

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CARURINDO SIPERKASA
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Jurusan Manajemen*

Oleh:

YUNI KARTIKA SARI
NPM. 1605160522



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN HASIL UJIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Panitia ujian sarjana strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 4 November 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengarkan, melihat, memperhatikan dan menimbang,

MENERANGKAN:

Nama : YUNI KARTIKA SARI
NPM : 1605160522
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CARSURINDO SIPERKASA MEDAN

MEMUTUSKAN

Bahwa nama tersebut di atas dinyatakan "Lulus" dengan Nilai "B" dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

PENGUJI I

(ZULASPAN TUPTI PSB, S.E., M.Si)

PENGUJI II

(MUHAMMAD ARIF, SE., M.M)

Pembimbing

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(MISLIE, S.E., M.M)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : YUNI KARTIKA SARI
N.P.M : 1605160522
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN
KARIR DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. CARURINDO SIPERKASA
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2020

Pembimbing Skripsi

MUSLIH, SE, M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CARSURINDO SIPERKASAMEDAN

Yuni Kartika Sari

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Email: yunikartikasari1998@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan budaya organisasi, pengembangan karir dan *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel guna untuk memenuhi pengaruh atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain. Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai pendekatan penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Carsurindo Siperkasa yang berjumlah 42 orang. Subjek penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa yang berjumlah 42 orang. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} (2,338) > t_{tabel} (1,684), dengan taraf signifikan $0,037 < 0,05$. Nilai 2,338 lebih besar dari 1,684 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja. Pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap variabel kinerja. Self efficacy berpengaruh terhadap variabel kinerja. Ada pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi dan variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja.

Keywords: Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Self-Efficacy, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, CAREER DEVELOPMENT, AND SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CARSURINDO SIPERKASA MEDAN

Yuni Kartika Sari

Human Resource Management Study Program

Email: yunikartikasari1998@gmail.com

The purpose of this study was to analyze the relationship between organizational culture, career development and self-efficacy on employee performance at PT. Carsurindo Siperkasa. This research approach uses an associative approach. Associative research is research that uses two or more variables in order to fulfill the influence or influence between one variable and another. The reason the researcher chose associative research as a research approach was because in this study it had an influence between one variable and another. The population in this study were permanent employees of PT. Carsurindo Siperkasa, totaling 42 people. The subjects of this study used saturated sampling techniques, namely all employees at PT. Carsurindo Siperkasa, totaling 42 people. Based on the partial test results, the effect of organizational culture on performance obtained $t_{count} (2.338) > t_{table} (1.684)$, with a significant level of $0.037 < 0.05$. The value of 2.338 is greater than 1.684, which indicates that t is greater than t table. From these results it can be concluded that H_a is accepted (H_o is rejected). From the research results it can be concluded that the organizational culture variable has an effect on the performance variable. The influence of career development affects the performance variable. Self-efficacy affects performance variables. There is a significant influence between organizational culture variables and career development variables on performance variables.

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. Carsurindo Siperkasa”**.

Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada:

1. Ayahanda tercinta, Suhardi, dan ibunda tercinta Ponitri yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan sekaligus Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muslih, S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
10. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, Agustus 2020

Penulis,

Yuni Kartika Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Identifikasi Masalah.....	4
1.3.Batasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5.Tujuan Penelitian	5
1.6. Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Budaya Organisasi.....	8
2.1.2. Pengembangan Karir	10
2.1.3. Self-Efficacy.....	14
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	18
2.2. Kerangka Berpikir	33
2.3. Hipotesis.....	36

BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN	37
	3.1. Pendekatan Penelitian	37
	3.2. Definisi Operasional Variabel.....	37
	3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	39
	3.4. Populasi dan Sampel	39
	3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	40
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
	4.1. Hasil Penelitian	54
	4.1.1. Deskripsi Data.....	61
	4.1.2. Asumsi Klasik.....	61
	4.1.3. Regresi Linier Berganda	62
	4.2. Pembahasan.....	69
	4.2.1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja	67
	4.2.2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja	68
	4.2.3. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja	68
BAB 5	PENUTUP	73
	5.1. Kesimpulan.....	73
	5.2. Saran.....	74
	5.3. Keterbatasan Penelitian	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Indikator X1	32
Tabel 3.2. Indikator X2	33
Tabel 3.3. Indikator X3	33
Tabel 3.4. Waktu Penelitian	34
Tabel 3.5. Skala Likert	36
Tabel 4.1. Skala Pengukuran Likert	46
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.5. Skor Angket untuk Variabel Y.....	48
Tabel 4.6. Skor Angket untuk Variabel X ₁	49
Tabel 4.7. Skor Angket untuk Variabel X ₂	49
Tabel 4.8. Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.9. Hasil Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel 4.10. Uji t Variabel X ₁ terhadap Y.....	54
Tabel 4.11 Uji t Variabel X ₂ terhadap Y.....	55
Tabel 4.12. Uji F	56
Tabel 4.13. Uji Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1. Grafik Normalitas Data	50
Gambar 4.2. Pengujian Heteroskedastisitas	52

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan. (Mangkunegara, 2017)

Kinerja mempunyai arti penting dari karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, di samping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi di promosikan, di kembangkan dan di beri penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan. (Ilyas, 2016)

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan yaitu dukungan organisasi, tingkat usaha yang dicurahkan, kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan.

Budaya merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang di temukan, di ciptakan atau di kembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bias mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu di ajarkan dan di terapkan kepada anggota-anggota baru

sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan karyawan tersebut.(Kadarisman, 2017)

Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya dalam perusahaan masih lemah dan mengkhawatirkan(Hasibuan, 2018).

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya(Anoraga, 2017)

Pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka perusahaan ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir(Nawawi, 2017).

Self efficacy (kemampuan diri) sendiri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk

melakukan sesuatu. *Self efficacy* sendiri merupakan sebuah bentuk kepercayaan diri seseorang dalam melakukan berbagai hal salah satunya yaitu ketika seorang siswa hendak tampil di depan kelas maka seorang siswa tersebut harus memiliki kepercayaan diri agar dapat tampil dengan baik di depan kelas. *Self efficacy* juga sangat diperlukan dalam berbagai hal salah satunya kesiapan seseorang ketika akan tampil agar mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam kaitannya dengan kepercayaan diri dalam kegiatan sehari-hari seseorang pasti akan mengalami suatu kecemasan dimana akibat belum adanya kesiapan dari diri seseorang untuk dapat bicara di depan kelas.

Keadaan tersebut merupakan hal yang sangat wajar karena dengan adanya kecemasan maka seseorang dapat mengontrol diri mereka agar tidak terlalu sombong terhadap apa yang telah mereka memiliki, tapi pada kecemasan ini menjadi tidak wajar ketika seseorang menjadi cemas yang berlebihan seperti sampai mengeluarkan keringat dingin atau tiba-tiba merasa tidak mampu untuk melakukan sesuatu. Dalam keadaan tersebut *self efficacy* sangat berpengaruh dalam mengatasi kecemasan berbicara dimana seseorang yang yakin dengan kemampuan yang dia miliki maka seseorang tersebut akan sangat kecil sekali kemungkinan untuk mengalami kecemasan berbicara, begitupun sebaliknya, apa bila seseorang tersebut memiliki *self efficacy* yang rendah maka akan sangat besar sekalikemungkinan seseorang tersebut mengalami kecemasan berbicara (Handoko, 2011).

Self efficacy (kemampuan diri) merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai

tujuan, dan mengatasi hambatan. Bandura dan Wood menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi (Handoko, 2011). Adapun fenomena yang ditemukan adalah bahwa budaya organisasi belum dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip budaya organisasi manajemen modern, ini disebabkan tidak semua karyawan mengerti budaya organisasi perusahaan dengan baik. Selain itu, pengembangan karir berjalan dengan lambat, karyawan jarang diberikan apresiasi kenaikan jabatan. Karyawan tidak memiliki *self-efficacy*, hasil kinerja karyawan belum sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan karir dan *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Hasil kinerja karyawan belum sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
2. Budaya organisasi perusahaan belum dijalankan dengan baik.
3. Pengembangan karir berjalan dengan lambat.
4. Karyawan tidak memiliki *self-efficacy*.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada budaya organisasi, pengembangan karir dan *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Carsurindo Siperkasa?
- b. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah budaya organisasi, pengembangan karir dan *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Carsurindo Siperkasa?

1.4. Tujuan dan Manfaat penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentunya ada tujuan yang ingin dicapai, adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa.
- b. Untuk mengetahui hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa.

- c. Untuk mengetahui hubungan *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa.
- d. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi, pengembangan karir dan *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Bagi penulis dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Budaya Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Budaya

Pemahaman tentang budaya perlu di tanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk organisasi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya di serap sebagai budaya pribadi.

Baron dalam (Hery, 2015) menyatakan “Budaya sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang di terima bersama oleh anggota organisasi”. Menurut (Robbins & Judge, 2017) dalam (Harianja, 2017) “Budaya sebagai sebuah sistem makna bersama yang di anut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi”. Menurut Susanto dalam (Sutrisno, 2017) bahwa “Budaya sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa pengetahuan,

kepercayaan, kesenian, nilai-nilai, dan moral yang kemudian dilakukan dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat di mana hasil dari pemikiran tersebut didapatkan melalui interaksi manusia dengan manusia yang lain di dalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam.

2.1.1.2. Karakteristik Budaya

(Robbins, 2012) menyebutkan karakteristik budaya, yaitu sebagai berikut:

- 1) Identitas anggota, pegawai mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, bukannya bagian dari pekerjaannya atau bagian dari bidang keahlian profesional.
- 2) Penekanan kelompok, kegiatan-kegiatan kerja diorganisir dalam suatu kelompok atau group dengan perseorangan atau individu.
- 3) Fokus pada manusia, pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajemen akan selalu memperhatikan dampaknya bagi anggota organisasi.
- 4) Integrasi unit-unit, bahwa unit-unit di dalam organisasi didukung untuk beroperasi dalam suatu koordinasi atau saling mengisi.
- 5) Pengawasan; peraturan-peraturan, pembatasan dan pengawasan langsung digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.
- 6) Toleransi terhadap resiko, pegawai didorong untuk menjadi agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
- 7) Kriteria penghargaan, bahwa penghargaan seperti kenaikan upah dan promosi dialokasikan sesuai dengan prestasi atau kinerja karyawan dan bukan berdasarkan senioritas, favoritism atau faktor non kerja lainnya.

