

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN  
EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)  
UNIT PELAYAAAN JASA LOMBOK TENGAH

Oleh

Mustaan<sup>1)</sup>, Nizar Hamdi<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>STIE AMM Mataram

Email: <sup>2</sup>[nizar\\_hamdi69@yahoo.com](mailto:nizar_hamdi69@yahoo.com)

**Abstract**

This study entitled "The Influence of Organizational Culture, Career Development, and Self-Efficacy on the Performance of Employees of PT. PLN (Persero) Central Lombok Service Service Unit". The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, career development, and self-efficacy on employee performance. The population in this study were all employees of PT. PLN (Persero) UPJ Central Lombok amounted to 80 people, with a sample of 67 people. Based on the results obtained using multiple linear regression with the F test and t test, the Fcount value is 17.599 and Ftable is 2.742 with a significance level of 0.000 which is smaller than the probability coefficient of 0.05, meaning that simultaneously the variables of organizational culture, career development, and self-efficacy has a significant effect on employee performance (Y). While the partial test is known that organizational culture and career development variables have a significant effect on employee performance where tcount is 2,622 and 2,539 is smaller than ttable of 2,651 with probabilities of 0.011 and 0.014 smaller than = 0.05. Then the self-efficacy variable partially has a dominant significant effect on the employee performance variable because it is known that tcount of 3.459 is greater than ttable of 2.651 with a probability of 0.001 less than = 0.05.

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

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya menciptakan budaya organisasi yang baik, pengembangan karir, dan efikasi diri. Ketiga variabel ini sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi

tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Warididn dan Masrukhin , 2006 dalam Kusumawati, 2008).

Selanjutnya Robbins (2003) menyatakan bahwa pengertian budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.

Organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berfikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang

dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kinerja yang baik, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang (Kotter dan Heskett, 1992, dalam Sutanto, 2002).

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Menurut Bambang Wahyudi (2002:161), pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Menurut Handoko (2000:123), karir adalah “semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang”.

Selain budaya organisasi dan pengembangan karir penting untuk peningkatan kinerja, juga perlu diperhatikan efikasi diri dari para karyawan. Efikasi diri adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil.

Menurut Bandura (dalam Baron dan Byrne, 2004), efikasi diri mengarah pada keyakinan individu pada kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan dalam mencapai hasil yang harus dicapai. Dengan kata lain efikasi diri adalah berisikan evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Sehingga konsep efikasi diri berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam

mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang.

PT. PLN (persero) UPJ Lombok Tengah adalah suatu perusahaan negara yang pengelolaannya ditujukan untuk melayani masyarakat. Sebagai perusahaan pemerintah, PLN dikategorikan sebagai perusahaan jasa kelistrikan yang mengandalkan kualitas pelayanan jasa yang diberikan pada masyarakat.

Sebagaimana sebuah perusahaan negara, PT. PLN (persero) UPJ Lombok Tengah banyak mendapat sorotan dari berbagai pihak mengenai efektivitas kerjanya dalam organisasi dan kualitas layanan yang diberikannya kepada masyarakat sehingga peningkatan kualitas dan efektivitas kerja menjadi sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari seberapa besar tingkat efektivitas organisasi dalam melaksanakan fungsinya. Sebuah organisasi akan dapat bertahan hidup dan akan dapat berkembang apabila mampu beroperasi secara efektif. Oleh karena itu PT. PLN (persero) UPJ Lombok Tengah memposisikan karyawan berdasarkan penempatan kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Bagian karyawan dan populasi

No	Jenis Karyawan	Populasi	Persentase
1	Fungsional Ahli	12	15
2	Bag. Pemasaran dan Niaga	12	15
3	Bagian Perencanaan	8	10
4	Bagian Distribusi	27	33.75
5	Bagian Keuangan	12	15
6	Bagian SDM dan Administrasi	9	11.25
Jumlah Sampel		80	100

Sumber: PT. PLN (persero) UPJ Lombok Tengah

Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (persero) UPJ Lombok Tengah perlu adanya peningkatan budaya organisasi. Budaya organisasi di perusahaan merupakan faktor penting seperti upaya manajer menciptakan

lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu, pengembangan karir yang disertai dengan efikasi diri yang kuat dari karyawan diintensifkan agar kinerja dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, pengembangan karir dan efikasi diri yang dimiliki karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, Permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah ?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah ?
4. Apakah budaya organisasi, pengembangan karir, dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah ?

