

Budaya Organisasi, Self-Efficacy, dan Disiplin Kerja sebagai Antecedent dalam Konsekuensi terhadap Kinerja Pegawai

Alfato Yusnar Kharismasyah¹, Annisa Ilma Hartikasari², Fitri Rakhmawati³, Yusuf Enril Fathurrohman⁴, Rindi Fitri Antika⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis^{1,2,5}, Fakultas Sastra Inggris³, Fakultas Pertanian dan Perikanan⁴
Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Article Info

Article history:

Received June 20, 2023

Revised June 21, 2023

Accepted July 7, 2023

Keywords:

Budaya organisasi;
self-efficacy; disiplin kerja;
kinerja.

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi, *self-efficacy* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Perum Perhutani KPH Banyumas Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sejumlah 134 responden pada pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik *incidental sampling* dan rumus *slovin*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji analisis data, uji kecocokan model dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, *self-efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



© 2022 by the authors; licensee UMP. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Corresponding Author:

Name Alfato Yusnar Kharismasyah,

Department of

Faculty of Economics and Business, Faculty of English literature, Faculty of Agriculture and Fisheries
Muhammadiyah Purwokerto University,

Email: chipatoyusnar@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang memiliki potensi kekayaan hutan terbesar di dunia. Berdasarkan data Kementerian Kehutanan RI, pada tahun 2019 hutan Indonesia sekitar 99,6 juta hektar. Hutan, selain merupakan unsur utama sistem penyangga kehidupan manusia, juga

merupakan modal dasar pembangunan nasional yang memiliki manfaat nyata, baik manfaat ekologi, sosial budaya, maupun manfaat ekonomi. Oleh karena itu, pemanfaatannya harus dilakukan secara terencana, rasional, optimal, dan bertanggung jawab serta memperhatikan kelestarian fungsi dan keseimbangan lingkungan hidup guna mendukung pengelolaan hutan dan pembangunan kehutanan yang berkelanjutan bagi kesejahteraan rakyat, (Rizana, 2019).

Salah satu unit kerja di wilayah Regional Jawa Tengah adalah Perum Perhutani KPH Banyumas Timur. Perum Perhutani Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Banyumas Timur adalah merupakan satuan unit kerja di wilayah Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah yang beralamat di Jl. Gatot Subroto, Purwokerto, yang Luas wilayahnya 46.453,00 Ha meliputi kawasan hutan yang berada di 4 Kabupaten, yaitu Kabupaten Cilacap 1.872,71 ha (4, 03%), Kabupaten Banyumas 17.897,10 ha (38, 53%), Kabupaten Purbalingga 15.079,91 ha (32, 46%) dan Kabupaten Banjarnegara 11.603,28 ha (24, 98%). Perum Perhutani Banyumas Timur diberi tugas dan kewenangan menyelenggarakan pengelolaan hutan (Hutan Lindung dan Hutan Produksi) berdasarkan prinsip-prinsip perusahaan: penataan hutan, penyusunan rencana pengelolaan hutan, pemanfaatan hutan, rehabilitasi & reklamasi, perlindungan dan konservasi alam, yang tidak termasuk kewenangan publik. Pengelolaan Hutan adalah kegiatan yang meliputi tata hutan dan penyusunan rencana pengelolaan hutan, pemanfaatan hutan, rehabilitasi dan reklamasi hutan, serta perlindungan hutan dan konservasi alam. Dalam pengelolaan hutan produksi, Perum Perhutani memanfaatkan potensi hasil hutan kayu dan Non kayu. Hasil hutan non kayu adalah buah-buahan, getah dan resin, madu, rotan, terpentin, minyak kayu putih, damar, sagu, sutera, dan lain-lain (www.perhutani.co.id). [Accessed 4 Oktober 2020].

