

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO)
KANTOR WILAYAH SUMATERA BARAT**

Rini Sarianti, Yuki Fitria, Dira Umairah

e-mail: rini_sarianti@yahoo.com, yukifitria@fe.unp.ac.id,
dira.umairah@yahoo.com

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Abstract: *This study aims to examine: (1) The influence of organizational culture on employee performance in At PT PLN (Persero) Regional Office of West Sumatra, and (2) the effect of self-efficacy on the performance of employees at PT PLN (Persero) Regional Office of West Sumatra. The research was conducted on At PT PLN (Persero) Regional Office of West Sumatra. This type of research is descriptive causative. The population in this research were 141 employees and sampled in this study as many as 104 employees. The sampling technique used was propotional cluster sampling. Data used in this study are primary data and secondary data. Data were analyzed using multiple regression analysis using SPSS 20. The results showed (1) organizational culture significantly influence employee performance in PT PLN (Persero) Regional Office of West Sumatra, (2) self-efficacy have a significant effect on the performance of employees at PT PLN (Persero) Regional Office of West Sumatra.*

Keywords: *employee performance, organizational culture, self efficacy*

LATAR BELAKANG

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawan. Menurut Rivai (2010:548) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan dalam mencapai tujuan. Menurut Rivai (2010:2) dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah asset utama perusahaan sehingga harus dipelihara dengan baik.

Menurut Irianto dalam Edy (2010:171) kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Tercapainya tujuan organisasi

hanya dimungkinkan karena upaya para perilaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Semua organisasi memiliki target pencapaian kinerja setiap periode kerja dan pimpinan akan membentuk semua strategi agar tujuan organisasinya dapat tercapai dengan maksimal begitu juga dengan PT.PLN (Persero), PT.PLN (Persero) merupakan satu-satunya BUMN di Indonesia yang menyediakan pelayanan tenaga listrik. Perusahaan yang mulai beroperasi sejak akhir abad 19 ini sangatlah vital untuk menunjang kebutuhan hidup sehari-hari rakyat Indonesia. Karena sumber listrik berasal dari sumber daya alam di Indonesia, berdasarkan UUD 1945 pasal 33 yang berbunyi “Bumi, air, dan kekayaan yang ada di dalamnya dikuasai oleh negara dan digunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat”.

Berdasarkan pengamatan dan observasi awal yang penulis lakukan di PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat. Diketahui PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat melakukan pengukuran kinerja 2 kali dalam setahun. Dari data yang diperoleh dari PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat dilakukan oleh Manajer MSDM dan personalia. PT.PLN melakukan suatu penilaian bagi setiap karyawan melalui “Manajemen Unjuk Kerja” dimana karyawan diminta untuk membuat suatu daftar pekerjaan mereka dengan menentukan target waktu yang harus dicapai. Bagi karyawan yang mampu mencapai target akan diberikan kompensasi berupa tambahan tunjangan, kenaikan tingkat, promosi jabatan, dan lain-lain.

Penilaian kinerja semester 2 tahun 2014-2015 adalah seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat tahun 2014-2015

No	Nilai Kinerja	Kategori	Jumlah Karyawan		Persentase		Perubahan %
			2014	2015	2014	2015	
1	A	Amat baik (target kinerja >100%)	37	41	26,42%	29,07%	2,65%
2	B	Baik (target kinerja 80%-100%)	63	52	44,68%	36,87%	-7,81%
3	C	Cukup (target kinerja 60%-80%)	36	33	25,53%	23,40%	- 2,13%
4	D	Kurang (target kinerja <60%)	5	15	3,55%	10,63%	7,08%
Jumlah			141	141	100%	100%	

Dari tabel 1 diatas mengindikasikan masih adanya karyawan yang belum secara optimal mencapai tujuan perusahaan. Dimana menurut pernyataan salah satu mentor atau penanggung jawab program pada salah satu bidang pekerjaan di perusahaan itu menyatakan bahwa masih ada pegawai yang masih mendapatkan nilai D (Kurang) sehingga kinerja karyawan masih dikatakan dibawah standar yang mana tentunya akan mempengaruhi tingkat pelayanan tenaga listrik kepada masyarakat. Menurut Panji (2006:24) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pekerjaan yang menarik, gaji, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja, motivasi kerja, keterlibatan dalam organisasi, pengertian dan simpati pemimpin, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Fenomena Budaya Organisasi PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat

Berdasarkan data gambaran umum perusahaan yang peneliti dapatkan bahwa warga PLN menyakini bahwa perwujudan budaya perusahaan, harus dilakukan secara bersama-sama dengan berlandaskan budaya perusahaan yang

mengandung nilai-nilai saling percaya, integritas, peduli, pembelajar yang disingkat menjadi SIPP. Selanjutnya berdasarkan survey pendahuluan didapatkan fenomena sebagai berikut:

Seperti kurangnya kepercayaan dan saling keterbukaan antar bagian bidang kerja sehingga terjalinnya komunikasi dan hubungan emosional yang kurang baik. Serta bawahan kurang menjaga kepercayaan atasan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karena karyawan cenderung melalaikan hingga menghindari pekerjaan yang dianggap sulit sehingga berkurangnya kepercayaan atasan terhadap karyawan dalam menjalani proyeknya sehingga atasan merasa tidak dihargai oleh karyawan yang mengakibatkan pencapaian target kerja tidak sesuai dengan yang diinginkan atasan. Selain itu atasan dalam proyek terkadang datang terlambat pada lokasi kerja sehingga memberikan contoh yang kurang baik pada bawahannya. Serta karyawan yang melanggar kontrak kerja juga kurang mendapatkan teguran yang tegas dari atasan sehingga peraturan yang telah disepakati bersama seolah terabaikan akibat dari atasan yang kurang memberikan teladan yang baik serta kurang tegas dalam memberikan teguran pada bawahan jika melanggar peraturan yang telah disepakati bersama tentunya akan membuat proyek yang dijalani kurang optimal.

Kurang kepedulian karyawan terlihat dari Sikap karyawan terhadap kewajiban, tanggung jawab dan beban kerja terkadang dilalaikan, Seperti tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja atau pada saat-saat dibutuhkan. Selain itu dalam bekerja dilapangan kurangnya kepedulian karyawan dalam saling mengingatkan rekan kerjanya untuk memakai alat keamanan dengan baik dan benar. Yang terakhir terlihat karyawan hanya berfokus pada sistem kerja yang menjadikan mereka terkadang kurang agresif sehingga tidak ada pembaharuan dalam proses kerja. Dari fenomena-fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera barat belum berjalan secara optimal.

Menurut Wibowo (2011:1) untuk mewujudkan kinerja organisasi, maka yang sangat besar peranannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Organisasi yang mempunyai budaya

positif akan menunjukkan citra positif, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi negatif maka akan memberikan citra negatif bagi organisasi. Semakin kuat dan positif budaya organisasi yang dianut sebuah perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Selain itu menurut Menurut Ivancevich (2007:97) organisasi cenderung memilih beberapa sikap yang diyakini berhubungan erat dengan kinerja. Ada tiga sikap yang mempengaruhi kinerja yang menarik bagi banyak organisasi yaitu *locus of control*, *self efficacy*, kreativitas.

Menurut Wibowo (2013:31) efikasi diri berkenaan pada keyakinan orang bahwa mereka dapat berhasil menyelesaikan tugas, dapat dikatakan mereka yang mempunyai *self efficacy* tinggi mempunyai sikap bahwa mempunyai energy (motivasi), Sumber daya (faktor situasional), memahami tindakan yang benar (persepsi peran), dan kompetensi (kemampuan) mengerjakan tugas". Sehingga dapat dikatakan *Self efficacy* penting dimiliki karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang sukses. Asumsinya semakin tinggi *self efficacy* karyawan akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self efficacy*. Berdasarkan survey pendahuluan didapatkan keterangan mengenai *self efficacy* sebagai berikut:

Efikasi Diri (Self Efficacy) Karyawan PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat

Berdasarkan survey awal yang peneliti didapatkan fenomena mengenai *self efficacy* karyawan PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat sebagai berikut:

Tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh karyawan PT.PLN (Persero) kantor Wilayah Sumatera Barat diduga masih rendah, hal ini terlihat ketika Masih adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan hal ini ditandai dengan berusaha menghindari tugas yang dianggap sulit untuk dikerjakan.

Selain itu terlihat Dalam mencapai target kerja dengan waktu yang telah ditetapkan, karyawan masih melakukan pekerjaan secara berulang-ulang karena melakukan kesalahan, masih lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta belum optimal dalam menggunakan alat bantu penyelesaian pekerjaan sehingga menyebabkan kurang efektif dan efisien dalam bekerja. Yang terakhir Karyawan masih belum bisa mengelola situasi diluar dugaan seperti bila kekurangan personal dilapangan karena karyawannya terlambat atau sakit maka proyek dilapangan belum dapat dilanjutkan sehingga dapat dikatakan karyawan dalam berkerja masih terfokus pada kekurangan personal. Dari fenomena-fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri karyawan PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera barat dalam melaksanakan tugas diduga masih rendah.

