifikan dapat diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesis sebelumnya bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Handayani, 2008) yang berjudul “Dampak Komitmen Organisasi, *Self-Efficacy* Terhadap Konflik Peran dan Kinerja PT. HM SAMPOERNA Tbk. Di Semarang.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan Diduga bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda diterima.

### Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari uraian tersebut, maka populasi dalam penelitian mencakup seluruh pegawai kantor PT. Pandu Siwi Sentosa yang berjumlah 33 orang.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 117), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah karyawan yang bekerja tetap. Hal ini dimaksudkan karena ingin menguji teori melalui variabel kinerja pegawai yang mana dilihat dari segi Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan *Self-Efficacy*. Penggunaan *purposive sampling* dengan pertimbangan tertentu menjadikan pegawai pada PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda sebagai responden dengan pertimbangan penelitian yang akan dilakukan mengenai kinerja, maka sampel datanya adalah 33 orang pegawai pada PT. Pandu Siwi Sentosa. Setelah jumlah sampel yang akan diambil dari populasi telah ditentukan, berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan jumlah pegawai pada PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda tahun 2014.

Jumlah pegawai menurut bagian / bidang kerja di PT Pandu Siwi Sentosa Samarinda Tahun 2015.

| No. | Bidang Kerja       | Jumlah Pegawai |
|-----|--------------------|----------------|
| 1.  | Kepala Cabang      | 1              |
| 2.  | Staff Keuangan     | 4              |
| 3.  | Staff Administrasi | 5              |
| 4.  | Staff Marketing    | 4              |
| 5.  | Staff Gudang       | 7              |
| 6.  | Kasir              | 2              |
| 7.  | Kurir              | 8              |
| 8.  | Security           | 2              |
|     | Jumlah             | 32             |

Sumber: (Bagian data PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda, 2015)

### **Jenis dan Sumber Data**

Cara pengumpulan data dilakukan melalui:

a. **Data Primer**

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan seperti hasil pengisian kuesioner dari pegawai PT. Pandu Siwi Samarinda sebagai responden dalam penelitian ini.

b. **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumen dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, dan informasi dari perusahaan maupun internet untuk mendukung penelitian ini.

### **Metode Pengumpulan Data**

1. **Penelitian Lapangan**

a. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner. Data yang diperoleh berupa jawaban dari kuesioner yang diberikan peneliti kepada responden.

b. Dokumen, yaitu teknik-teknik yang menggunakan data yang ada di kantor tersebut sebagai informasi.

2. **Studi Pustaka**

Studi pustaka yaitu penggunaan data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan sebagai usaha untuk mendapatkan bahan-bahan teori yang diperlukan dalam melakukan penelitian ini.

### **Analisis Data**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, dalam model ini variabel yang diteliti terdiri dari dua variabel atau lebih, dimana dalam menganalisis data variabel terbagi menjadi dua bagian yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), adapun bentuk persamaan berganda dengan tiga variabel independen. Formulasinya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat, yaitu kinerja pegawai

a = Bilangan konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi

X<sub>2</sub> = Pengembangan Karier

X<sub>3</sub> = *Self-Efficacy*

e = Variabel error

Untuk memberikan nilai terhadap jawaban yang diberikan responden, maka digunakan "Skala Likert" dengan kriteria:

a. Jika responden memilih jawaban (a) akan diberi skor 5

b. Jika responden memilih jawaban (b) akan diberi skor 4

c. Jika responden memilih jawaban (c) akan diberi skor 3

d. Jika responden memilih jawaban (d) akan diberi skor 2

e. Jika responden memilih jawaban (e) akan diberi skor 1

1. Perhitungan Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai R maka semakin tepat model regresi yang digunakan karena total variasi dapat menjelaskan variabel terikat. Perhitungan ini dinyatakan Sugiyono (2003: 245) dengan rumus:

$$R = \frac{\sqrt{b_1 \sum X_1 y + b_2 \sum X_2 y + b_3 \sum X_3 y}}{\sum y^2}$$

Keterangan:

R: Korelasi antara variabel X1 dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y Sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang dihasilkan, digunakan tabel menurut Sugiyono (2013: 257) sebagai berikut:

Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,000-0,199        | Sangat Rendah    |
| 0,200-0,399        | Rendah           |
| 0,400-0,599        | Sedang           |
| 0,600-0,799        | Kuat             |
| 0,800-1,000        | Sangat Kuat      |

Sumber: Sugiyono (2013: 257)

## 2. Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi hanyalah konsep statistik. Apakah suatu data variabel bebas mampu menjelaskan secara aktual variabel terikat atau ada variabel lain diluar model yang mempengaruhi. Semakin angkanya mendekati 1 maka semakin baik garis regresi karena mampu menjelaskan data aktualnya. Semakin mendekati angka nol maka kita mempunyai garis regresi yang kurang baik (Widarjono 2007: 74)

## 3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> (Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, dan *Self-Efficacy*) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005: 114). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H<sub>0</sub> : Variabel-variabel bebas (Budaya organisasi, Pengembangan karier, dan *Self-Efficacy*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005: 114) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikan > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikan < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan perhitungan statistik maka digunakan alat bantu komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk menganalisis dan menguji hipotesis tersebut.

## **PEMBAHASAN**

Persamaan regresi hasil perhitungan adalah  $Y = - 0,978 + 0,381 X1 + 0,366 X2 + 0,529 X3$ . Dari persamaan tersebut semua variabel koefisien regresinya bertanda positif yang berarti variabel Budaya organisasi, Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. Hal ini berarti jika terjadi perbaikan kualitas terhadap variabel Budaya organisasi, Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* maka akan dapat meningkatkan kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda.

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan *standardized coefficient* beta seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Self-Efficacy* (X3) lebih besar dari variabel lainnya sehingga variabel Budaya organisasi merupakan yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,902 atau 90,20% berada pada range 0,800 – 0,999 pada interpretasi korelasi, menunjukkan bahwa hubungan yang sangat kuat antara Budaya organisasi, Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* dengan (variabel bebas) kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda (variabel terikat). Dengan demikian variabel Budaya organisasi, Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* dapat digunakan sebagai prediktor untuk meramalkan kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan nilai 0,814. Angka ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Budaya organisasi, Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda sebesar 81,40% dan sisanya 18,60% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda**

Secara parsial menunjukkan variabel bebas Budaya organisasi mempunyai nilai t hitung lebih besar dari t tabel, ini berarti secara parsial variabel bebas Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Soelong Laoet Medan”, menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi pada umumnya, dan khususnya kinerja karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan diduga bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda diterima.

### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda**

Secara parsial menunjukkan variabel bebas Pengembangan Karir mempunyai nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, ini berarti secara parsial variabel bebas Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2006) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan merangsang motivasinya untuk bekerja lebih baik. Perusahaan yang mempunyai model yang sistematis dalam pengembangan karir karyawannya akan mempunyai kinerja yang baik. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang baik yang diraih karyawan maka kinerjanya akan meningkat atau dengan kata lain pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Watemena (2007) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kab. Biak Papua”, juga menunjukkan bahwa pengembangan karir akan mendorong pegawai untuk mengembangkan diri dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengembangan karir pegawai perlu dilakukan seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimiliki hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda diterima.