Berdasarkan survey yang dilakukan peneliti melalui wawancara pada tanggal 5 Oktober 2020 kepada Bapak Sri Wibowo yang menjabat sebagai Kepala Bagian Sumber Daya Manusia Perum Perhutani KPH Banyumas Timur, menjelaskan beberapa hal terkait kinerja dan sumberdaya manusia yang ada. Sebagai salah satu pihak yang berperan penting dalam pengelolaan sumberdaya hutan, maka Perum Perhutani dituntut untuk memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas dan profesional dan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Selain pentingnya sumber daya manusia berkualitas, profesional dan memiliki kinerja yang baik, *survey* yang dilakukan peneliti juga menghasilkan fenomena bahwa Divisi Regional Perhutani cenderung akan memindahkan pegawainya dari satu kantor Perhutani ke kantor lainnya, hal tersebut mengakibatkan banyak pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur yang berasal dari luar daerah. Selain itu perbedaan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, serta agama menuntut para pegawai untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan budaya di tempat kerjanya. Pegawai harus dapat beradaptasi dengan budaya baru yang ada pada perusahaan tersebut dan mematuhi norma atau kebiasaan yang ada. Kepatuhan anggota suatu organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut (Jamaluddin, dkk 2017). Kekuatan budaya perusahaan akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, karena anggapannya bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai - nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para karyawan (Wiridarni, dkk 2019). Terdapat beberapa penelitian yang menjelaskan hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Kartika, dkk (2019), yang mana menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja

pegawai. Selain itu, dalam penelitian Astutik (2016), membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja pegawai. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Selain itu, sebagai seorang pegawai yang bekerja pada perusahaan umum milik pemerintah, pegawai Perum Perhutani dituntut untuk bekerja secara maksimal, untuk itu setiap pegawai harus memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan diri sendiri. Dengan kemampuan yang baik maka seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik pula sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya yaitu melakukan perencanaan, pengurusan, pengusahaan dan perlindungan hutan di wilayah kerjanya dengan baik. Hal tersebut berhubungan dengan *self-efficacy* pada tiap pegawai. Faktor ini memiliki peran dalam perspektif keefektifan penilaian kinerja karyawan, terutama dalam pengembangan perusahaan, bahwa semakin detail sebuah penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin terkait lah persoalan (Ariyati, 2018). *Self-efficacy* yaitu sebagai kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas pada sebuah tingkatan tertentu. *Self-efficacy* menjadi salah satu faktor yang memengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tugas. *Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan dan mencapai beberapa hasil, *self-efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self-efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan (Wiridarni, dkk, 2019). Beberapa penelitian terkait hubungan antara *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai adalah seperti penelitian yang dilakukan oleh Ariyati (2018) dan Widiarni, dkk (2019), dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pula penelitian lain yang dilakukan oleh Sihombing, dkk (2018), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena lain di dalam perusahaan seperti ketaatan pada prosedur kerja dan ketaatan pada peraturan perusahaan yang kurang dijalankan dengan baik oleh pegawai, seperti beberapa pegawai yang sering terlambat masuk kantor, atau meninggalkan kantor saat jam kerja untuk melakukan kepentingan pribadi di luar perusahaan, harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan agar tidak menjadi penghambat tercapainya tujuan perusahaan, hal ini berkaitan dengan disiplin kerja karyawan. Menurut Sinambela (2019), berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja, dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerja lah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap segenap peraturan yang ada di organisasi, hal tersebut dapat ditunjukkan karyawan dengan absensi, datang tepat waktu, mengerjakan suatu tugas dengan tertib dan teratur. Hal tersebut sangat membantu dalam proses kelancaran pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mulyana, dkk (2019) disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Banyak penelitian yang mendukung hubungan antara disiplin pegawai. Disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Margaret (2017), membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikansi secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan kerja dengan kinerja karyawan. Seperti peneliti Isvandiari (2017) dan Santoso (2019) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dari Widiarni, dkk (2019) dengan variabel penelitian yaitu budaya