Sehubungan dengan fenomena-fenomena yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " *Pengaruh Budaya organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat*".

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja karyawan

Kinerja menurut Rivai (2010:548) kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Miner dalam Edy (2011:170) mengemukakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukan suatu peran dalam organisasi..

Faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Panji (2006:24) adalah pekerjaan yang menarik, gaji, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja, motivasi kerja, keterlibatan dalam organisasi, pengertian dan simpati pemimpin,

budaya organisasi, dan disiplin kerja. Sedangkan Menurut Ivancevich (2007:101) ada sejumlah faktor yang mempengaruhi perilaku. Tiga yang sering diidentifikasi sebagai faktor yang berhubungan erat dengan perilaku dan kinerja adalah *locus of control*, *self efficacy*, dan kreativitas.

Adapun indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Anwar Prabu (2001:75) yaitu : (1) Kualitas kerja, Terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan, (2) Kuantitas kerja, Dalam kuantitas kerja yang diperhatikan adalah jumlah output rutin yang harus diselesaikan dan seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan ekstra. (3) Dapat tidaknya diandalkan, Maksudnya kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah, penguasaan terhadap kerja dan tanggung jawab terhadap kerja, sesuai intruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan, (3) Sikap, Sikap yang diperhatikan adalah sikap terhadap pimpinan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Budaya Organisasi

Menurut Griffin (2004:162) budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut di dalam organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting oleh organisasi.

Menurut Robbins (2010:66) budaya organisasi yang kuat cenderung memperlihatkan hubungan dengan kinerja organisasi yang baik. Budaya organisasi bahkan merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Budaya organisasi berkembang dengan mudah dalam organisasi yang penuh dengan orang yang rasional dan cerdas, sehingga budaya organisasi dapat dibuat untuk lebih meningkatkan kinerja.

indikator budaya organisasi PT.PLN (Persero) adalah SIPP terdiri dari : (1) Saling percaya, Meliputi saling menghargai, beritikad baik dan transparan. (2) Integritas, Meliputi jujur dan menjaga komitmen, taat aturan dan bertanggung jawab serta keteladanan. (3) Peduli, Meliputi proaktif dan saling membantu, memberikan yang terbaik, dan menjaga citra perusahaan. (4) Pembelajaran,

Meliputi Belajar berkelanjutan dan beradaptasi, berbagi pengetahuan dan pengalaman, berinovasi.

3. Self Efficacy

Menurut Ivancevich, dkk (2006:97) *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. *Self efficacy* dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Seseorang dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi sangat yakin dalam kemampuan kinerja mereka (Ivancevich, dkk, 2006:97).

menurut menurut Kreitner dan Kinicki dalam Samuel (2005) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Sehingga efikasi diri (*self efficacy*) diartikan sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses.

Tinggi rendahnya *self efficacy* yang dimiliki oleh seseorang karyawan meliputi 3 dimensi menurut Ivancevich, dkk (2006:97) : (1) Besarnya (*magnitude*), merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani oleh individu. (2) Kekuatan (*strength*), merujuk pada apakah keyakinan berkenaan dengan besarnya *self efficacy* kuat atau lemah. (3) Generalitas (*Generality*), menunjukkan seberapa luas situasi di mana keyakinan terhadap kemampuan tersebut berlaku.

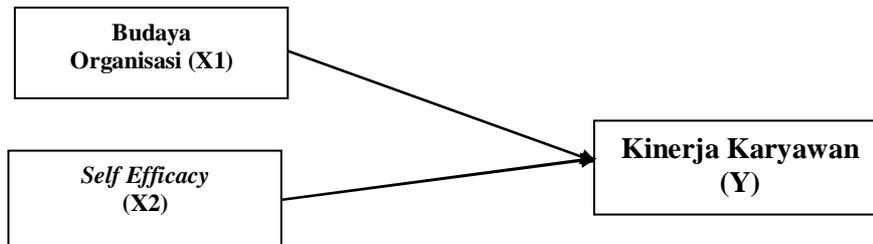
Kerangka Konseptual Dan Hipotesis

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena budaya organisasi merupakan sebuah landasan bagi karyawan dalam bersikap dan berperilaku dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan budaya organisasi yang kuat akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Sedangkan *self efficacy* merupakan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri dalam mencapai target kinerja dan *self efficacy* penting karena memiliki pengaruh kuat terhadap aspek tingkah laku seseorang

karyawan dalam menjalankan tugas sehingga diduga adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa budaya organisasi dan *selfefficacy* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara jelas kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

Gambar 1 menunjukkan bahwa penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (X) yaitu budaya organisasi dan *self efficacy* terikat (Y) Yaitu kinerja.

