

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah PERUMDA Tirta Bulian

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMN) Kota Tebing Tinggi yang didirikan berdasarkan peraturan Daerah (Perda) Kotamadya Daerah Tingkat II Tebing Tinggi yang disahkan oleh Gubernur Sumatra Utara dengan surat keputusan No 877/I/GSU Tanggal 08 Desember 1977 dan telah diundangkan dalam Lembaran Daerah Kota Tebing Tinggi No I seri C tanggal 22 Desember 1977 tentang Perusahaan Air Minum (PDAM) Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi. PDAM Tirta Bulian sudah resmi menjadi Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) setelah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Utara (Sumut) melaksanakan Sidang Paripurna di Gedung Dewan Jl Imam Bonjol Medan Kamis (27/1/2022). Tugas pokok PERUMDA Tirta Bulian adalah melaksanakan pengelolaan dan penyelenggaraan pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan Kesehatan dengan berpegang pada prinsip-prinsip ekonomi perusahaan dengan tidak melupakan fungsi sosial.

2. Logo PERUMDA Tirta Bulian

Logo merupakan suatu gambar atau sekedar sketsa dengan arti tertentu, dan mewakili suatu arti dari perusahaan, daerah, organisasi, produk, negara,

lembaga, dan hal lainnya membutuhkan sesuatu yang singkat dan mudah diingat sebagai pengganti dari nama sebenarnya. Berikut logo PERUMDA Tirta Bulian:



Sumber: <https://images.app.goo.gl/4Jgogj4vEZjvhmx1A> (2023)

Gambar 4.1 Logo Perusahaan PERUMDA Tirta Bulian

3. Visi Misi PERUMDA Tirta Bulian

a. Visi

Menjadi perusahaan air minum yang professional, sehat dan mandiri serta menjadi salah satu PERUMDA terbaik di Sumatra Utara.

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat Kota Tebing Tinggi dengan terpenuhinya syarat-syarat kualitas, kuantitas, dan kontinuitas.
- 2) Memberikan pelayanan yang lebih dari apa yang diharapkan pelanggan (pelayanan prima).
- 3) Mengurangi semaksimal mungkin keluhan pelanggan
- 4) Membina karyawan secara terus menerus yang merupakan salah satu aset perusahaan
- 5) Menjalankan pengelolaan perusahaan dengan prinsip transparansi dan *Good Cooperate Governance* (GCG) atau tata Kelola yang baik dan benar.

5. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi PERUMDA Tirta Bulian dapat dilihat sebagai berikut



Sumber: PERUMDA Tirta Bulian (2023)

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PERUMDA Tirta Bulian

Keterangan:

a. Badan Pengawas

Badan pengawas bertugas mengawasi kegiatan Direktur dalam menjalankan perusahaan daerah, memberikan pendapat dan saran kepada kepala daerah terhadap program kerja yang dilaksanakan oleh Direktur.

b. Direktur

Direktur bertugas memimpin dan mengendalikan semua kegiatan di perusahaan, membina pegawai, mengurus dan mengelola kekayaan perusahaan, merencanakan dan melaksanakan program kerja perusahaan tahunan, menyampaikan laporan berkala kepada kepala daerah, dan melaksanakan kegiatan teknis perusahaan.

c. Bagian Umum dan Bagian Keuangan terbagi menjadi beberapa sub bagian, setiap sub bagian dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada direktur. Adapun sub-sub bagian tersebut yaitu:

1) Sub Bagian Langgan Dan Pembaca Meter.

Bertugas mengkoordinir pencatatan meteran air dan memeriksa data pemakaian air berdasarkan meteran air pelanggan, menerima permohonan sambung baru.

2) Sub Bagian Kas Dan Penagihan.

Bertugas menerima dan menyimpan seluruh pendapatan perusahaan serta melakukan pembayaran terhadap kewajiban-kewajiban perusahaan, membuat laporan penerimaan dan pengeluaran kas secara tepat waktu, menerima rekening air dan non rekening dari bagian pelanggan dan

pembaca meter.

3) Sub Bagian Pembukuan.

Bertugas mengkoordinir pencatatan dan mengawasi pembukuan dari setiap transaksi penerimaan, biaya serta asset perusahaan secara tepat waktu.

4) Sub Bagian Tata Usaha Dan Kepegawaian.

Bertugas mengkoordinir pencatatan dan mengawasi pencatatan serta pengarsipan surat-surat atau dokumen-dokumen perusahaan.

5) Sub Bagian Pengadaan Dan Gudang.

Bertugas mengkoordinir seluruh rencana pengadaan barang-barang kebutuhan operasional perusahaan dan melaksanakan pemeliharaan, perawatan, rehabilitas, dan perbaikan seluruh bangunan gedung.

d. Bagian Teknik dan Produksi juga terbagi-bagi kedalam sub-sub bagian yaitu:

1) Sub Bagian Produksi Dan Pengelolaan.

Bertugas melaksanakan pengolahan air baku menjadi air bersih, merencanakan pengoptimalan produksi air, menganalisa bahan kimia, atau bakteriologis serta mengawasi debit dan sumber-sumber bahan baku.

2) Sub Bagian Distribusi Dan Penyambungan.

Bertugas melaksanakan pemasangan sambungan rumah, penutupan sambungan Kembali, dan penggantian meter air pelanggan.

3) Sub Bagian Peralatan Dan Bengkel Umum.

Bertugas mempunyai tugas merencanakan dan melaksanakan perawatan

dan perbaikan pipa, mesin-mesin pengolahan air, melaksanakan perbaikan meter air setelah dipakai dan melakukan uji kelayakannya.

4) Sub Bagian Perawatan Dan Keluhan Pelanggan.

Bertugas menerima dan melaksanakan tindak lanjut seluruh keluhan dan pengaduan pelanggan tentang kerusakan atau kebocoran pipa gas, meter air dan gangguan suplay air kepada pelanggan, lalu membuat rekapitulasi seluruh laporan pengaduan dari pelanggan.

5) Sub Bagian Perencanaan Teknik.

Bertugas mengumpulkan, menyimpan data Teknik dan gambar-gambar situasi perpipaan, melaksanakan evaluasi tentang penetapan lokasi dan pengawasan Pembangunan atau pengembangan jaringan pipa.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan terhadap 51 responden yaitu para karyawan PERUMDA Tirta Bulian. Diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pekerjaan pada karyawan PERUMDA Tirta Bulian sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	36	70,5
Perempuan	15	29,4
Total	51	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 51 responden didominasi oleh laki-laki dengan perolehan persentase sebesar 70,5%. Sedangkan responden perempuan memiliki jumlah persentase sebesar 29,4%. Pada penelitian ini dapat diketahui, bahwa laki-laki lebih dominan sebagai karyawan PERUMDA Tirta Bulian.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	10	19,6
30-40 Tahun	28	54,9
40-50 Tahun	13	24,4
Total	51	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden penelitian ini berusia antara 20-30 tahun dengan jumlah responden sebesar 19,6%, yang berusia antara 30-40 sebesar 54,9% dan yang berusia 40-50 tahun sebesar 24,4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PERUMDA Tirta Bulian rata-rata berusia 30-40 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	28	54,9
Diploma (D3)	11	21,5
Sarjana (S1)	12	23,5
Total	51	100

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden penelitian ini berpendidikan SMA/SMK dengan jumlah responden sebesar 54.9%, Diploma (D3) sebesar 21,5% dan Sarjana (S1) sebesar 23,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PERUMDA Tirta Bulian didominasi oleh karyawan yang mempunyai tingkat Pendidikan SMA/SMK.

C. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi distribusi item ini digunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban responden terhadap item-item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner. Jawaban-jawaban tersebut selengkapnya dijelaskan sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan pada tabel dibawah ini

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	4	7,8	20	39,2	27	52,9	4,451
2	-	-	-	-	5	9,8	17	33,3	29	56,9	4,471
3	-	-	-	-	3	5,9	17	33,3	31	60,8	4,549
4	-	-	-	-	6	11,8	18	35,3	27	52,9	4,412
5	-	-	-	-	4	7,8	15	29,4	32	62,7	4,549
Mean Kinerja Karyawan (Y)											4,486