organisasi, *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian tersebut dengan menambahkan variabel disiplin kerja, dikarenakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ichsan, dkk (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subyek dan penambahan variabel, hal tersebut dikarenakan peneliti ingin menambahkan dan memperdalam variabel disiplin kerja pada kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur dan berusaha untuk menggali lebih dalam lagi tentang variabel disiplin kerja pada Perum Perhutani KPH Banyumas Timur tersebut. Sehingga faktor - faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai pada perusahaan tersebut. Selain itu dikarenakan masih adanya *research gap* pada beberapa penelitian maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali variabel tersebut. Berdasarkan ulasan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi, *Self-Efficacy* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perum Perhutani Banyumas Timur"**.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut (1) Untuk mengetahui secara simultan pengaruh budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur. (2) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur. (3) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur. (4) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Putra (2020), kinerja *pegawai* atau *employee performance* merupakan timbal balik dari usaha dan kontribusi yang mampu dikerjakan atau dihasilkan (*output*) oleh seorang individu terhadap tugasnya sesuai dengan instruksi yang telah diberikan.

Indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2006) dalam Widyawati (2018) antara lain; (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian, (6) Komitmen Kerja.

Budaya Organisasi

Menurut Edison, dkk (2016) budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma - norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi suatu dan tujuan tertentu. Indikator budaya organisasi menurut Denison and Mishra, (1995) dalam Wijaya (2016) adalah (1) Misi, (2) Konsistensi, (3) Adaptabilitas, (4) Pelibatan.

Self-Efficacy

Menurut Setiadi (2020) *self-efficacy* merupakan tingkat keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai kemampuannya dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil tertentu. Terdapat 4 indikator untuk mengukur *self-efficacy* menurut Lunenberg (2011) dalam Widyawati (2018), antara lain; (1) Pengalaman akan kesuksesan, (2) Pengalaman individu lain, (3) Persuasi verbal, (4) Keadaan fisiologis.

Disiplin Kerja

Sinambela (2019), mendefinisikan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2007:194) dalam Syafrina (2017), mengemukakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya; (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Teladan pimpinan, (3) Balas jasa, (4) Keadilan, (5) Pengawasan melekat (Waskat), (6) Sanksi hukuman, (7) Ketegasan, (8) Hubungan kemanusiaan.

Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis Pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai

Budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan memengaruhi cara kerja mereka. Budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Widiarni,dkk (2019), Isvandiari (2017),dan Sari (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

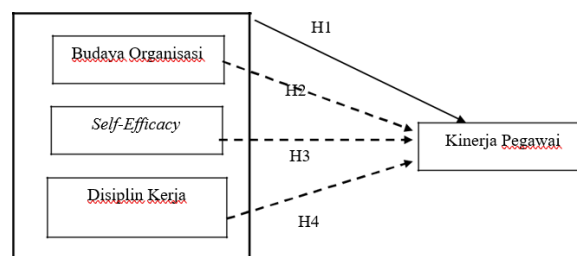
Pengaruh *self-efficacy* dengan kinerja pegawai

Self-efficacy adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya, sehingga orang tersebut dapat memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan tugasnya, mencapai tujuan dan yakin bahwa dirinya dapat melakukan tugas yang sulit sekalipun. *Self-efficacy* sangat diperlukan dalam pengembangan kinerja karyawan karena dengan adanya *self-efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widiarni, dkk (2019), Ariyati (2018), Burhan (2019) yang mana menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2018), dan Ichsan, dkk (2020), dan Astutik (2019) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan literatur penelitian maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif dalam bentuk penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur yang berjumlah 203 orang pegawai. Teknik pengambilan sampelnya dilakukan dengan teknik *incidental sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 134 responden. Sedangkan jenis data dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis data primer melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data dilakukan adalah dengan melakukan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji analisis data, uji kecocokan model, dan uji hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang kembali sejumlah 134 buah. Semua data dalam penelitian ini telah valid, reliabel, dan lolos uji asumsi klasik

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.279 + 0.303 X_1 + 0.295 X_2 + 0.338 X_3$$

Persamaan regresi tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

α = Nilai konstanta (α) menunjukkan nilai sebesar 0.279 menyatakan bahwa apabila budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja bernilai nol maka kinerja pegawai naik sebesar 0.279 satuan.