- 8) Toleransi terhadap konflik, karyawan didorong dalam suasana konflik dan saling bersedia menerima kritik.
- 9) Orientasi kepada hasil akhir, yaitu manajemen memusatkan perhatiannya pada hasil akhir atau outcomes, bukannya pada teknik-teknik dan proses untuk mencapai hasil.
- 10) Mengutamakan sistem terbuka, organisasi selalu memantau dan menanggapi setiap perubahan yang terjadi di luar lingkungan organisasi.

Fungsi budaya menurut (Robbins, 2012) adalah sebagai berikut:

- a) Budaya merupakan sebuah pembeda, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- b) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c) Budaya mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dan pada kepentingan dan individual.
- d) Budaya meningkatkan ketahanan sistem sosial.
- e) Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan sikap serta perilaku karyawan.

(Tika, 2017) menyatakan bahwa terdapat fungsi utama budaya organisasi, diantaranya:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka

bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi ataupun perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.

2.1.1.3. Indikator Budaya

Budaya merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang di pahami, dijiwai dan di praktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Adapun indikator budaya menurut (Sutrisno, 2017) yaitu:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan.
- 2) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang di gunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 3) Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasam.
- 4) Agresifitas (*aggressiveness*), adalah sejauhmana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya sebaik-baiknya.

Adapun indikator budaya menurut (Robbins, 2012) yaitu:

- 1) *Innovation and risk taking* (Inovasi dan keberanian mengambilresiko), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai

tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

- 2) *Attention oto detail* (Perhatian terhadap detail), adalah sejauhmana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) *Outcome orientation* (Berorientasi kepada hasil), yaitu sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- 4) *People orientation* (Berorientasi kepada manusia), adalah sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
- 5) *Team orientation* (Berorientasi tim), adalah sejauh manakegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
- 6) *Aggressiveness* (Agresivitas), adalah sejauh mana orang-orangdalam organisasi itu *agresif* dan komprehensif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- 7) *Stability* (Stabilitas) adalah sejauh mana kegiatan organisasimenekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Budaya yang kuat akan membantu oraganisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Bila proses instalisasi budaya menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan organisasinya, merasa

menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi organisasi maupun karyawan.

2.1.2. Pengembangan karir

2.1.2.1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi /perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada SDM (Nawawi, 2017). Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu definisi dari karir itu sendiri. Menurut (Anoraga, 2017), karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang). Sedangkan menurut (Handoko, 2011) karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.(Samsuddin, 2017) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

(Mangkunegara, 2017)berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan merencanakan karier masa

depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dari pengertian pengembangan karir di atas, pekerja dan organisasi atau perusahaan mempunyai peran masing-masing dalam usaha pengembangan karir. Pekerja mempunyai tugas berupa perencanaan karir dan organisasi atau perusahaan mempunyai tugas memberikan bantuan berupa program-program pengembangan karir, agar pekerja yang potensial dapat mencapai setiap jenjang karir sejalan dengan usaha mewujudkan perencanaan karirnya

2.1.2.2. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Yusuf, 2018).

Tujuan pengembangan karier yang dikemukakan (Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.
Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan. Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial.

Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.

Pengembangan karier membantu progrsm-progrsm perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian.

Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.

Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai.

Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian .

10. Menggiatkan suatu pemikiran jkarak waktu yang panjang. Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Tujuan pengembangan karier yang dikemukakan(Handoko, 2011)adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan.
2. Untuk mengungkapkan potensi pegawai.
3. Untuk mendorong pertumbuhan.
4. Untuk mengurangi penimbunan.

5. Untuk memuaskan kebutuhan pegawai.
6. Untuk meningkatkan karir.

2.1.2.3. Tahap-tahap Pengembangan Karir

(Dessler, 2015) mengemukakan adanya tahap-tahap utama dari siklus karir, yaitu:

1. Tahap pertumbuhan.

Tahap ini berlangsung kira-kira sejak lahir sampai usia 14 tahun. Dalam periode ini orang mengembangkan pemahaman mandiri melalui identifikasi dengan dan interaksi dengan orang lain seperti, keluarga, teman, dan guru.

2. Tahap penjelajahan.

Tahap ini terjadi pada periode usia 15 - 24 tahun. Individu secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan, berusaha untuk mencocokkan alternatif ini dengan minat dan kemampuannya, serta mencoba memulai suatu pekerjaan.

3. Tahap penetapan.

Tahap ini berlangsung kira-kira dari usia 24 sampai 30 tahun, yang merupakan jantung dari kehidupan kerja kebanyakan orang.

- a. Subtahap percobaan

Tahap ini berlangsung pada usia 25 – 30 tahun. Individu menetapkan bidang pilihan yang cocok, dan jika tidak cocok berusaha mengubahnya.

- b. Subtahap pematapan

Tahap ini berlangsung pada usia 30 – 40. Selama periode ini, tujuan kedudukan perusahaan ditetapkan dan perencanaan karir yang lebih eksklusif dijalankan untuk menetapkan urutan bagi pemenuhan tujuantujuan tersebut.

c. Subtahap krisis pertengahan akhir

Tahap ini berlangsung pada usia 4-an. Selama periode ini orang sering membuat penilaian baru yang besar atas kemajuan mereka sehubungan dengan ambisi dan tujuan awal karir mereka.

4. Tahap pemeliharaan.

Tahap ini berlangsung pada usia sekitar 45-65 tahun. Selama periode ini orang mengamankan tempatnya dalam dunia kerja.

5. Tahap kemerosotan.

6. Tahap ini disebut juga usia pensiun, di mana individu menghadapi prospek harus menerima berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab.

Pengembangan karier pegawai baik dari segi karier menurut (Moenir, 2017) pengetahuan dan kemampuan dapat melalui empat cara, yaitu :

1. Melalui pendidikan
2. Melalui promosi
3. Melalui perpindahan pegawai atau mutasi
4. Rekomendasi atau dukungan dari atasan.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut (Siagian, 2017), faktor yang mempengaruhi pengembangankarir adalah sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b. Kepedulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d. Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja "puas" apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karir nya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai

Pengembangan karir seorang pegawai dalam perusahaan, memberikan manfaat untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan dari staf yang ada. Hal ini sangat baik bagi perusahaan itu sendiri dan akan membawa nama baik bagi sebuah perusahaan. Menurut Arianty et al. (2016) beberapa manfaat pengembangan karir, yaitu:

1) Meningkatnya kemampuan pegawai

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan kariernya, pegawai yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

2) Meningkatnya suplai pegawai yang berkemampuan

Jumlah pegawai yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih cepat. Dengan demikian, suplai pegawai yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih pegawai yang berkualitas dengan kebutuhannya. (Yusuf, 2017)

2.1.2.5. Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir menurut (Sihotang, 2017) adalah:

1. Kebijakan organisasi

Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

3. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

4. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

5. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

6. Kesetiaan pada organisasi.

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya tinggi. Loyalitas atau kesetiaan juga berguna untuk mengurangi Turn Over karyawan.

7. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dihormati dan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

Adapun indikator pengembangan karir seorang pegawai lainnya, yaitu:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tindakan yang paling penting untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan karir adalah dengan memperhatikan etos kerja dan prestasi kerja yang baik.

2. Eksposur

Eksposur adalah berusaha untuk dikenal oleh para pengambilan keputusan berkenaan dengan promosi, mutasi dan kesempatan peningkatan karir lainnya.

3. Loyalitas terhadap perusahaan

Loyalitas terhadap perusahaan adalah kesetiaan seorang pegawai untuk mengikuti apa yang diperintahkan dari perusahaan.

4. Peluang untuk tumbuh

Pegawai hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Peluang perkembangan ini membantu baik untuk kepentingan pegawai juga departemen sumber daya manusia perusahaan, khususnya dalam penempatan internal dan rencana karir seseorang (Handoko, 2011)

2.1.3. *Self-efficacy*

2.1.3.1. Definisi *Self-efficacy*

Teori *self-efficacy* merupakan cabang dari *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (dikenal dengan *Social Learning Theory*). Keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengontrol fungsi diri dan lingkungannya dinamakan *self efficacy*. Selain itu juga, *self efficacy* merupakan faktor dari perubahan kognitif pada remaja, kemampuan seseorang untuk menampilkan tindakan-tindakan dari level yang ditunjukkan. *Self efficacy* akan menentukan bagaimana orang-orang merasakan, berpikir, memotivasi dirinya dan berperilaku. Seorang remaja dalam memecahkan masalah, maupun dalam proses penyesuaian diri ketika dalam posisi stress, memerlukan suatu keyakinan terhadap

kemampuan diri sendiri karena hal tersebut akan menentukan tindakan yang dilakukan dan hasil yang ditunjukkan.

Keyakinan atau yang disebut *self-efficacy* yang diungkapkan oleh (Bandura, 2016) yakni merupakan persepsi diri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* atau efikasi diri ini berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self-efficacy* juga merupakan penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Maka dapat dilihat bahwa *self-efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri (Alwisol, 2017).

Self efficacy menentukan apakah seseorang akan menunjukkan perilaku tertentu, sekuat apa seseorang dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam satu tugas tertentu mempengaruhi perilaku seseorang di masa depan. *Self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan suatu perilaku dengan baik (Friedman & Schustack, 2018)

Seseorang yang memiliki persepsi efikasi diri akan dapat menentukan jenis perilaku penyelesaian, seberapa tekun usaha yang dilakukan individu untuk mengatasi persoalan atau menyelesaikan tugas, dan berapa lama individu akan mampu berhadapan dengan hambatan-hambatan yang tidak diinginkan. *Self efficacy* merupakan keyakinan serta kemampuan seseorang dalam melakukan suatu bentuk kontrol diri terhadap keberfungsian individu itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Efikasi diri dilandaskan dari agen manusia, efikasi merujuk

pada keyakinan diri seseorang bahwa orang tersebut memiliki kemampuan untuk melakukan suatu perilaku (Kadarisman, 2017).