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 51 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase (52,9), 20 orang menjawab setuju (39,2), 4

orang menjawab Kurang Setuju (7,8%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,451 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan trampil dan teliti sesuai dengan kualitas kerja yang diterapkan perusahaan.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 51 responden sebanyak 29 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (56,9%), 17 orang menjawab setuju (33,3%), 5 orang menjawab kurang setuju (9,8%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,471 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa karyawan berkerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang ada.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 51 responden sebanyak 31 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (60,8), 17 orang menjawab setuju dengan persentase (33,3%), 3 orang menjawab kurang setuju dengan persentase (5,9%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4,549 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 51 responden sebanyak 27 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (52,9%), 18 orang menjawab setuju (35,3%), 6 orang menjawab kurang setuju (11,8%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 4,412 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan

Pada pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 51 responden sebanyak 32 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (62,7%), 15 orang menjawab setuju (29,4%), 4 orang menjawab kurang setuju (7,8%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 4,549 sehingga dapat diketahui bahwa responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa bantuan orang lain.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,486. Dari hasil dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PERUMDA Tirta Bulian telah tergolong cukup baik.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Budaya Organisasi dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Item Variabel Budaya Organisasi (X1)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	1	2,0	19	37,3	31	60,8	4,764
2	-	-	-	-	2	3,9	21	41,2	28	54,9	4,470
3	-	-	-	-	1	2,0	21	41,2	29	56,9	4,725
4	-	-	-	-	3	5,9	15	29,4	33	64,7	4,568
Mean Budaya Organisasi (X1)											4,632

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 51 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase (60,8%), 19 orang menjawab setuju (37,7%), 1 orang menjawab kurang setuju (2,0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,764 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa karyawan tidak pernah melanggar peraturan yang telah dibuat.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 51 resen sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (54,9%), 21 orang menjawab setuju (41,2%), 2 orang menjawab kurang setuju (3,9%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,470 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat

setuju dan setuju bahwa karyawan menaati peraturan berdasarkan nilai-nilai yang berlaku.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 51 responden sebanyak 29 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (56,9%), 21 orang menjawab setuju (41,2%), 1 orang menjawab kurang setuju (2,0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.. Rata-rata skor untuk item 3 yaitu sebesar 4,725 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa karyawan diberikan kepercayaan penuh oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 51 responden sebanyak 33 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (64,7%), 15 orang menjawab setuju (29,4%), 3 orang kurang setuju (5,9%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 yaitu sebesar 4,632 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa karyawan senantiasa datang tepat waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel Budaya Organisasi rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,632. Dari hasil dapat dilihat bahwa budaya organisasi pada PERUMDA Tirta Bulian telah tergolong cukup baik. Karyawan telah menjalankan budaya organisasi sesuai dengan nilai-nilai, kepercayaan, asumsi dan kebiasaan

organisasi yang ada di dalam Perusahaan.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir (X2)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Pengembangan Karir (X2) dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Item Variabel Pengembangan Karir (X2)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	-	-	12	23,5	39	76,5	4,588
2	-	-	-	-	3	5,9	21	41,2	27	52,9	4,509
3	-	-	-	-	1	2,0	12	23,5	38	74,5	4,549
4	-	-	-	-	2	3,9	18	35,3	31	60,8	4,588
Mean (X2)											4,558

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 51 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang dengan persentase (76,5%), 12 orang menjawab setuju (23,5%), tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,558 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa karyawan mempunyai perencanaan pengembangan karir.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 51 responden sebanyak 27 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (52,9%), 21 orang menjawab setuju (41,2%), 3 orang menjawab kurang setuju (5,9%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada

responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,509 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan memiliki minat untuk mengembangkan karir di perusahaan.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa bahwa dari 51 responden sebanyak 38 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (74,5%), 12 orang menjawab setuju (23,5%), 1 orang menjawab kurang setuju (2,0%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 yaitu sebesar 4,549 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa Pimpinan selalu membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karir.

Pada pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa bahwa dari 51 responden sebanyak 31 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (60,8%), 18 orang menjawab setuju (35,3%), 2 orang menjawab kurang setuju (3,9%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 yaitu sebesar 4,588 yang berarti menunjukkan responden cenderung setuju dan sangat setuju bahwa karyawan merasa puas dengan sistem promosi jabatan yang ada di perusahaan. Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel Pengembangan Karir rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,558. Dari hasil dapat dilihat bahwa karyawan memiliki perencanaan pengembangan karir dan pimpinan

perusahaan mendukung karyawan untuk mengembangkan karirnya agar menjadi lebih baik.