β_1 = Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi menunjukkan nilai positif sebesar 0.303 menyatakan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0.303 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

β_2 = Nilai koefisien regresi variabel *self-efficacy* menunjukkan nilai positif sebesar 0.295 bahwa setiap peningkatan *self-efficacy* sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0.295 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

β_3 = Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0.338 menyatakan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja pegawai meningkat sebesar 0.338 satuan dengan asumsi variabel lain tetap

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda ditemukan hasil variabel paling berpengaruh dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja dengan nilai Beta sebesar 0.338, kemudian diikuti variabel budaya organisasi dengan Beta 0.303 dan kemudian variabel *self-efficacy* dengan nilai Beta 0.295.

Uji Kecocokan Model

Uji Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0.887 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel *independent* (budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variabel *dependent* (kinerja pegawai) adalah sebesar 88.7%

sisanya sebesar 11.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Dari model analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa persamaan yang terbentuk adalah cocok atau *fit*.

Uji F (Hipotesis Simultan)

Uji simultan F digunakan untuk menguji hipotesis pertama yaitu untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independent yaitu budaya organisasi (X1), *self-efficacy* (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja pegawai (Y)

Uji Hipotesis Pertama

Berdasarkan tabel 4.20 hasil Uji simultan F diatas, maka menunjukkan nilai F hitung sebesar 350.241 dengan signifikansi 0.000, diperoleh degree of freedom dengan rumus ; $df = (k-1), (n-k)$, atau 0.05 (4-1), (134-4) yang mana menunjukan nilai F tabel sebesar 2.67, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($350.241 > 2.67$), dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Maka dari hasil uji F tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain, model regresi persamaan tersebut dinyatakan cocok atau *fit*.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menjawab hipotesis kedua, ketiga, dan keempat dalam penelitian ini maka digunakan uji T. Uji T digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independent (budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (kinerja pegawai). Hipotesis diterima jika taraf signifikan < 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan > 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n - k - 1 \\ &= 134 - 3 - 1 \\ &= 130 \rightarrow 1.97838 \end{aligned}$$

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a		T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.279	.119		.2338
	Budaya organisasi	.303	.016	.557	19.103
	Self-efficacy	.295	.017	.509	17.329
	Disiplin kerja	.338	.019	.534	18.141

Uji hipotesis kedua

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji untuk variabel budaya organisasi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} 19.103 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.978 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi 0.000 yang mana kurang dari 0.05. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19.103 > 1.978$) artinya H_a **diterima** dan H_o **ditolak** maka dari itu secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” dinyatakan diterima.

Uji hipotesis ketiga

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji untuk variabel *self-efficacy* (X2) diperoleh nilai t_{hitung} 17.329 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.978 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai signifikansi variabel

self-efficacy 0.000 yang mana kurang dari 0.05. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17.329 > 1.978$) artinya H_a **diterima** dan H_o **ditolak** maka dari itu secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi “*self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” dinyatakan diterima.

Uji hipotesis keempat

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji untuk variabel disiplin kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} 18.141 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.978 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja 0.000 yang mana kurang dari 0.05. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($18.141 > 1.978$) artinya H_a **diterima** dan H_o **ditolak** maka dari itu secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” dinyatakan diterima.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi, *Self-Efficacy*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F hipotesis secara simultan diperoleh hasil bahwa budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukan bahwa budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur. Berdasarkan dari hasil uji determinasi, dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0.887 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel *independent* (budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja) dalam menjelaskan variabel *dependent* (kinerja pegawai) pada pegawai perum Perhutani KPH Banyumas Timur adalah sebesar 88.7% sisanya sebesar 11.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Dari hasil uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai dan dibuktikan dengan hasil 88.7%, Artinya, dengan adanya budaya organisasi yang tinggi, rasa percaya pegawai terhadap kemampuan diri sendiri dalam hal ini yaitu *self-efficacy*, dan disiplin kerja pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada pada perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua secara parsial diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur. Melalui hasil pengujian perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 19.103 dengan t_{tabel} sebesar 1.978 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil ini menunjukkan budaya organisasi merupakan salah satu variabel yang dapat memengaruhi kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur. Menurut Susanto (2011) dalam Edison, dkk (2016), budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai - nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan memengaruhi cara kerja mereka. Budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi. Dalam hal ini apabila dikaitkan dengan pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur, adanya nilai-nilai kerja, pola keyakinan, visi misi dan kebiasaan serta norma-norma yang ada di perusahaan akan memengaruhi kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiarni,dkk (2019), Isvandiyari (2017),dan Sari (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai

Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga secara parsial diperoleh hasil bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur. Melalui hasil pengujian perhitungan menunjukkan thitung sebesar 17.329 dengan ttabel sebesar 1.978 maka thitung > ttabel. Hasil ini menunjukkan *self-efficacy* merupakan salah satu variable yang dapat memengaruhi kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur. Menurut Rizky (2015) dalam Ariyati (2018) mendefinisikan efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya, sehingga orang tersebut dapat memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan tugasnya, mencapai tujuan dan yakin bahwa dirinya dapat melakukan tugas yang sulit sekalipun. *Self-efficacy* sangat diperlukan dalam pengembangan kinerja karyawan karena dengan adanya *self-efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini apabila pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur memiliki *self-efficacy* yang baik, maka akan memberikan pengaruh terhadap kinerja yang baik pula. Pegawai yang memiliki kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimilikinya, maka akan memotivasi pegawai tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiarni, dkk (2019), Ariyati (2018), Burhan (2019) yang mana menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihombing (2018) yang mana menjelaskan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat secara parsial diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur. Melalui hasil pengujian perhitungan menunjukkan thitung sebesar 18.141 dengan ttabel sebesar 1.978 maka thitung > ttabel. Hasil ini menunjukkan disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang dapat memengaruhi kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan (Sinambela, 2016). Oleh karena itu Perum Perhutani KPH Banyumas Timur dituntut untuk selalu berusaha agar para pegawainya memiliki disiplin kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2018), dan Ichsan, dkk (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Namun hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Margaret (2017), membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikansi secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur.

2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur. *Self-efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani K
3. PH Banyumas Timur. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Banyumas Timur.

Saran

Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan budaya organisasi yang baik yang sudah dirasakan oleh para pegawai, seperti mempertahankan nilai-nilai kerja, visi misi, serta norma dan kebiasaan-kebiasaan baik dalam perusahaan, hal tersebut akan berdampak baik bagi para pegawai yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Perusahaan juga diharapkan dapat mendorong pegawainya agar dapat memberikan usaha-usaha yang terbaik bagi perusahaan. Selain Perusahaan dapat memberikan motivasi lebih kepada pegawainya atau memperketat kebijakan tertentu terkait pegawai yang kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Perusahaan juga dapat memberikan *reward* tertentu kepada pegawai agar pegawai dapat bersemangat dan dapat memberikan usaha-usaha terbaiknya bagi perusahaan, memberikan pelatihan-pelatihan tentang peningkatan rasa percaya diri atau pelatihan *soft skill* kepada pegawai, sehingga dapat membantu pegawai untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Perusahaan juga diharapkan dapat memberikan solusi terbaik bagi pegawai ketika mereka menghadapi suatu masalah. Dengan *self-efficacy* yang baik maka pegawai akan memiliki kinerja yang baik pula.

Perusahaan juga dapat memberikan program orientasi kepada pegawai dengan menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada pegawai. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *adjusted R-Square* sebesar 88.7 %, maka variabel budaya organisasi, *self-efficacy*, dan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, sisanya, sebesar 11.3% dapat menjadi acuan penelitian selanjutnya untuk memperluas variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti: lingkungan kerja, *lotus of control*, dan kepuasan kerja.