2.1.3.2. Dimensi *Self-efficacy*

(Mangkunegara, 2017) menyebutkan bahwa ada tiga dimensi *self efficacy*, yaitu *level*, *generality*, dan *strength*. (a) Tingkat *Level* merupakan suatu perbedaan *self-efficacy* dari masing-masing individu dalam menghadapi suatu tugas dikarenakan perbedaan tuntutan serta tujuan yang dihadapi, jika halangan dalam mencapai tuntutan tersebut sedikit atau kurang maka aktivitas mudah dilakukan. Tuntutan suatu tugas mempresentasikan bermacam-macam tingkat kesulitan atau kesukaran dalam mencapai performansi optimal. Jika halangan untuk mencapai tuntutan itu sedikit, maka aktivitas lebih mudah untuk dilakukan, sehingga kemudian individu akan mempunyai *self efficacy* yang tinggi.

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu bisa berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap kesulitan suatu kejadian. Jika individu dihadapkan tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, tugas sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

Semakin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. (b) Tingkat keadaan umum (*generality*), individu akan menilai diri

merasa yakin melalui bermacam-macam aktivitas atau hanya dalam daerah fungsi tertentu dimana keyakinan individu berperan didalamnya. Keadaan umum bervariasi dalam jumlah dari dimensi yang berbeda-beda, diantaranya tingkat kesamaan aktivitas, perasaan dimana kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif, afektif), ciri kualitatif situasi, dan karakteristik individu menuju kepada siapa perilaku itu ditujukan (Mangkunegara, 2017)

Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku, perilaku, dan tindakan berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas yang sedang dialami oleh individu. (c) Tingkat kekuatan (*strength*) merupakan pengalaman yang memiliki pengaruh terhadap *self-efficacy*, sesuai keyakinan seseorang, pengalaman yang lemah atau kurang akan melemahkan keyakinannya pula, sedangkan keyakinan yang kuat terhadap kemampuan yang dimiliki, individu akan teguh dalam berusaha.

Pengalaman akan memberikan kekuatan yang berdampak baik pada seseorang jika pengalaman tersebut kuat yang mendukung kemampuan individu dalam menyampaikan kesulitan yang dihadapinya. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi tingkat *level*, dimana semakin tinggi taraf kesulitan suatu tugas dan aktivitas, maka semakin lemah keyakinan individu yang dirasakan untuk menyelesaikannya

2.1.3.2.Fungsi-Fungsi *Self-efficacy*

Self efficacy secara kognitif dinilai dan diproses melalui empat sumber informasiterpenting: (1) penyelesaian kinerja yang tampak dalam penguasaan diri perilaku yang di-harapkan, (2) pengalaman yang seolah dialami sendiri seperti mengobservasi keberhasilan perilaku yang diharapkan dengan cara mencontoh

orang lain, (3) persuaisi verbal oleh orang lain yang memperlihatkan keyakinan realistis bahwa seseorang sanggup dalam hal perilaku yang diharapkan, dan (4) perangsang emosi melalui penilaian sendiri atas kondisi fisiologis yang menyusahkan. Penggunaan *self-efficacy* theory pada perawat sebagai pendidik sangat relevan dalam mengembangkan program-program pendidikan (Fatimah, 2018).

Efficacy diri yang telah terbentuk akan mempengaruhi dan memberi fungsi pada aktifitas individu. (Bandura, 2016) menjelaskan tentang pengaruh dan fungsi tersebut, yaitu:

(a) Fungsi kognitif, Bandura menyebutkan bahwa pengaruh dari efikasi diri pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. Pertama, efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi tujuan pribadinya. Semakin kuat efikasi diri, semakin tinggi tujuan yang ditetapkan oleh individu bagi dirinya sendiri dan yang memperkuat serta yang akan memperkuat suatu tujuan individu yaitu komitmen yang baik. Individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempunyai cita-cita yang tinggi, mengatur rencana dan berkomitmen pada dirinya untuk mencapai tujuan tersebut. Kedua, individu dengan efikasi diri yang kuat akan mempengaruhi bagaimana individu tersebut menyiapkan langkah-langkah antisipasi bila usahanya yang pertama gagal dilakukan. Komponen fungsi kognitif diantaranya adalah adanya penilaian dan perasaan subjektif, cenderung bertindak, dan regulasi emosi.

(b) Fungsi motivasi, efikasi diri memainkan peranan penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya sendiri dan menuntun tindakan-tindakannya

dengan menggunakan pemikiran-pemikiran tentang masa depan sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dirinya lakukan. Individu juga akan mengantisipasi hasil-hasil dari tindakan-tindakan yang prospektif, menciptakan tujuan bagi dirinya sendiri dan merencanakan bagian dari tindakan-tindakan untuk merealisasikan masa depan yang berharga. Efikasi diri mendukung motivasi dalam berbagai cara dan menentukan tujuan-tujuan yang diciptakan individu bagi dirinya sendiri dengan seberapa besar ketahanan individu terhadap kegagalan. Ketika menghadapi kesulitan dan kegagalan, individu yang mempunyai keraguan diri terhadap kemampuan dirinya akan lebih cepat dalam mengurangi usaha-usaha yang dilakukan atau menyerah. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan dirinya akan melakukan usaha yang lebih besar ketika individu tersebut gagal dalam menghadapi tantangan. Motivasi sangat berperan dalam menentukan tingkah laku dan terhadap proses-proses dimana motif-motif yang dipelajari diperoleh.

(c) Fungsi afeksi, efikasi diri akan mempunyai kemampuan coping individu dalam mengatasi besarnya stres dan depresi yang individu alami pada situasi yang sulit dan menekan, dan juga akan mempengaruhi tingkat motivasi individu tersebut. Efikasi diri memegang peranan penting dalam kecemasan, yaitu untuk mengontrol stres yang terjadi. Penjelasan tersebut sesuai dengan pertanyaan Bandura bahwa efikasi diri mengatur perilaku untuk menghindari suatu kecemasan. Semakin kuat efikasi diri, individu semakin berani menghadapi tindakan yang menekan dan mengancam. Individu yang yakin pada dirinya sendiri dapat menggunakan kontrol pada situasi yang mengancam, tidak akan membangkitkan pola-pola pikiran yang mengganggu. Sedangkan bagi individu

yang tidak dapat mengatur situasi yang mengancam akan mengalami kecemasan yang tinggi. Individu yang memikirkan ketidakmampuan coping dalam dirinya dan memandang banyak aspek dari lingkungan sekeliling sebagai situasi ancaman yang penuh bahaya, akhirnya akan membuat individu membesar-besarkan ancaman yang mungkin terjadi dan khawatir terhadap hal-hal yang sangat jarang terjadi. Melalui pikiran-pikiran tersebut, individu menekan dirinya sendiri dan meremehkan kemampuan dirinya sendiri. Afeksi merupakan komponen emosional dari suatu sikap dimana sikap tersebut sering kali dipelajari dari orang tua, guru, dan anggota kelompok.

(d) Fungsi selektif akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu. Individu menghindari aktivitas dan situasi yang individu percayai telah melampaui batas kemampuan coping dalam dirinya, namun individu tersebut telah siap melakukan aktivitas-aktivitas yang menantang dan memilih situasi yang dinilai mampu untuk diatasi. Perilaku yang individu buat ini akan memperkuat kemampuan, minat-minat dan jaringan sosial yang mempengaruhi kehidupan, dan akhirnya akan mempengaruhi arah perkembangan personal. Hal ini karena pengaruh sosial berperan dalam pemilihan lingkungan, berlanjut untuk meningkatkan kompetensi, nilai-nilai dan minat-minat tersebut dalam waktu yang lama setelah faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan keyakinan telah memberikan pengaruh awal (Arianty et al., 2016).

2.1.3.3. Sumber-Sumber *Self-efficacy*

Empat sumber penting yang digunakan individu dalam membentuk efikasi diri, yaitu:

(a) *Masteryexperience* (pengalaman menguasai sesuatu), pengalaman menyelesaikan masalah adalah sumber yang paling penting mempengaruhi efikasi diri seseorang, karena *masteryexperience* memberikan bukti yang paling akurat dari tindakan apa saja yang diambil untuk meraih suatu keberhasilan atau kesuksesan, dan keberhasilan tersebut dibangun dari kepercayaan yang kuat didalam keyakinan individu. Kegagalan akan menentukan efikasi diri individu terutama bila perasaan keyakinannya belum terbentuk dengan baik. Jika individu hanya mengalami keberhasilan/kesuksesan dengan mudah, individu akan cenderung mengharapkan hasil yang cepat dan mudah menjadi lemah karena kegagalan. Performa atau pengalaman akan meningkatkan efikasi diri secara proposional dari tugas maupun aktivitas tersebut, secara umum performa yang berhasil kemungkinan besar akan meningkatkan ekspektasi mengenai kemampuan individu dan kegagalan akan cenderung menurun (Fatimah, 2018).

(b) *Vicariousexperience*, pengalaman orang lain adalah pengalaman pengganti yang disediakan untuk model sosial. Mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini efikasi diri individu dapat meningkat, terutama apabila individu merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari pada orang yang menjadi subjek belajarnya. Meningkatkan efikasi diri individu ini dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Melihat orang lain yang mirip dengan dirinya berhasil/sukses melalui usaha keras dapat meningkatkan kepercayaan pengamat bahwa dirinya juga mempunyai kemampuan untuk berhasil, dan sebaliknya dengan mengamati kegagalan orang lain akan menurunkan keyakinan dan usaha dari individu tersebut. Dampak modeling

dalam efikasi diri sangat dipengaruhi oleh kemiripan antara individu dengan model. Semakin mirip individu dengan suatu model, maka pengaruh kegagalan maupun keberhasilannya akan semakin besar. Efikasi diri meningkat saat kita mengobservasi pencapaian orang lain yang mempunyai kemampuan setara. Performa diri sangat memberikan dampak pada tingkat level efikasi diri (Fatimah, 2018).