4. Distribusi Frekuensi Variabel *Self Efficacy* (X3)

Distribusi frekuensi dari jawaban responden mengenai pernyataan variabel Kualitas Produk (X3) dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Item Variabel *Self Efficacy* (X3)

Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	-	-	-	-	3	5,9	17	33,3	31	60,8	4,549
2	-	-	-	-	4	7,8	19	37,3	28	54,9	4,470
3	-	-	-	-	5	9,8	23	45,1	23	45,1	4,352
4	-	-	1	2,0	3	5,9	15	29,4	32	62,7	4,529
5	-	-	-	-	4	7,8	25	49,0	22	43,1	4,352
Mean <i>Self Efficacy</i> (X3)											4,450

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui pernyataan (1) menunjukkan hasil bahwa dari 51 responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (60,8%), 17 orang menjawab setuju (33,3%), 3 orang menjawab kurang setuju (5,9%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Selain itu, diperoleh rata-rata skor untuk item 1 sebesar 4,549 yang berarti menunjukkan responden cenderung berpendapat setuju dan sangat setuju bahwa karyawan merasa aman dengan kondisi perusahaan saat ini.

Pada pernyataan (2) menunjukkan hasil bahwa dari 51 responden sebanyak 28 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (54,9%), 19 orang menjawab setuju (37,3%), 4 orang menjawab kurang setuju

(7,8%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 2 yaitu sebesar 4,470 yang berarti menunjukkan responden cenderung sangat setuju dan setuju bahwa karyawan memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas.

Pada pernyataan (3) menunjukkan hasil bahwa dari 51 responden sebanyak 23 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (45,1%), 23 orang menjawab setuju (45,1%), 5 orang menjawab kurang setuju (9,8%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 3 sebesar 4,352 sehingga dapat diketahui bahwa karyawan memiliki hubungan baik dengan karyawan lain.

Pernyataan (4) menunjukkan hasil bahwa dari 51 responden sebanyak 32 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (62,7%), 15 orang menjawab setuju (29,4%), 3 orang menjawab kurang setuju (5,9%), 1 orang menjawab tidak setuju (2,0%) dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 4 sebesar 4,529 sehingga dapat diketahui bahwa mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan terhadap tugas yang diberikan.

Pada pernyataan (5) menunjukkan hasil bahwa dari 51 responden sebanyak 22 orang menjawab sangat setuju dengan persentase (43,1%), 25 orang menjawab setuju (49,0%), 4 orang menjawab kurang setuju (7,8%), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada

responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata skor untuk item 5 sebesar 4,352 sehingga dapat diketahui bahwa karyawan merasa diterima dengan baik di perusahaan.

Dari keseluruhan item-item pernyataan mengenai variabel *self efficacy* rata-rata skor jawaban responden adalah sebesar 4,450. Dari hasil dapat dilihat bahwa karyawan PERUMDA Tirta Bulian memiliki *self efficacy* yang baik. Karyawan memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan.

D. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan *SPSS versi 25.00* dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel atau $- r$ hitung $<$ $- r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel atau $- r$ hitung $>$ $- r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - k = 27$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,367 Ghozali (2016), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,701	0,367	Valid
2	0.718	0,367	Valid
3	0.737	0,367	Valid
4	0.716	0,367	Valid
5	0,620	0,367	Valid
Variabel Budaya Organisasi (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,718	0,367	Valid
2	0,585	0,367	Valid
3	0,673	0,367	Valid
4	0,802	0,367	Valid
Variabel Pengembangan Karir (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,555	0,367	Valid
2	0,742	0,367	Valid
3	0,555	0,367	Valid
4	0.483	0,367	Valid
Variabel Self Efficacy (X3)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,653	0,367	Valid
2	0,707	0,367	Valid
3	0,527	0,367	Valid
4	0,587	0,367	Valid
5	0,376	0,367	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel Kinerja Karyawan, Variabel Budaya Organisasi, Variabel Pengembangan Karir Maupun Variabel *Self Efficacy* memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2013) Sebuah faktor dinyatakan reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *SPSS 25.00* diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,777	0,6	Reliabel
Variabel Budaya Organisasi (X1)	0,776	0,6	Reliabel
Variabel Pengembangan Karir (X2)	0,709	0,6	Reliabel
Variabel Self Efficacy (X3)	0,713	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2023)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

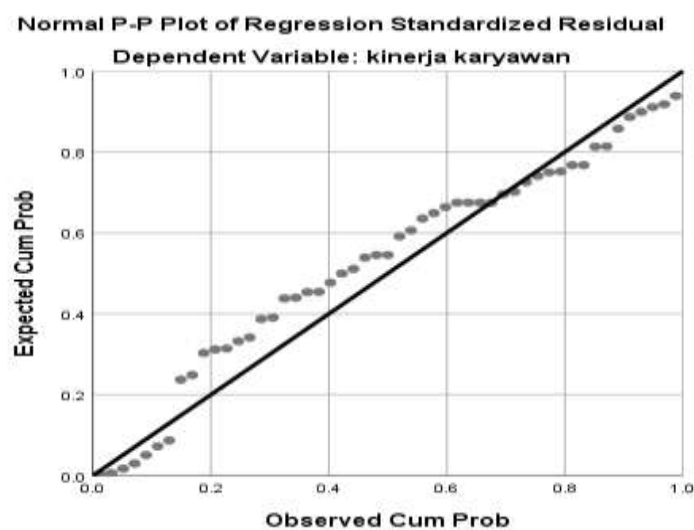
2. Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian terhadap asumsi klasik dengan program *SPSS 25,00* yang dilakukan pada penelitian ini meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali,

2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 4.3 Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya Ghozali (2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		51	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.85602552	
Most Extreme Differences	Absolute	.122	
	Positive	.069	
	Negative	-.122	
Test Statistic		.122	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.451 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.272
		Upper Bound	.630

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 51 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Dari *output* dalam tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,451 dimana nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas

dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
budaya organisasi	.608	1.643
pengembangan karir	.451	2.216
self efficacy	.429	2.330

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel Budaya Organisasi sebesar 0,608, variabel Pengembangan Karir sebesar 0,451 dan variabel *Self Efficacy* sebesar 0,429 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel Budaya Organisasi sebesar 1,643, variabel Pengembangan Karir sebesar 2,216 dan variabel *Self Efficacy* sebesar 2,330 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% Ghozali (2016).

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.078	2.513		1.623	.111
budaya organisasi	.020	.129	.028	.152	.880
pengembangan karir	.033	.196	.036	.170	.865
self efficacy	-.165	.123	-.290	-1.343	.186

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi Budaya Organisasi sebesar 0,880, Pengembangan Karir sebesar 0,865 dan *Self Efficacy* sebesar 0,186 dimana ketiganya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3. Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan *self efficacy* terhadap variabel kinerja karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

Tabel 4.13
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.496	3.968		
	budaya organisasi	.422	.204	.608	1.643
	pengembangan karir	-.118	.310	.451	2.216
	self efficacy	.649	.194	.429	2.330

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 2,496 + 0,422X_1 - 0,118 X_2 + 0,649X_3$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 2,496 menunjukkan besarnya variabel Kinerja Karyawan jika variabel Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan variabel *Self Efficacy* sama dengan nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (b_1) sebesar 0,422 menunjukkan besarnya peranan variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan asumsi variabel Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* konstan. Artinya apabila faktor variabel Budaya Organisasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,422 satuan nilai dengan asumsi variabel Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (b_2) sebesar -0,118 menunjukkan besarnya peranan variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan asumsi variabel Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir konstan. Artinya apabila faktor variabel Pengembangan Karir menurun 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kinerja Karyawan menurun sebesar -0,118 satuan nilai dengan asumsi variabel Budaya Organisasi dan *Self Efficacy* konstan.
- d. Nilai koefisien regresi variabel *Self Efficacy* (b_3) sebesar 0,649 menunjukkan besarnya peranan variabel *Self Efficacy* terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan asumsi variabel Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir konstan. Artinya apabila faktor variabel *Self Efficacy* meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kinerja

Karyawan meningkat sebesar 0,649 satuan nilai dengan asumsi variabel Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir konstan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat.