### **LANDASAN TEORI**

#### **Pengertian Kinerja**

Hasibuan (2002) menyatakan bahwa secara sederhana kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu

kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas maka semakin besar kinerja karyawan yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Sedarmayati (2001), kegiatan yang paling lazim dinilai dalam organisasi adalah kinerja seseorang, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu jabatan, pekerjaan, atau peranan dalam organisasi. Kinerja berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, p... an kerja atau hasil kerja untuk penamp... an kerja. Pengertian kinerja tersebut menunjuk pada hasil pelaksanaan pekerjaan karyawan. Dengan demikian, pencapaian hasil kerja yang baik berarti menunjukkan kinerja karyawan sudah baik dan berlaku sebaliknya.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

#### **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai factor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, masyarakat dan pemerintah secara keseluruhan. Hal tersebut didasarkan atas pernyataan Nawawi (2005) yang membuktikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan (pengetahuan, ketrampilan/keahlian), pengalaman kerja, dan kepribadian (motivasi, minat, disiplin, kemampuan bekerjasama). Selain itu, Mangkunegara (2000) juga menjelaskan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh factor kemampuan dan faktor motivasi.

### Indikator Kinerja

1. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260) :
2. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
4. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
5. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
6. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
7. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### Budaya Organisasi

#### Pengertian Budaya Organisasi

Robbins (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain. Budaya organisasi adalah suatu system nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu

memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Mangkunegara (2005) menyimpulkan pengertian budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

#### Dimensi Budaya Organisasi

Jika suatu organisasi menerapkan budaya kuat maka itu akan mendorong terjadinya peningkatan keefektifan pada organisasi tersebut, menurut Robbins (2003:527), budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama-sama secara luas.

Dibawah ini akan dijelaskan mengenai karakteristik yang merupakan nilai inti dari organisasi yang dapat membantu terciptanya budaya yang kuat. Dimana karakteristik tersebutlah yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

#### Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbin (2003 : 721) budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Karakteristik primer dalam budaya organisasi pada hakikatnya adalah sebagai berikut

1. Inovasi dan pengambilan risiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memuaskan perhatian pada hasil bukannya

- pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
  5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasarkan individu.
  6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya santai-santai.

### **Pengembangan Karir**

#### **Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan formal organisasi dalam mengembangkan pekerjanya dengan tujuan untuk mendapatkan keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan organisasi atau perusahaan. Setelah melalui suatu analisa jabatan yang ada bagi suatu awal posisi pekerjaan, maka langkah selanjutnya adalah adanya jabatan-jabatan berikutnya yang lebih tinggi. Jadi, salah satu dorongan pekerja bergabung atau bekerja pada suatu perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju dalam bentuk kemajuan atau keberhasilan pengembangan karir sesuai dengan kebutuhan karir.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dapat disimpulkan suatu pemahaman pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Dalam model manajemen karir yang baru, perusahaan berperan melalui Manajemen Karir Organisasional (*Organizational Career Management*) disingkat MKO (dalam Felicia, 2006). MKO dapat didefinisikan sebagai aktivitas dan kesempatan organisasi

(perusahaan) untuk menjamin agar manajer dan karyawan dapat memenuhi atau lebih memenuhi kebutuhannya dimasa depan. Praktik MKO meliputi perencanaan karir, jalur karir (*Career Path*), aktivitas pelatihan dan pengembangan, program pengembangan sasaran (*target*), promosi dari dalam, kebijakan staffing formal, criteria promosi standar, *assessment center*, *job posting*, *job matching*, *career counseling*, *out placement counseling*, dan mentor-protege relationship. Praktik-praktik dilakukan secara tepat dengan biaya yang efektif (*cost effective*) dan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tersedianya tenaga kerja, kondisi keuangan, *values* manajemen puncak, lingkungan social ekonomi dan industri, dan strategi bisnis perusahaan.