7. REFERENSI

- Andayani, Imelda dan Satria Tirtayasa. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> ISSN 2623-2634(online)DOI:https://doi.org/ 10.30596/maneggio.v2i1.3367
- Ariyati, Yenik dan Leyis. 2018. *Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola SP*

- Plaza Batam. Jurnal Equilibira Volume 5 No.2 Tahun 2018 Print ISSN25031546*
- Astutik, Mardi. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 2016 : 121-140 ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 2528-4649
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyanto, Eko, Akhmad Darmawan, Bima Cinintya Pratama 2019. *Metode Penelitian (metode pengambilan sampel dan penelitian survei)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Hasanah, Uswatun, Nuriana Rachmani Dewib dan Isnaini Rosyidac. 2019. *Self-Efficacy Siswa SMP Pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7E (Elicit, Engange, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, and Extend)*. PRISMA 2019, Vol. 2, 551-555
- Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, dan Lukman Nasution. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) – I Bukitbarisan Medan*. Jurnal Darma Agung Volume 28, Nomor 2, Agustus 2020; 187 – 210
- Ismail, Iriani. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten Di Madura*. Ekuitas Vol.12 No.1 Maret 2018: 18 – 36
- Isvandiari, Any. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang*. Jibeka Volume 11 Nomor 1 Februari 2017: 38 - 43
- Jamaluddin. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, Hal 26-34.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Manik, Sudarmin. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hero Supermarket Tbk Cabang Giant*

- Extra Metropolitan City Pekanbaru. Jurnal Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 8 (1), Hal 30-39.
- Margaret, Fitra. 2017. *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang*. Kolegial – Vol.5, No.1. Juni 2017 Issn 2088-5644
- Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI [Internet]. Jakarta. Tersedia dalam: www.menlhk.go.id [Accessed 4 Oktober 2020]
- Nuridin, Hardian Musrsito dan Munzir. 2020 . *Pengaruh Besarannya Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Sosio Ekons Volume 12, No. 1, April 2020, pp. 50-59 e-ISSN: 2502-5449 p-ISSN: 2085-2266 DOI: 10.30998/sosioekons.v12i1.5651
- Perum Pehutani [internet]. Jakarta. Tersedia www.perhutani.co.id [Accessed 4 Oktober 2020]
- Qomaruddin. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Efektifitas Kerja*. QIEMA (Qomaruddin Islamic Economy Magazine) Vol.5No .1Februari Tahun 2019 P-ISSN: 2528-2913
- Rani, Monica Selvy Dea, dan Kristiana Widiawati. 2019. *Disiplin Kerja Karyawan Divisi HRD di PT Yasunli Abadi Utama Plastik (Factory 3 Plant 1)*. Jurnal Mahasiswa Bina Insani, Vol.3, No.2, Februari 2019, 181 – 192 ISSN : 2528-6919
- Rizana.2019. *Peran Pemerintah Daerah Dalam Pencegahan Kebakaran Hutan Di Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau*. Jurnal Civitas Vol. 2 No. 1 September 2019 Hal: 52-63
- Sari, Nike Ningsih Purnama . 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur*. Jom Fisip Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017
- Setiadi,Rudi. 2020. *Pengaruh Self-Efficacy Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Ksop Kelas Ii Patimban*. Jurnal Al Amar Vol.1 No.1, Januari 2020
- Sinambela, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono.2017.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung; Alfabeta
- Subaidi, Agus. 2016. *Self-Efficacy Siswa Dalam Pemecahan Masalah Matematika*. Zigma, Volume 1, Nomor 2, Maret 2016, Hlm 64-68
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika terapan: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta:CV Andi Offset
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta:CV Andi Offset
- Syaifullah, Syarafina Aulia, dan Tengku Khairil Ahsyar. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Penerapan E-Learning Dengan Metode Ocai Dan*

- Hot Fit. Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 5, No. 2, Agustus 2019, Hal. 161-170 e-ISSN 2502-8995 p-ISSN 2460-8181 161
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 8, Nomor 4, Desember 2017
- Widiarni, Sri Lolita, Ni km, Luh Kadek Budi Martini, dan Yenny Vewawati. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung*. Juima Vol. 9 No. 1, Maret 2019
- Widyawati, Sapta Rini dan Ni Ketut Karwini. 2018. *Pengaruh Self Esteem, Self-Efficacy Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Fajar Semesta Denpasar*. Forum Manajemen, Volume 16, Nomor 2, Tahun 2018