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.694 ^a	.482	.449	1.914	.482	14.578	3	47	.000

a. Predictors: (Constant), self efficacy , budaya organisasi , pengembangan karir

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,449 atau 44,9%. Hal ini menunjukkan jika variabel Budaya

Organisasi, Pengembangan karir dan *Self Efficacy* dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan 44,9% , sisanya sebesar 55,1% (100% - 44,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.15
Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.496	3.968		.629	.532
budaya organisasi	.422	.204	.279	2.069	.044
pengembangan karir	-.118	.310	-.060	-.382	.704
self efficacy	.649	.194	.537	3.351	.002

e

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

a. Uji Hipotesis Pengaruh kinerja Karyawan Terhadap Budaya Organisasi

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,069 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 48) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,010 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,069) $>$ t_{tabel} (2,010), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,044 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama di terima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azizi et al. (2021). Yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pos Padang.

b. Uji Hipotesis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan
Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,382 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 48) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,010 Dari uraian tersebut

dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (-0,328) > t_{tabel} (-2,010)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,704 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustaan & Hamdi (2022) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Efeksi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pln (Persero) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah.

c. Uji Hipotesis Pengaruh *self efficacy* Terhadap kinerja karyawan

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,344 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 48) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,010 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (3,351) > t_{tabel} (2,010)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel *Self Efficacy* berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Soniati & Dewi (2022) yang berjudul

Pengaruh *Empowerment* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Bone Bolango.

2. Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.268	3	53.423	14.578	.000 ^b
	Residual	172.242	47	3.665		
	Total	332.510	50			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), self efficacy , budaya organisasi , pengembangan karir

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2023)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- Hipotesis diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$.
- Hipotesis ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$.

Dari tabel 4.16 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,578 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang: k, dk penyebut: n-k-1 (5%; 3; 47) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,80 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (14,578) > F_{tabel}$

(2,80), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Karyawan.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan kinerja, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah ada sebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azizi et al. (2021) dimana penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang ada di PERUMDA Tirta Bulian yaitu karyawan telah menjalankan budaya organisasi sesuai dengan norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, asumsi dan kebiasaan organisasi yang ada di dalam Perusahaan. Perusahaan sudah menerapkan peraturan yang baik untuk ditaati oleh karyawan. Jika karyawan melanggar peraturan yang telah dibuat oleh Perusahaan maka akan dikenakan sanksi seperti dapat nota teguran dari

pimpinan Perusahaan dan akan berpengaruh terhadap kenaikan pangkat atau pengembangan karir. Jika karyawan sering melanggar peraturan maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Penerapan budaya organisasi oleh setiap karyawan akan sangat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik budaya organisasi yang berlaku di dalam suatu Perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mustaan & Hamdi (2022) Dimana dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir yang terjadi di PERUMDA Tirta Bulian yaitu karyawan mempunyai perencanaan pengembangan karir tetapi pimpinan lebih mengutamakan kepada karyawan yang mempunyai tingkat Pendidikan lebih tinggi seperti karyawan yang berpendidikan Diploma (D3) dan Sarjana (S1). nyatanya tingkat Pendidikan karyawan PERUMDA Tirta Bulian didominasi oleh karyawan yang berpendidikan rendah (SMA/SMK). Karyawan yang berpendidikan rendah di dominasi oleh karyawan yang berusia 30-40 tahun. menyebabkan karyawan tidak memiliki ketertarikan untuk meningkatkan Pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan karyawan tidak memiliki tujuan serta semangat untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik maka tidak

mempengaruhi kinerja karyawan. Pengembangan karir dilakukan agar karyawan mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan menjamin keberhasilan Perusahaan.

3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soniati & Dewi (2022) dimana penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *self efficacy* di PERUMDA Tirta Bulian yaitu karyawan memiliki *self efficacy* yang baik. Karyawan memiliki keyakinan, dan kepercayaan terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan. Karyawan merasa diterima dengan baik di Perusahaan dan memiliki hubungan baik dengan karyawan lainnya. Karyawan yang mempunyai *self efficacy* yang baik ialah karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan *Self Efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Penerapan budaya organisasi oleh setiap karyawan akan sangat membantu dalam mencapai target Perusahaan

Semangkin baik budaya yang berlaku di dalam suatu instansi, maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari (2020) dimana budaya organisasi, pengembangan karir dan *self efficacy* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perusahaan dapat menciptakan iklim budaya organisasi yang baik dan positif dengan merumuskan nilai dan aturan yang ada di Perusahaan, pengembangan karir dilakukan agar pegawai mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh Perusahaan, *self efficacy* yang baik ialah karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