(c) Persuasi verbal adalah metode ke tiga untuk meningkatkan kepercayaan seseorang mengenai hal-hal yang dimilikinya untuk berusaha lebih semangat dan gigih untuk mencapai suatu tujuan dan keberhasilan/kesuksesan. Persuasi verbal mempunyai pengaruh yang kuat pada peningkatan efikasi diri individu dan menunjukkan perilaku yang digunakan secara efektif. Seseorang mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa dirinya dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal berhubungan dengan kondisi yang tepat bagaimana dan kapan persuasi itu diberikan agar dapat meningkatkan efikasi diri seseorang. Kondisi individu adalah rasa percaya kepada pemberi masukan/persuasi dan sifatnya realistik dari apa yang dipersuasikan. Seseorang yang dikenai persuasi verbal bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan, maka orang tersebut akan menggerakkan usaha yang lebih besar dan akan meneruskan penyelesaian tugas tersebut dengan semangat dan gigih. Syarat berlangsungnya *persuasi sosial* adalah seseorang tersebut harus meyakini atau memercayai pihak yang melakukan persuasi dimana dengan hal tersebut kata-kata atau kritik dari sumber yang terpercaya mempunyai daya yang lebih efektif dibandingkan dengan hal sama tetapi sumbernya tidak terpercaya (Fatimah, 2018).

(d) Keadaan fisiologis dan emosional, situasi yang menekan kondisi emosional dapat mempengaruhi efikasi diri. Gejala emosi, guncangan, kegelisahan yang mendalam dan keadaan fisiologis yang lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai isyarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan, maka situasi yang menekan dan mengancam akan cenderung dihindari. Ketika melakukan penilaian terhadap kemampuan pribadi, seseorang tidak jarang berpegang pada informasi somatik yang ditunjukkan melalui fisiologis dan keadaan emosional. Individu mengartikan reaksi cemas, takut, stress dan ketegangan sebagai sifat yang menunjukkan bahwa performansi dirinya menurun. Penilaian seseorang terhadap efikasi diri dipengaruhi oleh suasana hati. Suasana hati yang positif akan meningkatkan efikasi diri sedangkan suasana hati yang buruk akan melemahkan efikasi diri. Mengurangi reaksi cemas, takut dan stress individu akan mengubah kecenderungan emosi negatif dengan salah interpretasi terhadap keadaan fisik dirinya sehingga akhirnya akan mempengaruhi efikasi diri yang positif terhadap diri seseorang. Penurunan kecemasan atau peningkatan rileksasi fisik mampu meningkatkan performa, karena emosi yang kuat akan mengurangi performa individu dimana saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah (Fatimah, 2018).

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan satu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu

atau yang diproyeksikan, dengan sadar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi, penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik(Rivai, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara illegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika(Mathis & Jackson, 2002).

Kinerja juga dapat dikatakan sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang mengaku jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi (Ilyas, 2016).

2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Disebagian besar organisasi kinerja para karyawan individu merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual (Mathis & Jackson, 2002) yaitu:

- 1) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa indikator yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
- 2) Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
- 3) Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literature manajemen sebagai: kinerja (*Performance*) = kemampuan (*Ability*) x usaha (*Effort*) x dukungan (*Support*). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga indikator tersebut ada dalam diri karyawan (Bismala, 2014).

Menurut (Sedarmayanti, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

(Sutrisno, 2017) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1). Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- 2). Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3). Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berdasarkan faktor diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja.karena faktor tersebut merupakan faktor pendukung tercapainya kinerja.

2.1.4.3. Indikator Kinerja

Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual (Dessler, 2015) sebagai berikut:

- 1) *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
- 2) *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- 3) *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan ataupun informasi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tidak lanjut pekerjaannya.
- 5) *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
- 6) *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab

Menurut (Moeheriono, 2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

- 1) Efektif
- 2) Efisien
- 3) Kualitas
- 4) Ketepatan waktu
- 5) Produktivitas
- 6) Keselamatan
- 7) Tanggungjawab

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Efektif, mengukur derajat kesesuaian output yang di hasilkan dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu perlu di tentukan criteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriterion ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.
- 5) Produktivitas, mengukur tingkat produktivitas atau organisasi, dlam bentuk yang lebih ilmiah, mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yng dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- 6) Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawannya ditinjau dari aspek kesehatan.

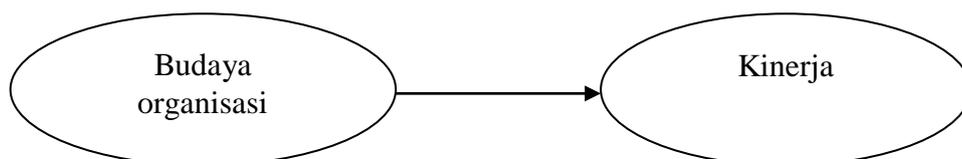
- 7) Tanggungjawab, yaitu kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.

2.2. Kerangka Berpikir

2.2.1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berhubungan erat terhadap kinerja karyawan, semakin baik budaya organisasi maka semakin baik kinerja karyawan. Menurut (Singodimedjo, 2006) bahwa “Budaya sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku”.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017a); (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018); (Jufrizen, Farisi, Azhar, & Daulay, 2020); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Arianty, 2014); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Prayogi & Rialdy, 2018); (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018); dan (Gultom, 2014), menunjukkan bahwa bahwa budaya organisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir berhubungan erat terhadap kinerja karyawan, semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan. Menurut (Samsuddin, 2017) mendefinisikan pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Berdasarkan uraian di atas makna pengembangan karir mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Jika pengembangan karir meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Faustyna & Jumani, 2015) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

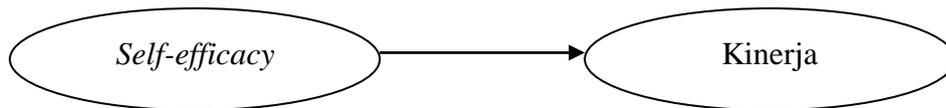


Gambar 2.2
Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Self-efficacy berhubungan erat terhadap kinerja karyawan, semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja karyawan. Menurut Rahman (2016, hal. 38) *self efficacy* merupakan keyakinan serta kemampuan seseorang dalam melakukan suatu bentuk kontrol diri terhadap keberfungsian individu itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Self-efficacy yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019); (Ardanti & Rahardja, 2017); (Nurfajar, Marzuqi, & Rohmayati, 2018) bahwa *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3
Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

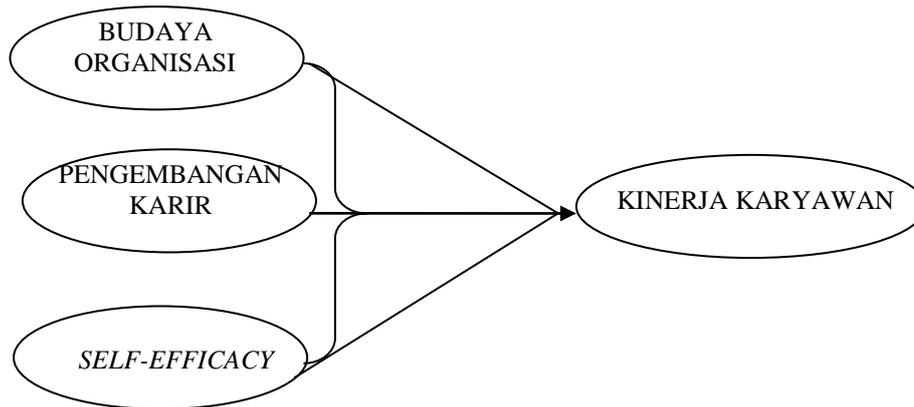
2.2.4. Pengaruh Budaya organisasi, *Self-Efficacy* dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan satu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periodik dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan sadar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi individu karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standar perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi, penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik (Veitzal, 2017)

Jika budaya organisasi, pengembangan karir dan pengembangan karir meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryadana, 2014)(Jufrizen, 2015)(Muis, Jufrizen,

& Fahmi, 2018) bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka berpikir ini juga harus dilengkapi oleh bagan atau alur pemikiran yang memperlihatkan kaitan antar variabel-variabel penelitian (Umar, 2016)



Gambar 2.4
Kerangka Berpikir

2.3. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa.
- b. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa.
- c. Ada pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa.
- d. Secara simultan ada pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel guna untuk memenuhi pengaruh atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai pendekatan penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain.

3.2. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara illegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis & Jackson, 2002).

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan
4	Sikap

Sumber:(Mangkunegara, 2017)

3.2.2. Budaya organisasi

Budaya sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Tabel 3.2
Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator
1	Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2	Berorientasi pada hasil
3	Berorientasi tim
4	Agresivitas

Sumber: (Sujono, 2017)

3.2.3. Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Tabel 3.3
Indikator Pengembangan Karir

No	Indikator
1	M
2	Prestasi kerja
3	Latar belakang pendidikan
4	Pelatihan
5	Pengalaman kerja
6	Kesetiaan pada organisasi
7	Keluwesannya bergaul dan hubungan antar manusia

Sumber: (Imam & Siswandi, 2017)

3.2.4. *Self efficacy*

Self efficacy merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu

Tabel 3.3
Indikator Self Efficacy

No.	Indikator
1	pengalaman menguasai sesuatu
2	pengalaman orang lain
3	Persuasi verbal
4	Keadaan fisiologis dan emosional

Sumber: (Imam & Siswandi, 2017)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Carsurindo Siperkasa

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni s/d September 2020 atau dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	K e g i a t a n	J u n i				J u l i				A g u				S e p			
		2 0 2 0				2 0 2 0				2 0 2 0				2 0 2 0			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																
2	Penyusunan skripsi																
3	Bimbingan skripsi																
4	Seminar skripsi																
5	Pengumpulan data																
6	Penulisan skripsi																
7	Bimbingan skripsi																
8	Sidang meja hijau																

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2018) Target populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Carsurindo Siperkasa.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari (Sugiyono, 2018) yang menyatakan bahwa: "Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi". Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan teknik

sampel jenuh yaitu seluruh karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa yang berjumlah 42 orang. Alasan memilih karyawan sebanyak 42 orang adalah karena karyawan ini adalah karyawan tetap. Apabila sampel lebih kecil dari 100, maka rumus yang digunakan adalah: $\text{Sampel} = 100\% \times \text{populasi}$ (Ridwan, 2018)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk teknik pengumpulan data maka peneliti mengambil dari sumber data primer yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri. Sumber utama guna kepentingan penelitian. Teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berpengaruh dengan penelitian ini.