Dalam landasan teori dan kerangka konseptual yang dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT.PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Barat.
2. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor PT.PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kausatif. Dari jumlah karyawan PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat pada tahun 2015, jumlah karyawan berjumlah 141 orang. Dari populasi inilah penulis mengambil sampel. Pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Proporsional Cluster Random Sampling*, karena populasi mempunyai anggota tidak homogen dan berkelas. Secara keseluruhan jumlah sampel yang diambil sebanyak 104 responden. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini,

yaitu pengamatan (observasi), kuesioner dan studi kepustakaan. Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Teknik analisa data dalam penelitian ini berupa Analisis Deskriptif dan Analisis Induktif. Analisis induktif dilakukan dengan menggunakan analisis linear berganda yang diawali dengan melakukan uji prasyarat analisis menggunakan uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji linearitas. Selanjutnya juga dilakukan uji kelayakan model serta Uji Hipotesis (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji coba instrument dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Padang Jln. S. Parman No. 221 Ulak Karang dengan sampel penelitian sebanyak 30 orang. Berdasarkan perhitungan uji validitas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,3640 maka pernyataan dikatakan valid. Dari 62 item pertanyaan yang ada, sembilan diantaranya tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$. Item tersebut terdapat pada variabel Kinerja karyawan (Y) sebanyak dua pernyataan, pada variabel Budaya organisasi (X1) sebanyak tiga pernyataan dan pada variabel *Self efficacy* (X2) sebanyak empat pernyataan. Dari pernyataan yang tidak valid akan di drop dari analisis, sehingga hasil berikutnya dihasilkan data yang validitas.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien alpha untuk instrument kinerja karyawan adalah 0,905, instrument budaya organisasi adalah 0,898, dan instrument *self efficacy* adalah 0,888. Hal tersebut menunjukkan nilai $r_{alpha} > 0,364$ yaitu pada kisaran 0,777 – 0,881. Dengan demikian semua instrument penelitian dapat dikatakan reliabel.

Analisis Linear Berganda

Penelitian ini menganalisis pengaruh dua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan *self efficacy* (X2) yang mempengaruhi kinerja karyawan

(Y). Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi berganda dengan hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.896	3.413		5.243	.000
	X1	.682	.054	.724	12.587	.000
	X2	.284	.069	.237	4.114	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$Y = 17.896 + 0.682x_1 + 0.284x_2 + e$$

- a. Konstanta yang diperoleh sebesar 17,896. hal ini berarti bahwa jika variabel independen berupa kompetensi dan disiplin kerja tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan adalah 17,896.
- b. Variabel budaya organisasi (X1), memiliki koefisien regresi sebesar 0,682. Dengan demikian kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,682 satuan, apabila budaya organisasi (X1) meningkat satu satuan.
- c. Variabel *self efficacy* (X2), memiliki koefisien regresi sebesar 0,284. Dengan demikian kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,284 satuan, apabila *self efficacy* (X2) meningkat satu satuan.

Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh *R Square* 0,791 artinya kontribusi variabel budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat adalah 79,1% sedangkan 20,9 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Faktor lain itu dapat berupa motivasi, disiplin, kepemimpinan, K3 dan lain sebagainya

Uji Hipotesis

1. Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat. Dari hasil olah data uji t pada tabel diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Hipotesis 2

Hipotesis kedua yaitu terdapat *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat. Dari hasil olah data uji t pada tabel diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan apabila *self efficacy* ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji Kelayakan Model

Berdasarkan hasil pengolahan spss dapat dilihat bahwa signifikan adalah 0,000 atau kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi yang digunakan sudah *fix* dan model dapat digunakan untuk uji penelitian.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ditujukan untuk menerangkan dan menginterpretasikan hasil penelitian.

1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat

Berdasarkan hasil analisis variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat yang dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda dari hasil olahan uji t pada tabel diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Tjahjono (2009) yang hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Sedangkan menurut Menurut Anoraga (2006:24) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pekerjaan yang menarik, gaji, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja, motivasi kerja, keterlibatan dalam organisasi, pengertian dan simpati pemimpin, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Jadi, budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil analisis variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat yang dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda dari hasil olahan uji t pada tabel diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan apabila *self efficacy* ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Ribbka (2014) tentang Pengaruh perencanaan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) Area Manado. Hasil

penelitian menunjukkan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan menurut Menurut Ivancevich (2007:101) Tiga faktor yang sering diidentifikasi sebagai faktor yang berhubungan erat dengan perilaku dan kinerja adalah *locus of control*, *self efficacy*, dan kreativitas. Jadi, *self efficacy* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis regresi berganda antara variabel-variabel penyebab terhadap variabel-variabel penyebab terhadap variabel akibat. Pengaruh budaya Organisasi Dan *self Efficacy* Terhadap Kinerja karyawan Pada PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat. (2) Variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat.

Beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini:

1. Pihak organisasi perlu lebih meningkatkan lagi budaya organisasi pada karyawan, seperti penerapan pimpinan memberikan sanksi kepada karyawan apabila tidak mematuhi kontrak kerja, memberikan peringatan secara langsung maupun tidak langsung secara tegas misalnya memberikan surat peringatan hingga mutasi jabatan kepada karyawan yang melanggar peraturan supaya menjadi pembelajaran bagi karyawan lainnya serta memberikan kesadaran kepada karyawan arti penting budaya organisasi sehingga semua aktivitas karyawan dalam perusahaan berpegang teguh pada nilai-nilai budaya dan secara sadar mampu mematuhi aturan perusahaan yang telah ditentukan.
2. Pihak organisasi perlu lebih meningkatkan lagi *self efficacy* karyawan, misalnya pihak manajemen menerapkan sistem penilaian terhadap hasil kerja individu artinya jika dalam melakukan pekerjaan diselesaikan secara team maka penilaian tidak hanya diberikan kepada team tersebut melainkan juga

kepada individu yang berada pada team, sehingga kekurangan personal dalam team kerja bukan menjadi alasan karyawan untuk tidak dapat mencapai target kerja serta penilaian terhadap hasil kerja secara team maupun individu dapat dijadikan pengalaman karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik kedepannya, serta mampu mencapai target kerja secara efektif dengan cara mengevaluasi diri menjadi lebih baik sehingga keyakinan atau *self efficacy* karyawan dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Agus Irianto. 2007. *Statistik Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Arikunto Suharmi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi 1 Jakarta: Kencana.
- Fernando Stefanus Lodjo. 2013. "Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan, Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal Manajemen*, Juni 2013, Hal. 747-755 Vol. 1, No.3, : 2303-1174
- Griffin, Ricky W, 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Idris. 2014. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Spss*. Padang: Fakultas Ekonomi Unp
- Ivancevich, Jhon M, Dkk. 2007. *Prilaku Dan Manajemen Organisasi*. Edisi 7 Jakarta: Erlangga.
- Jumari Yudana. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan", *Jurnal pasca sarjana*, Vol. 4 tahun 2013.
- Mondy, R. Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Nur Indriantoro Dan Bambang Supomo.1991.*Metodologi Penelitian Bisnis*.Yogyakarta: BPFE

Panji Anoraga. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Pilatus Deikme.2013."Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan SEKDA Kabupaten Mimika Provinsi Papua", *Jurnal EMBA*, Juni 2013, Hal. 980-986 Vol. 1 , No.3, ISSN : 2303-1174.

Rinna Ribka Rimper. 2014."Pengaruh Perencanaan Kari Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Desember 2014, Hal. 413-432 Vol. 2 , No.4, ISSN : 413-423.

Riduwan.2010.*Metode Dan Teknik Penyusunan Tesis*.Bandung:Penerbit Alfabeta

Rivai, Veithzal.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Edisi 2 Jakarta:PT.Rajagrafindo Persada

Rivai, Veithzal.2012.*Kepemimpinan dan perilaku organisasi*.Edisi 3 Jakarta:PT.Rajagrafindo Persada

Robbins, Stephen P.2010. *Manajemen Edisi 10*. jilid 1&2.Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta

Samuel Novian Kilapong. 2013. Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy, Self Esteem Terhadap Kepuasan Kerja*, *Jurnal Manajemen*, Desember 2013, Hal. 141-150 Vol. 1, No.4, ISSN : 2303-1174

Sudjana. 2010. *Metode Statistik*. Bandung: Transito

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta: Bandung

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*.Edisi 2.Jakarta: Rajagrafindo Persada

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*.Edisi 3.Jakarta: Rajagrafindo Persada

Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*.Jakarta: Rajagrafindo Persada

Wibowo. 2013. *Manajemen Perubahan*.Edisi Ke 3. Jakarta: Rajagrafindo Persada

Wibowo. 2013. *Prilaku Dalam Organisasi*.Jakarta: Rajagrafindo Persada