#### **Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Veitzhal Rivai (2008 : 290) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karir  
Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
2. Pengembangan karir individu  
Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
3. Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM. Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.
4. Peran umpan balik terhadap kinerja  
Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir. Umpan balik didalam usaha pengembangan karir pegawai mempunyai beberapa sasaran:

#### **Efikasi Diri**

#### **Pengertian Efikasi Diri**

Dalam kehidupan manusia memiliki efikasi diri itu merupakan hal yang sangat penting. Efikasi diri mendorong seseorang untuk memahami secara mendalam atas situasi yang dapat menerangkan tentang mengapa seseorang ada yang mengalami kegagalan dan atau yang berhasil. Dari pengalaman itu, ia akan mampu untuk mengungkapkan efikasi diri, yang menurut Kurniawan (2004) efikasi diri merupakan panduan untuk tindakan yang telah dikonstruksikan dalam perjalanan pengalaman interaksi sepanjang hidup individu. Efikasi diri yang berasal dari pengalaman tersebut yang akan digunakan untuk memprediksi perilaku orang lain dan memandu perilakunya sendiri.

Bandura (2001) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Bandura beranggapan bahwa keyakinan atas efikasi seseorang adalah landasan dari agen manusia. Manusia yang yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian dilingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak dan lebih mungkin untuk menjadi sukses dari pada manusia yang mempunyai efikasi diri yang rendah.

Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Sedangkan, Feist & Feist (2002) menyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan control terhadap pekerjaan mereka terhadap peristiwa lingkungan mereka sendiri.

#### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

Menurut Bandura (1997) ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu:

a. Pengalaman Keberhasilan. Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan

efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi diri.

b. Pengalaman Orang Lain. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun efikasi diri yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

c. Persuasi Sosial. Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

d. Keadaan fisiologis dan emosional. Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan perubahan lainnya. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

### Indikator Efikasi Diri

Menurut Smith, dkk (dalam Sya'dullah, 2011:17) indikator dari efikasi diri mengacu pada dimensi efikasi diri yaitu *level*, *strength*, dan *generality*, dengan melihat tiga dimensi ini maka terdapat beberapa indikator dari efikasi diri yaitu:

- Yakin dapat melakukan tugas tertentu, individu yakin dapat melakukan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- Yakin bahwa individu mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif :

Menurut Nazir (2005:54), metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu situasi kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Jenis penelitian deskriptif ini merupakan penelitian yang ditujukan untuk meneliti suatu objek yaitu PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah yang bertujuan untuk mendiskripsikan pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan efikasi diri terhadap kinerja

karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah.

### Tehnik Pengumpulan Data

Data penelitian ini diperoleh dengan cara kuesioner, yaitu dengan cara membagikan pertanyaan kepada responden untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yaitu variabel budaya organisasi, pengembangan karir, efikasi diri, dan kinerja karyawan.

### Populasi

Sugiyono (2009:116) menyatakan, populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang akan diteliti yang mana memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah sebanyak 80 karyawan.

### Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu pengambilan jumlah responden diambil dari seluruh anggota populasi (Suparmoko,1999), jumlah 80 karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah. Namun untuk mengantisipasi dalam pengembalian kuesioner, maka menggunakan batas minimum sampel dalam data yang dianalisis.

### Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah dengan menggunakan metode penentuan besarnya sampel dengan menggunakan metode Slovin dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2003: 108):

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n: Ukuran sampel

N: Ukuran populasi

E: Presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau yang diinginkan.

Dengan menggunakan presentase

kelonggaran (5 persen) maka dari populasi sebanyak 80 orang diperoleh ukuran sampel sebesar :

$$n = \frac{80}{1+80(0.05)^n} = 66,66$$

dibulatkan menjadi 67 responden.

Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 67 orang karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah.

**Identifikasi Variabel**

Adapun variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja Karyawan (Y)
- b. Budaya Organisasi (X1)
- c. Pengembangan Karir (X2)
- d. Efikasi Diri (X3)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel-variabel Penelitian**

1) Variabel Budaya Organisasi (X1)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi (X1) dalam penelitian ini diukur melalui jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan berdasarkan indikator variabel. Distribusi data jawaban responden yang berjumlah 67 orang terhadap variabel budaya organisasi (X1) dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini.