### **Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda**

Secara parsial menunjukkan variabel bebas *Self-Efficacy* mempunyai nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, ini berarti secara parsial variabel bebas *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chasanah (2008) yang berjudul “Analisis Pengaruh *Empowerment*, *Self-Efficacy*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, membuktikan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Karena mereka menganggap bahwa 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, Uji kuualitas *self-efficacy* terhadap kinerja menghasilkan nilai positif dan signifikan dapat diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesis sebelumnya bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Handayani, 2008) yang berjudul “Dampak Komitmen Organisasi, *Self-Efficacy* Terhadap Konflik Peran dan Kinerja PT. HM SAMPOERNA Tbk. Di Semarang.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan Diduga bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda diterima.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Dari persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa semua nilai variabel mempunyai tanda positif (+) jadi variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ), variabel Pengembangan karir ( $X_2$ ), dan variabel Efikasi diri ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda hal ini berarti jika terjadi perbaikan kualitas terhadap variabel Budaya organisasi, Pengembangan karir, dan Efikasi diri maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda, sebaliknya jika terjadi penurunan kualitas etos kerja, pengawasan dan kedisiplinan maka akan menurunkan kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. Untuk itu upaya meningkatkan kualitas Budaya organisasi, Pengembangan karir, dan Efikasi diri perlu terus dilakukan oleh PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel Budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda karena nilai t hitungnya besar dibandingkan dari t tabel. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga Budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda, diterima
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda karena nilai t hitungnya besar dibandingkan dari t tabel. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga Pengembangan kairer yang berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda, diterima
4. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda karena nilai t hitungnya besar dibandingkan dari t tabel. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan diduga *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda, **diterima**

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Arafah, Mislich Anshory. 2002. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Study pada perusahaan air minum di Batam). Masalah Ekonom, tahun XV, No. 3A
- Bandura, A. 1977. Self-efficacy : Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. Psychology Review, 84, 191-215.
- , 1986. Social Foundation of Thought and Action : A Social Cognitive Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Baron, R.A, & Byrne, P. 1994. *Social Psychology: Understanding Human Interaction*, Boston: Allyn and Bacon Inc
- 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). Tesis Program Pasca Sarjana UNDIP. (Tidak dipublikasikan).
- Feist, J. & Feist, G.J. 2002. *Theories of Personality*, Boston: Mc Graw Hill.
- Gibson, J.,L, Konopaske,R., 2003. *Organizations: Behavior, Structure, Process*, 11th ed, International Edition, New York: McGraw Hill/Irwin.
- Handayani, Wiwik. 2008. Dampak Komitmen Organisasi, *Self-Efficacy* Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawan PT. HM. Sampoerna, Tbk Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 8, No. 2, September 2008.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- J, Salkind. 2010. *Teori-Teori Perkembangan Manusia*, Bandung: Nusa Media.
- Kusumawati, R. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada RS. Roemani Semarang). Tesis Program Pasca Sarjana UNDIP. (Tidak dipublikasikan).
- Majer, K., 2006. *Values Based Leadership, Kepemimpinan Berbasis Nilai*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*, Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2011. *Psikologi Komunikasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. & Sagala, E. J., 2009, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Edisi II), PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Robbins. 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Sigit, S. 2003. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: BPFT Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- Simamora, H., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi III).
- Sinaga, Mangarisan. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Soelong Laoet Medan. Sekolah Pasca Sarjana USU. (Tidak dipublikasikan).
- Sudarmadi. 2007. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris: Karyawan Administrasi Universitas Semarang). Program Pasca Sarjana UNDIP. (Tidak dipublikasikan).

- Sugiyono. 2010. Statistika untuk penelitian. Bandung. Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Tjitra, H., 2007. Mencapai Sukses Permanen Melalui Budaya Organisasi, di dalam buku Corporate Culture, Challenge to Excellence, editor: Moeljono, D., Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Watimena, Abubakar. 2007. Pengaruh Motivasi Perilaku Pemimpin dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Biak Papua. Jurusan Eksekutif, Vol 4, No.3, Desember 2007.
- Wibowo, F. Dewi. 2006. Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang). Program Pasca Sarjana UNDIP. (Tidak dipublikasikan).
- Wutun, R.,F., 2004. Sistem Nilai dan Praktik-Praktik Organisasi Perusahaan .X., di dalam buku Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Unjuk Kerja Perusahaan, Jakarta: Bagian Psikologi Industri & Organisasi, Universitas Indonesia.