2. Angket

Angket yaitu daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berpengaruh dengan objek yang diteliti jenis skala yang digunakan oleh peneliti adalah skala Likert yang dimedifikasi dengan jumlah opsi jawaban sebanyak 5 buah yakni sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

3.6. Uji Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

- a. Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

- b. Rumus statistik untuk pengujian validitas

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Di mana:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrumen variabel-variabel bebas

y = Skor-skor item instrumen variabel-variabel terikat

- c. Kriteria pengujian validitas instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang didapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan:

- a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel.

Selanjutnya dalam memberikan interkinerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2018a)

Dimana:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan Variabel Y
- $(\sum x_1)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut (Sugiyono, 2018a) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut (Sugiyono, 2018a) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau

korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

1. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah suatu pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (instrumen) yang dipakai. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian test tersebut menunjukkan hasil yang tetap satu konsisten (Ghozali, 2013). Dengan demikian masalah reliabilitas instrumen berpengaruh dengan masalah ketetapan hasil. Pada penelitian ini, perhitungan reliabilitas dilakukan dengan statistik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* r_{11} mendekati 1 (satu), maka pengukuran yang dipakai dapat diandalkan (*reliable*). Menurut (Ghozali, 2013) nilai *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,7 dapat diterima dan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,8 atau lebih adalah baik.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k : Banyaknya butir pertanyaan/banyaknya soal

s_b^2 : Total varians butir

s_t^2 : Total varians

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha.

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

3.7.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik.(Juliandi et al., 2015), jika model adalah model yang baik, maka data dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

3.7.1.1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui tidak normal atau apakah di dalam model regresi, variabel X_1 dan X_2 dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1) Uji *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut. (Juliandi et al., 2015)

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji *Kolmogorov Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya. (Juliandi et al., 2015)

Ho: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

Maka ketentuan untuk uji kolmogorov simirnov ini adalah sebagai berikut:

- a) Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.
- b) Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan) maka data berdistribusi tidak normal. (Juliandi et al., 2015)

3.7.1.2. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah. (Juliandi et al., 2015)

3.7.1.3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*.

Dasar analisis (Juliandi et al., 2015):

- 1). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2). Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi liner berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2018b)

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

X₁ =Budaya organisasi

X₂ =Pengembangan karir

a = Konstanta

b = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan pengaruh, digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2018a)

Keterangan:

t = Nilai t

n = Jumlah Sampel

r = Nilai koefisien Korelasi

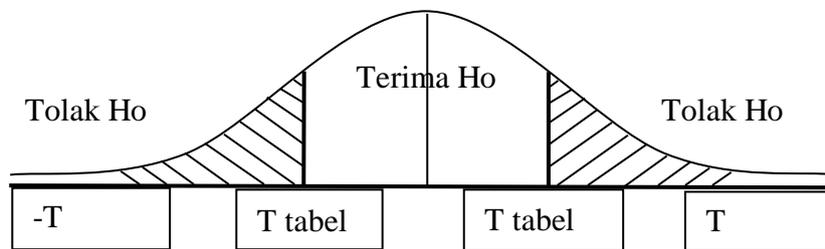
Bentuk pengujian:

H_0 = Budaya organisasi, pengembangan karir dan *Self-efficacy* = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Budaya organisasi, pengembangan karir dan *Self-efficacy*) terhadap Kinerja karyawan.

H_a = Budaya organisasi, pengembangan karir dan *Self-efficacy* $\neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Budaya organisasi, pengembangan karir dan *Self-efficacy*) terhadap Kinerja karyawan

Kriteri penguji:

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
- b) H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). terutama pengujian signifikan terhadap koefisienan korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung).

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara Budaya organisasi, pengembangan karir dan *Self-efficacy* terhadap Kinerja karyawan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ maka berarti secara simultan hipotesis diterima

artinya ada pengaruh antara budaya organisasi, pengembangan karir dan *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan

Adapun rumus dari uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1-r^2)}{(n-k-1)}}$$

(Sugiyono, 2010, hal. 257)

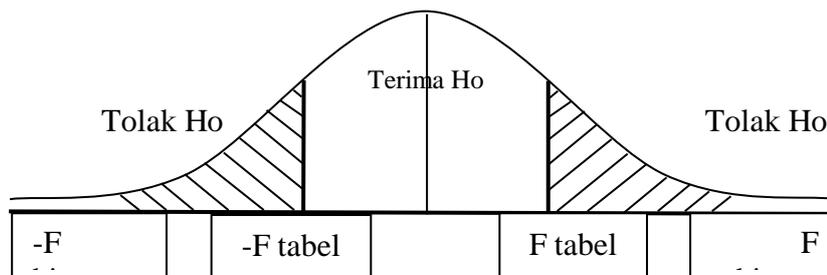
Keterangan:

F = Tingkat signifikan

k = Jumlah variabel Independen

n = Nilai koefisien Determinasi

Pengujian hipotesis:



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan

Self-efficacy terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2018a)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Nilai korelasi berganda

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 , 8 pertanyaan untuk variabel X_3 dan 12 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah budaya organisasi, yang menjadi variabel X_2 adalah pengembangan karir, yang menjadi variabel X_3 adalah self-efficacy dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 42 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala Likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 , X_2 dan X_3 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel budaya organisasi, variabel pengembangan karir, variabel self efficacy) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 42 orang. Adapun dari ke-42 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	57.1	57.1	100.0
	Perempuan	18	42.9	42.9	42.9
	Total	42	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden terdapat 24 orang (57,1%) laki-laki, 18 orang (42,9%) perempuan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-24 tahun	13	31.0	31.0	31.0
	25-35 tahun	7	16.7	16.7	47.6
	35-50 tahun	22	52.3	52.3	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden terdapat 13 orang (31,0%) yang usianya 17-24 tahun, 7 orang (16,7%) yang usianya 25-35 tahun, serta 22 orang (52,3%) yang usianya 35-50 tahun.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	25	59.5	59.5	59.5
	D1-D3	14	33.3	33.3	92.9
	S1-S2	3	7.2	7.2	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari 42 responden terdapat 25 orang (59,5%) yang pendidikannya SMA, 14 orang (33,3%) yang pendidikannya D1-D3 tahun, serta 3 orang (7,2%) yang pendidikannya S1-S2 tahun.

a. Variabel Kinerja (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	52,38%	12	28,57%	5	11,90%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
2	26	61,90%	5	11,90%	11	26,19%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
3	24	57,14%	4	9,52%	13	30,95%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
4	20	47,62%	8	19,05%	13	30,95%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
5	17	40,48%	4	9,52%	21	50,00%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
6	16	38,10%	3	7,14%	22	52,38%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
7	18	42,86%	7	16,67%	17	40,48%	0	0,00%	0	0,00%	42	100%
8	18	42,86%	7	16,67%	16	38,10%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
9	12	28,57%	11	26,19%	15	35,71%	4	9,52%	0	0,00%	42	100%
10	12	28,57%	10	23,81%	14	33,33%	6	14,29%	0	0,00%	42	100%
11	18	42,86%	8	19,05%	13	30,95%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
12	21	50,00%	9	21,43%	9	21,43%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%

1. Jawaban responden tentang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,38%.
2. Jawaban responden tentang mengambil tindakan untuk mencapai suatu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 61,9%.
3. Jawaban responden tentang hasil, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 57,14%.
4. Jawaban responden tentang memiliki keyakinan terhadap kemampuan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,62%.
5. Jawaban responden tentang yang dimiliki untuk mengatasi hambatan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 50%.
6. Jawaban responden tentang dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 52,38%.
7. Jawaban responden tentang memiliki pandangan yang positif terhadap, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,86%.
8. Jawaban responden tentang tugas yang dikerjakan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 42,86%.

9. Jawaban responden tentang memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,71%.
10. Jawaban responden tentang potensi diri dalam menyelesaikan tugas, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 33,33%.
11. Jawaban responden tentang yang dimiliki untuk mengatasi hambatan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 50%.
12. Jawaban responden tentang dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 52,38%.

b. Variabel Budaya organisasi (X₁)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel budaya organisasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Budaya organisasi (X₁)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	26,19%	9	21,43%	18	42,86%	4	9,52%	0	0,00%	42	100%
2	13	30,95%	10	23,81%	12	28,57%	7	16,67%	0	0,00%	42	100%
3	16	38,10%	7	16,67%	16	38,10%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
4	22	52,38%	9	21,43%	8	19,05%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
5	16	38,10%	5	11,90%	16	38,10%	5	11,90%	0	0,00%	42	100%
6	14	33,33%	5	11,90%	20	47,62%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
7	10	23,81%	9	21,43%	17	40,48%	6	14,29%	0	0,00%	42	100%
8	15	35,71%	8	19,05%	16	38,10%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%

1. Jawaban responden tentang karyawan mampu berinovasi dan mengambil resiko, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 42,86%.
2. Jawaban responden tentang karyawan di unit pekerjaan saya secara teratur, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 30,95%.
3. Jawaban responden tentang berkonsultasi dalam keputusan-keputusan yang, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,1%.
4. Jawaban responden tentang terkait dengan investasi teknologi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,38%.
5. Jawaban responden tentang pemberdayaan karyawan di unit kerja saya di, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,1%.
6. Jawaban responden tentang nilai tinggi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 47,62%.
7. Jawaban responden tentang informasi di unit kerja saya dibagikan secara, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 40,48%.
8. Jawaban responden tentang terbuka, sehingga setiap orang memperoleh, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 38,1%.

c. Variabel Pengembangan karir (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Pengembangan karir (X_2)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	38,10%	8	19,05%	11	26,19%	7	16,67%	0	0,00%	42	100%
2	20	47,62%	6	14,29%	13	30,95%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
3	20	47,62%	8	19,05%	11	26,19%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
4	20	47,62%	7	16,67%	14	33,33%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
5	22	52,38%	7	16,67%	12	28,57%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
6	26	61,90%	4	9,52%	11	26,19%	1	2,38%	0	0,00%	42	100%
7	21	50,00%	7	16,67%	12	28,57%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
8	16	38,10%	10	23,81%	13	30,95%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
9	15	35,71%	10	23,81%	13	30,95%	4	9,52%	0	0,00%	42	100%
10	20	47,62%	7	16,67%	13	30,95%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%

1. Jawaban responden tentang saya mampu menyusun rencana kerja, mengorganisasikan bawahan, melaksanakan pekerjaan dan mengawasi hasil kerja bawahan saya., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,1%.
2. Jawaban responden tentang saya mampu berperan sebagai pemimpindalam kelompok dan menjadi panutan bagi kelompok yang saya pimpin., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,62%.
3. Jawaban responden tentang saya mampu mengambil keputusan penting dalam situasi tidak normal., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,62%.