Tabel 2. Jumlah distribusi jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi

No.	Jawaban	Sko	Frekue	Juml	Presentase
1	SangatSetuju	5	93	465	19,83
2	Setuju	4	268	1072	57,14
3	Netral	3	75	225	15,99
4	Tidak Setuju	2	33	66	7,04
5	Sangat Tidak	1	0	0	0
J			469	1828	100

Sumber : data primer diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel budaya organisasi pada karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah secara umum setuju. Hal

tersebut dibuktikan dengan total skor yang tinggi dari jawaban responden pada kategori setuju dengan total skor 1072 atau 57,14 persen dan sangat setuju dengan total skor 465 atau 19,83. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa secara umum karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah setuju dengan budaya organisasi yang terdapat di perusahaan.

2) Variabel Pengembangan Karir (X2)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel pengembangan karir (X2) dalam penelitian ini diukur melalui jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan berdasarkan indikator variabel. Distribusi data jawaban responden yang berjumlah 67 orang terhadap variabel pengembangan karir (X2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel .3 Distribusi jawaban responden terhadap variebel pengembangan karir

N o.	Jawaban	Sk or	Freku ensi	Juml ah	Presentas e (%)
1	Sangat	5	67	335	20,00
2	Setuju	4	170	680	50,75
3	Netral	3	86	258	25,67
4	Tidak Setuju	2	12	24	3,58
5	Sangat Tidak	1	0	0	0
Jumlah			335	129	100

Sumber : data primer diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variable pengembangan karir pada karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah secara umum setuju. Hal tersebut dibuktikan dengan total skor yang tinggi dari jawaban responden pada kategori setuju dengan total skor 680 atau 50,75 persen. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa secara umum karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah menyetujui dengan adanya pengembangan karir dalam perusahaannya.



3) Variabel Efikasi Diri (X3)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel efikasi diri (X3) dalam penelitian ini diukur melalui jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan berdasarkan indikator variable. Distribusi data jawaban responden yang berjumlah 67 orang terhadap variabel efikasi diri (X3) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Distribusi jawaban responden terhadap variabel efikasi diri

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat	5	57	285	21,27
2	Setuju	4	171	684	63,81
3	Netral	3	32	96	11,94
4	Tidak Setuju	2	8	16	2,98
5	Sangat Tidak	1	0	0	0
Jumlah			268	1081	100

Sumber : data primer diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel efikasi diri pada karyawan secara umum setuju. Hal tersebut dibuktikan dengan total skor yang tinggi dari jawaban responden pada kategori setuju dengan total skor 684 atau 63,81 persen. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa secara umum karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah mempunyai rasa efikasi diri terhadap tugas-tugas yang diberikan dari perusahaannya.

4) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini diukur melalui jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diberikan berdasarkan indikator variabel. Distribusi data jawaban responden yang berjumlah 67 orang terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan

No.	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	143	715	35,58
2	Setuju	4	235	940	58,46
3	Netral	3	20	60	4,97
4	Tidak Setuju	2	4	8	0,99
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			402	1723	100

Sumber : data primer diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel kinerja pada karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah secara umum setuju. Hal tersebut dibuktikan dengan total skor yang tinggi pada kategori setuju dengan total skor 940 atau 58,46 persen. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa secara umum karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja.

**Analisa Regresi Linier Berganda dan Determinasi Berganda**

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisa Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	$\beta$	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.185	.434		2.730	.008
X1	.270	.103	.277	2.622	.011
X2	.213	.084	.269	2.539	.014
X3	.304	.088	.347	3.459	.001

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dalam tabel tersebut di atas

diperoleh persamaan:

$$Y = 1,185 + 0,270X_1 + 0,213X_2 + 0,304X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 1,185 menunjukkan besarnya kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah jika tidak ada pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, dan efikasi diri.
- b. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,270 artinya jika nilai budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,270.
- c. Koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,213 artinya jika nilai pengembangan karir mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,213.
- d. Koefisien regresi efikasi diri sebesar 0,304 artinya jika nilai efikasi diri mengalami peningkatan sebesar 1, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,213.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel efikasi diri merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah dengan nilai koefisien *beta* ( $\beta$ ) paling tinggi sebesar 0,304.

**Pengujian Hipotesis**

1) Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.675	3	2.225	17.599	.000 <sup>b</sup>
Residual	7.965	63	.126		
Total	14.641	66			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $17.599 > 2.742$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel independent (budaya organisasi, pengembangan karir, dan efikasi diri) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) pada PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah.

2) Uji t

Hasil uji t dapat dilihat dari *output coefficients* dari hasil regresi berganda berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.185	.434		2.730	.008
1 X1	.270	.103	.277	2.622	.011
X2	.213	.084	.269	2.539	.014
X3	.304	.088	.347	3.459	.001

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel diatas dapat dijelaskan dari masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $2,622 < 2,651$  dengan probabilitas sebesar  $0,011 < 0,05$ . Artinya bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $2,539$

$< 2,651$  dengan probabilitas sebesar  $0,014 < 0,05$ . Artinya bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**3.** Pengaruh Variabel Efikasi Diri ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $3,459 > 2,651$  dengan probabilitas sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya bahwa variabel efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan yang dominan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda dalam metode SPSS *release V.20.0* dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi, pengembangan karir, dan efikasi diri secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji-F, dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,599 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,742. Dari hasil perhitungan juga diperoleh tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari koefisien probabilitasnya 0.05. Sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikan kurang dari 5 persen, maka  $H_0$  ditolak.

Kemudian dari hasil pengujian secara parsial (uji-t) diketahui bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah dimana  $t_{hitung}$  sebesar 2.622 dan 2.539 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  sebesar 2.651 dengan probabilitas sebesar 0,011 dan 0,014 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Sedangkan variabel efikasi diri ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan yang dominan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) karena diketahui bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 3,459 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,651 dengan probabilitasnya sebesar 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan tidak dominannya signifikansi variabel budaya organisasi dan pengembangan karir tersebut,

berarti masih membutuhkan penerapan yang optimal.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan tentang pengaruh budaya organisasi ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), dan efikasi diri ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah.
2. Variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah.
3. Variabel efikasi diri secara parsial berpengaruh signifikan yang dominan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah.
4. Variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Jasa Lombok Tengah.

### Saran

1. PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah perlu memperhatikan variabel budaya organisasi karena karyawan yang memiliki budaya organisasi yang tinggi memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk meningkatkan kinerja pada karyawan dengan budaya organisasi yang tinggi perusahaan harus tetap mempertahankan atau memperbaharui di masa yang akan datang yang disesuaikan dengan perubahan kondisi yang ada dalam perusahaan. Sebaiknya pembentuk budaya organisasi melalui pendekatan interaktif, yaitu seluruh individu yang ada dalam perusahaan secara bersama-sama