4. Jawaban responden tentang saya mampu menyusun dan merumuskan rencana kerja jangka pendek, menengah, dan jangka panjang., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,62%.
5. Jawaban responden tentang saya mampu untuk membangun dan memelihara hubungan kerja sesama karyawan agar tetap hangat dan akrab., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,38%.
6. Jawaban responden tentang saya selalu mengajak bawahan saya unruk berkerja dengan baik dan berusaha fokus pada tujuan perusahaan., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 61,9%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada semua orang yang berhubungan dengan saya., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50%.
8. Jawaban responden tentang saya selalu menjaga nama baik dan citra perusahaan., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,1%.
9. Jawaban responden tentang dalam berkerja saya lebih mengutamakan kepentingan perusahaan di bandingkan kepentingan pribadi., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,71%.

10. Jawaban responden tentang bila saya di amanatkan menjadi pimpinan, saya yakin dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,62%.

Tabel 4.8
Skor Angket untuk Variabel Self efficacy(X₃)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	33,33%	10	23,81%	15	35,71%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
2	15	35,71%	8	19,05%	17	40,48%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
3	15	35,71%	9	21,43%	16	38,10%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
4	16	38,10%	9	21,43%	14	33,33%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
5	19	45,24%	8	19,05%	13	30,95%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%
6	15	35,71%	10	23,81%	14	33,33%	3	7,14%	0	0,00%	42	100%
7	15	35,71%	10	23,81%	13	30,95%	4	9,52%	0	0,00%	42	100%
8	20	47,62%	7	16,67%	13	30,95%	2	4,76%	0	0,00%	42	100%

1. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya berkerja selalu memberikan gaji sesuai dengan beban kerja para karyawannya., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,71%.
2. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya berkerja memberikan gaji selalu tepat waktu., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 40,48%.
3. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya berkerja memberikan perbedaan upah antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 38,1%.

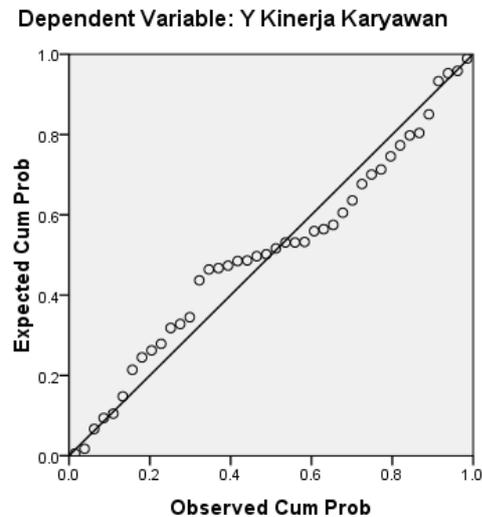
4. Jawaban responden tentang saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk memenuhi kebutuhan saya ., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 38,1%.
5. Jawaban responden tentang selain gaji, perusahaan tempat saya berkerja memberikan insentif bagi karyawan., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 45,24%.
6. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan insentif yang setuju kepada karyawannya., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,71%.
7. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya berkerja memberikan tunjangan kesehatan, ketenagakerjaan, dan pensiun kepada karyawannya., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,71%.
8. Jawaban responden tentang perusahaan tempat saya berkerja memiliki program darmawisata dan tour bagi karyawannya., mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,62%.

4.1.2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.133	4.741		.647	.521		
	X1 Budaya organisasi	.254	.213	.255	2.338	.037	.295	3.392
	X2 Pengembangan karir	.859	.221	.651	3.890	.000	.276	3.629
	X3 Self efficacy	.261	.227	.174	2.449	.031	.335	2.986

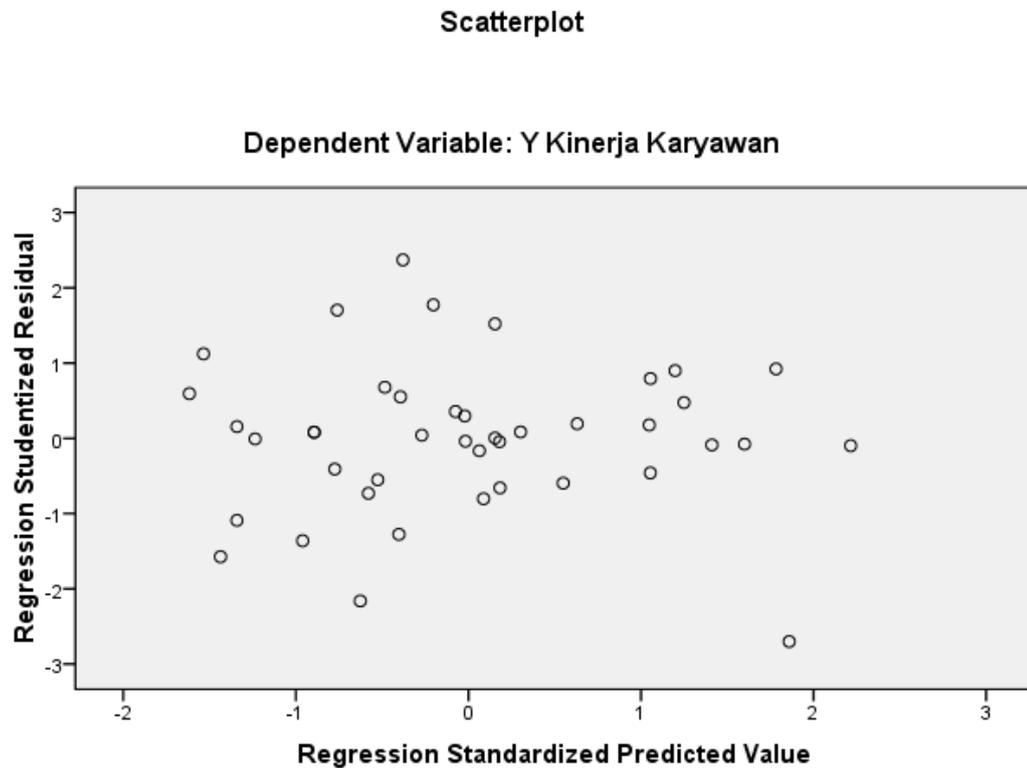
a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 4.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

4.1.3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.133	4.741		.647	.521		
	X1 Budaya organisasi	.254	.213	.255	2.338	.037	.295	3.392
	X2 Pengembangan karir	.859	.221	.651	3.890	.000	.276	3.629
	X3 Self efficacy	.261	.227	.174	2.449	.031	.335	2.986

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 3,133 + 0,372 X_1 + 0,859 X_2 + 0,261 X_3.$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Pengembangan karir

X₃ = Self efficacy

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel budaya organisasi dan pengembangan karir mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja.
- b. Koefisien budaya organisasi memberikan nilai sebesar 0,372 yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja akan semakin meningkat.

- c. Koefisien pengembangan karir memberikan nilai sebesar 0,859 yang berarti bahwa semakin baik pengembangan karir maka kinerja akan semakin meningkat.
- d. Koefisien pengembangan karir memberikan nilai sebesar 0,261 yang berarti bahwa semakin baik pengembangan karir maka kinerja akan semakin meningkat.

4.1.4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Budaya organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.10
Uji t Variabel X₁ terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.133	4.741		.647	.521		
	X1 Budaya organisasi	.254	.213	.255	2.338	.037	.295	3.392
	X2 Pengembangan karir	.859	.221	.651	3.890	.000	.276	3.629
	X3 Self efficacy	.261	.227	.174	2.449	.031	.335	2.986

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,338$$

$$t_{tabel} = 1,684$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} (2,338) > t_{tabel} (1,684), dengan taraf signifikan $0,037 < 0,05$. Nilai 2,338 lebih besar dari 1,684 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja.

2). Pengaruh Pengembangan karir (X2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.11
Uji t Variabel X₂ terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.133	4.741		.647	.521		
	X1 Budaya organisasi	.254	.213	.255	2.338	.037	.295	3.392
	X2 Pengembangan karir	.859	.221	.651	3.890	.000	.276	3.629
	X3 Self efficacy	.261	.227	.174	2.449	.031	.335	2.986

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,890$$

$$t_{tabel} = 1,684$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} (3,890) > t_{tabel} (1,684), dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 3,890 lebih besar dari 1,684 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja.

3). Pengaruh Self efficacy (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.12
Uji t Variabel X_3 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.133	4.741		.647	.521		
	X1 Budaya organisasi	.254	.213	.255	2.338	.037	.295	3.392
	X2 Pengembangan karir	.859	.221	.651	3.890	.000	.276	3.629
	X3 Self efficacy	.261	.227	.174	2.449	.031	.335	2.986

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,449$$

$$t_{tabel} = 1,684$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja diperoleh t_{hitung} (2,449) > t_{tabel} (1,684), dengan taraf signifikan $0,031 < 0,05$. Nilai 2,449 lebih besar dari 1,684 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja.

b. Uji F

Tabel 4.13
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1027.419	3	342.473	30.574	.000 ^a
	Residual	425.652	38	11.201		
	Total	1453.071	41			

a. Predictors: (Constant), X3 Self efficacy, X1 Budaya organisasi, X2 Pengembangan karir

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 30,574$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,619$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 30,574 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 2,619 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ yakni $30,574 \geq 2,619$, Nilai 30,574 lebih besar dari 2,619 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi, pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja.

4.1.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.534	3.34685	2.536

a. Predictors: (Constant), X3 Self efficacy, X1 Budaya organisasi, X2 Pengembangan karir

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2020)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,549. Hal ini berarti 54,9% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (budaya organisasi dan pengembangan karir) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja

Menurut Sanusi dalam Usman (2014, hal. 307) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah penyatupaduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi atau rumah tangga Negara.

Menurut Kartini Kartono (2014, hal. 153) “Budaya organisasi adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara budaya organisasi

terhadap kinerja secara nyata. Jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variable budaya organisasi terhadap kinerja.

4.2.2. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja

Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2003:11), pengembangan karir adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna pengembangan karir mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan pengembangan karir, karena pengembangan karir memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengembangan karir (X_2) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara pengembangan karir terhadap kinerja secara nyata. Jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variable pengembangan karir terhadap kinerja.

4.2.3. Pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja

Self efficacy merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian self efficacy merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Vietzal dan Sagala 2009:741).

Self efficacy yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sulthon (2013), bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel self efficacy (X_2) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara self efficacy terhadap kinerja secara nyata. Jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variabel self efficacy terhadap kinerja.

4.2.4. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan karir dan Self efficacy terhadap Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara illegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009:113).

Hasil penelitian Budhi Setiawan (2012) menyimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Sinar Mas Sidoarjo. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (budaya organisasi dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika budaya organisasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja (Y). Jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan pertimbangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan

Budaya merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang di temukan, di ciptakan atau di kembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bias mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu di ajarkan dan di terapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan karyawan tersebut.

Pengembangan karir pada dasarnya sangatlah dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan bisnis di masa yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya.

Self efficacy (kemampuan diri) sendiri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu. *Self efficacy* sendiri merupakan sebuah bentuk kepercayaan diri seseorang dalam melakukan berbagai hal salah satunya yaitu ketika seorang siswa hendak tampil di depan kelas maka seorang siswa tersebut harus memiliki kepercayaan diri agar dapat tampil dengan baik di depan kelas.

1. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara self efficacy terhadap kinerja.
4. Ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Carsurindo Siperkasa perlu meningkatkan budaya organisasi bagi karyawan.
2. Sebaiknya PT. Carsurindo Siperkasa perlu meningkatkan pengembangan karir bagi karyawan.
3. Sebaiknya PT. Carsurindo Siperkasa perlu meningkatkan self efficacy bagi karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah responden yang kurang dari 100 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini masih terfokus pada variabel-variabel yang berhubungan dengan Budaya organisasi, pengembangan karir, self efficacy dan kinerja karyawan
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Alwisol. (2017). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anoraga, P. (2017). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention). *Journal of management*, 6(3), 1–11.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bandura, A. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1), 29–41.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Fatimah, E. (2018). *Psikologi Perkembangan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Friedman, H. S., & Schustack, M. W. (2018). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.

- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Harianja, M. T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2015). *Analisis Kinerja Manajemen* (1st ed.). Jakarta: Grasindo.
- Ilyas, Y. (2016). *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian.
- Imam, I., & Siswandi, S. (2017). *Aplikasi Manajemen Perusahaan : Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).

- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47. <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Susan Sandiasih, Ed.) (cetakan ke.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, A. S. (2017). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018a). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018b). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.

- Nawawi, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurfajar, N., Marzuqi, M. S., & Rohmayati, N. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Nikomas Gemilang Divisi Pci S5 Serang Banten. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 35–46.
- Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Karayawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty). *Prosiding Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*, 19.
- Ridwan. (2018). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsuddin, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya.
- Singodimedjo, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMA.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sujono. (2017). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, H. (2016). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.

Yusuf, A. M. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CARSURINDO SIPERKASA
MEDAN**

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi Anda.

Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi penulis. Akhirnya, penulis sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti,

Yuni Kartika Sari

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : <25 Thn 25-35 Thn >35 Thn
3. Tingkat Pendidikan : SMA D-3 S-1
4. Masa Bekerja : < 5 tahun 5-10 tahun > 10 tahun

KETERANGAN

- SS : Sangat setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang setuju
- TS : Tidak setuju
- STS : Sangat tidak setuju

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikant anggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

Budaya Organisasi (X₁)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan mampu berinovasi dan mengambil resiko					
2	Karyawan di unit pekerjaan saya secara teratur berkonsultasi dalam keputusan-keputusan yang terkait dengan investasi teknologi.					
3	Pemberdayaan karyawan di unit kerja saya di nilai tinggi.					
4	Informasi di unit kerja saya dibagikan secara terbuka, sehingga setiap orang memperoleh informasi yang dibutuhkan.					
5	Keputusan biasanya dibuat pada tingkat di mana informasi paling baik tersedia.					
6	Karyawan di unit kerja saya dilibatkan dalam proses perekrutan.					
7	Dalam organisasi saya, unit pekerjaan saya memainkan peran strategis.					
8	Unit kerja saya dipertimbangkan sebagai divisi strategis di organisasi saya.					

Pengembangan Karir (X₂)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan dapat mengambil keputusan yang berkaitan dengan kebijakan organisasi					
2	Karyawan memiliki prestasi kerja yang baik					
3	Karyawan dipilih berdasarkan latar belakang pendidikan					
4	Karyawan mendapatkan pelatihan					
5	Pengalaman kerja menentukan dalam kenaikan jabatan					
6	Karyawan dituntut untuk setia pada organisasi					
7	Karyawan harus luwes dalam bergaul					
8	Karyawan harus mampu bergaul secara luas					

Self of Efficacy (X₃)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil.					
2	Memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi.					
3	Memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan.					
4	Memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas.					
5	Memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas.					
6	Memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
7	Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif.					
8	Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan					
9	Menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan.					
10	Yakin dan percaya diri dalam mengambil keputusan					

Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya melekukan pekerjaan dengan penuh perhitungan					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan cekatan					
4	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
5	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
6	saya dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan-keputusan baru yang diambil perusahaan					
7	saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
8	Saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja					
9	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja					
10	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
11	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja saya					
12	Kami selalu saling membantu dalam bekerja					

HASIL SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.534	3.34685	2.536

a. Predictors: (Constant), X3 Self efficacy, X1 Budaya organisasi, X2 Pengembangan karir

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1027.419	3	342.473	30.574	.000 ^a
	Residual	425.652	38	11.201		
	Total	1453.071	41			

a. Predictors: (Constant), X3 Self efficacy, X1 Budaya organisasi, X2 Pengembangan karir

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.133	4.741		.647	.521		
	X1 Budaya organisasi	.254	.213	.255	2.338	.037	.295	3.392
	X2 Pengembangan karir	.859	.221	.651	3.890	.000	.276	3.629
	X3 Self efficacy	.261	.227	.174	2.449	.031	.335	2.986

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

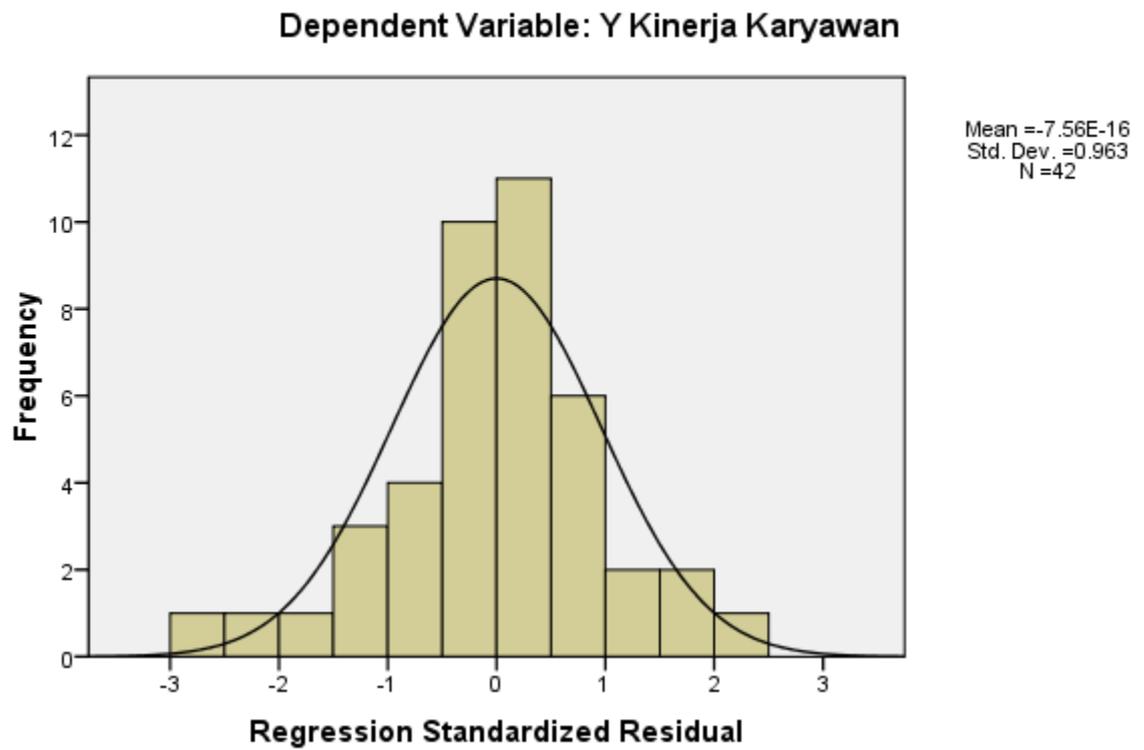
NPar Tests

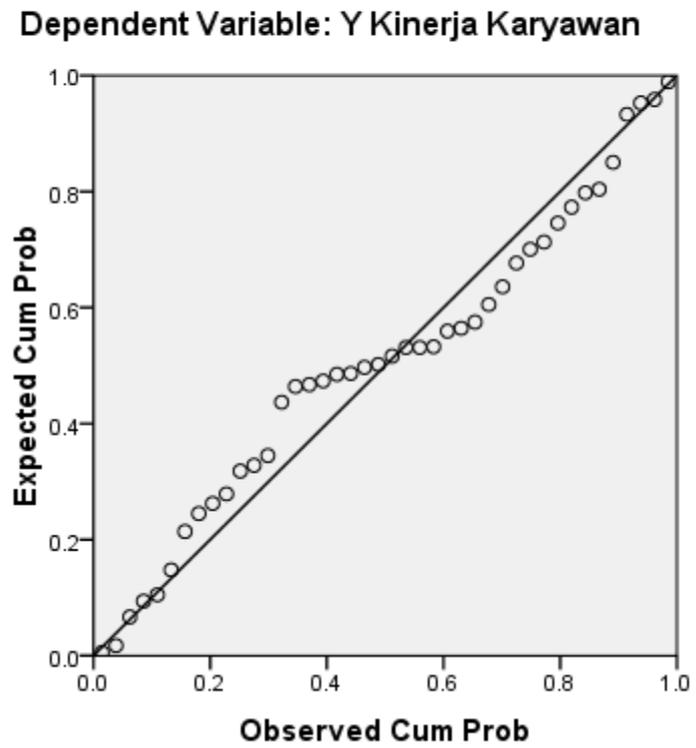
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 Budaya organisasi	X2 Pengembangan karir	X3 Self efficacy	Y Kinerja Karyawan
N		42	42	42	42
Normal Parameters ^a	Mean	30.2381	40.4524	31.3333	48.2143
	Std. Deviation	4.50912	4.51125	3.97962	5.95321
Most Extreme Differences	Absolute	.168	.102	.172	.094
	Positive	.168	.102	.172	.094
	Negative	-.104	-.081	-.072	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		1.091	.664	1.112	.608
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184	.770	.169	.853
a. Test distribution is Normal.					

Charts

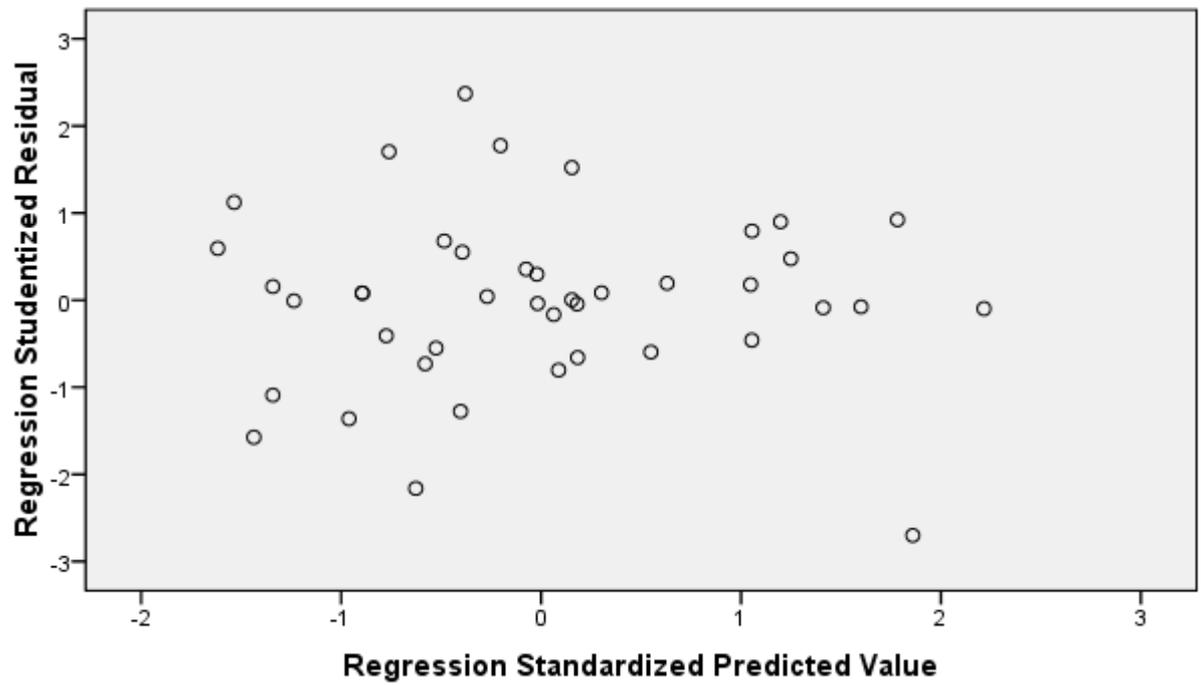
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Scatterplot

Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan



Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,282	1,646	1,962	2,330	2,581	3,174	3,300

Tabel F

 $\alpha = 0,05$

Dk Penyebut (n-k-1)	Dk Pembilang (k)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	240,543	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,385	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,388	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,179	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,020	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,588	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,494	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,456	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,366	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,320	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,300	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,282	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,250	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2,165
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	2,199	2,153
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	2,189	2,142
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235	2,179	2,133
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225	2,170	2,123
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2,114
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209	2,153	2,106

37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201	2,145	2,098
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194	2,138	2,091
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187	2,131	2,084
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2,077
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174	2,118	2,071
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168	2,112	2,065
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163	2,106	2,059
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157	2,101	2,054
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,096	2,049
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147	2,091	2,044
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143	2,086	2,039
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138	2,082	2,035
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134	2,077	2,030
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2,026
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126	2,069	2,022
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122	2,066	2,018
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119	2,062	2,015
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115	2,059	2,011
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112	2,055	2,008
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109	2,052	2,005
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106	2,049	2,001
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103	2,046	1,998
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100	2,043	1,995
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1,993
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094	2,037	1,990
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092	2,035	1,987
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089	2,032	1,985
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087	2,030	1,982
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084	2,027	1,980
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082	2,025	1,977
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080	2,023	1,975
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078	2,021	1,973
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076	2,019	1,971
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072	2,015	1,967
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070	2,013	1,965
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068	2,011	1,963
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066	2,009	1,961
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064	2,007	1,959
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063	2,006	1,958
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061	2,004	1,956

78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059	2,002	1,954
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058	2,001	1,953
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,999	1,951
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055	1,998	1,950
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053	1,996	1,948
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052	1,995	1,947
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051	1,993	1,945
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049	1,992	1,944
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048	1,991	1,943
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047	1,989	1,941
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045	1,988	1,940
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044	1,987	1,939
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,986	1,938
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042	1,984	1,936
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041	1,983	1,935
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040	1,982	1,934
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038	1,981	1,933
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037	1,980	1,932
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036	1,979	1,931
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035	1,978	1,930
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034	1,977	1,929
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033	1,976	1,928
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,975	1,927
∞	3,842	2,997	2,606	2,373	2,215	2,099	2,011	1,939	1,881	1,832

**SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : YUNI KARTIKA SARI
 NPM : 1605160522
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2021

Pembuat Pernyataan



YUNI KARTIKA SARI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 3085/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 03 Rabi'ul Awal 1442 H
Lamp. : - 21 Oktober 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Carsurindo Siperkasa
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Yuni Kartika Sari**
N P M : **1605160522**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Self - Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Carsurindo Siperkasa**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 2454 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 26 Agustus 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Yuni Kartika Sari
N P M : 1605160552
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Self - Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Carsurindo Siperkasa

Dosen Pembimbing : Muslih,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **26 Agustus 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 07 Muharram 1442 H
 26 Agustus 2020 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
 1. Perteinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 2454 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 07 Muharram 1442 H
 Lampiran : 26 Agustus 2020 M
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan.
 PT.Carsurindo Siperkasa
 Jln.Pulau Sumbawa II NO.4 Lot 5 KIM
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Yuni Kartika Sari
 Npm :1605160552
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul :Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Self - Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Carsurindo Siperkasa

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


 Dekan
 H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



PT. CARSURINDO SIPERKASA

WOODEN PACKAGING TREATMENT
PROVIDER KEMASAN KAYU STANDARD ISPM# 15 - ID 001

SURAT BALASAN

No : 2454/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp : -
Hal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
H. JANURI, SE,MM,M,Si
Di-Tempat

Dengan Hromat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : IRFAN YANUAR
Jabatan : HRD - Manager

Menerangkan bahwa :

Nama : **YUNI KARTIKA SARI** NPM: **1605160552** JURUSAN : **Manajemen**

Kami telah menyetujui dan memberikan izin kepada nama tersebut di atas untuk melaksanakan izin Riset di perusahaan kami, untuk Program Studi Stara Satu (S1) dengan Judul **Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Self – Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Carsurindo Siperkasa .**

Demikianlah Surat balasan ini kami sampaikan, atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Medan, 28 Agustus 2020
Pt. Carsurindo Siperkasa


IRFAN YANUAR
HRD - Manager

Medan Office :
Jl. Pulau Sumbawa II No.4 LOT 5 - B Kawasan Industri Medan II Mabar - Medan 20242
Telp. +62 61 6858772 ; +62 61 6859369
email : cpsmedan@yahoo.com ; website : www.palletmedan.com



PT. CARSRINDO SIPERKASA

WOODEN PACKAGING TREATMENT
PROVIDER KEMASAN KAYU STANDARD ISPM# 15 - ID 001

SURAT PERNYATAAN MENYELESAIKAN RISET

Nomor : 00351/CSP/KM/VI/2020

Lamp :

Hal : Surat Pernyataan Telah Menyelesaikan Riset

Kepada Yth

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE,MM,M,Si

Di-Tempat

Sehubung dengan surat nomor 3085/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020 perihal menyelesaikan riset, dengan ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Yuni Kartika Sari

Npm : 1605160522

Semester : IX (Sembilan)

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Carsurindo Siperkasa

Adalah benar telah melakukan riset penelitian di PT Carsurindo Siperkasa mulai dari 29 Agustus – 21 Oktober 2020.

Demikian surat tersebut kami sampaikan, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 21 Agustus 2020

PT Carsurindo Siperkasa



HRD - Manager

Medan Office :

Jl. Pulau Sumbawa II No.4 LOT 5 - B Kawasan Industri Medan II Mabar - Medan 20242
Telp. +62 61 6858772 : +62 61 6859369
email : cpsmedan@yahoo.com : website : www.palletmedan.com



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

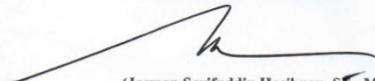
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1033/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/2/2020

Nama Mahasiswa : Yumi Kartika Sari
 NPM : 1605160522
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Msdm
 Tanggal Pengajuan Judul : 21/2/2020
 Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : *Muwin H*
 Judul Disetujui²⁾ : *Pengaruh budaya organisasi, Pengembangan
 Kanr dan self-efficacy terhadap kinerja
 karyawan pada PT. Carsurindo Siperkasa*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, *20-7-20*
Dosen Pembimbing


(.....)

Keterangan:

*1) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**2) Diisi oleh Dosen Pembimbing.

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1033/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/2/2020

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 21/2/2020

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Yuni Kartika Sari
NPM : 1605160522
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Msdm

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Rendahnya motivasi kerja dan kurangnya disiplin karyawan pada PT Carsurindo Siperkasa
2. Kurangnya kepuasan kerja dan rendahnya motivasi kerja pada PT Carsurindo Siperkasa
3. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan pengharapan karyawan pada PT Carsurindo Siperkasa

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karayawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Carsurindo Siperkasa

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Yuni Kartika Sari)