- untuk merumuskan suatu model budaya organisasi yang ideal dan cocok dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pendekatan ini sangat cocok untuk digunakan karena memiliki resiko kegagalan yang minimal dan mengakomodasikan semua pikiran, nilai-nilai, norma-norma, dan kepentingan dari masing-masing pihak dalam organisasi yang memiliki kepentingan berbeda-beda.
2. PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah perlu memperhatikan variabel pengembangan karir karena pengembangan karir terbukti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir dapat ditingkatkan dengan memperhatikan jalur karir setiap karyawan dengan baik sehingga memberikan kesempatan karir kepada karyawan yang lebih memilih untuk menekuni kapabilitasnya melalui sebuah pembinaan. Memberikan dukungan kepada karyawan yang potensial untuk selalu meningkatkan kapabilitasnya dengan menciptakan situasi kerja yang kondusif juga perlu dilakukan, agar karyawan meraih kinerja yang optimal.
  3. PT. PLN (Persero) UPJ Lombok Tengah perlu mempertahankan, memperhatikan dan meningkatkan variabel efikasi diri karena terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi tentu memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk meningkatkan efikasi diri yaitu dengan memperhatikan tingkat keahlian setiap karyawan yang dimiliki dengan memberikan tantangan pada setiap pekerjaan yang dihadapi. Memberikan arahan, berbagi pengalaman, fasilitas, dan panutan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien juga dapat meningkatkan efikasi diri karyawan.
- [1] Ahmad Arfah, Mislich Anshory. 2002. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Study Pada Perusahaan Air Minum di Batam). *Majalah Ekonomi*, tahun XV, No. 3A.
  - [2] Agung, A.M., Lilik., 2007. Dari Budaya Perusahaan ke Budaya Kerja, dalam buku *Corporate Culture, Challenge to Excellence*, editor Moeljono, D., Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
  - [3] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
  - [4] Bandura, A., 1977. Self-efficacy : Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychology Review*, 84, 191-215.
  - [5] Baron, R.A. & Byrne, P., 1994. *Social Psychology: Understanding Human Interaction*. Boston: Allyn and Bacon Inc.
  - [6] Chasanah, Nur. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self-Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawa (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). Tesis Program Pasca Sarjana UNDIP. (Tidak dipublikasikan).
  - [7] Dessler, G., 2000, *Human Resource Management (eighth edition)*, Prentice Hall, New Jersey
  - [8] Feist, J. & Feist, G.J., 2002. *Theories of Personality (5<sup>th</sup> ed)*. Boston: McGraw Hill.
  - [9] Gibson, J.,L, Konopaske,R., 2003. *Organizations: Behavior, Structure, Process, 11<sup>th</sup> ed*, International Edition, New York: McGraw Hill/Irwin.
  - [10] Ghozali, Imam., 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Undip, Semarang.
  - [11] Handayani, Wiwik. 2008. Dampak Komitmen Organisasi, Self-Efficacy

## DAFTAR PUSTAKA

- Terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawan PT. HM SAMPOERNA, Tbk Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 8, No. 2, September 2008.
- [12] Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- [13] Hasibuan, H. Malayu, S.P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- [14] Kusumawati, R. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada RS. Roemani Semarang)*. Tesis Program Pasca Sarjana UNDIP. (Tidak dipublikasikan).
- [15] Majer, K, 2006. *Values Based Leadership, Kepemimpinan Berbasis Nilai*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [16] Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua. Bandung : PT. Refika Aditama.
- [17] Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*, Cetakan keenam, Penerbit Balai Pustaka, Gahlia Indonesia : Jakarta.
- [18] Rivai, V. & Sagala, E. J., 2009, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Edisi II), PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- [19] Robbins, S.P. and Coulter, M. 1996. **Management (5th ed.)**, New Jersey, Prentice Hall, Inc.
- [20] Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- [21] Sigit, S., 2003. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: BPFT Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- [22] Sinaga, Mangarissan. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Soelong Laoet Medan*. Sekolah Pasca Sarjana USU. (tidak dipublikasikan).
- [23] Simamora, H., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi III).
- [24] Sudarmadi. 2007. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris: Karyawan Administratif Universitas Semarang)*. Program Pasca Sarjana UNDIP. (tidak dipublikasikan).
- [25] Sugiyono., 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. 2009. *Modul Ekonometrika*. Unsoed.
- [26] Sugiyono., 2008, “*Metode Penelitian Bisnis*”, Cetakan Kedua belas, Bandung, Alfabeta.
- [27] Tjitra, H., 2007. *Mencapai Sukses Permanen Melalui Budaya Organisasi*, di dalam buku *Corporate Culture, Challenge to Excellence*, editor: Moeljono, D., Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- [28] Watimena, Abubakar. 2007. *Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Biak Papua*. *Jurnal Eksekutif*, Vol4, No 3, Desember 2007.
- [29] Wibowo, F. Dewi. 2006. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang)*. Program Pasca Sarjana UNDIP. (Tidak dipublikasikan).
- [30] Wutun, R.,F., 2004. *Sistem Nilai dan Praktik-Praktik Organisasi Perusahaan .X.*, di dalam buku *Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Unjuk Kerja Perusahaan*, Jakarta: Bagian Psikologi Industri & Organisasi, Universitas Indonesia.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN