

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN INTERNAL AUDIT PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK BANDUNG**

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN THE DEPARTEMEN OF INTERNAL AUDIT OF
PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK BANDUNG***

Muhamad Rafi Fadhilah¹, Dr. M. Yahya Arwiyah, S.H, M.H²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung.

[1muhamad.rafi2504@gmail.com](mailto:muhamad.rafi2504@gmail.com), [2yahya@telkomuniversity.ac.id](mailto:yahya@telkomuniversity.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling jenis simple random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 49 orang. Kuesioner yang disebarluaskan kemudian diolah dengan bantuan (SPSS) ver. 23 for windows. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian ini, hasil uji secara parsial (uji t) variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara simultan (uji f) variabel budaya organisasi dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. Kesimpulan pada penelitian ini, variabel budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung memiliki kategori sangat baik.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Linear Berganda, *Self efficacy*

Abstract

This study was conducted to find out and analyze the effect of organizational culture and self efficacy on the performance of the employees of the Internal Audit Department of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung.

This study used the quantitative method with the descriptive research type. Sampling was done using the probability sampling technique with the simple random sampling type, with 49 respondents. The questionnaire distributed was then processed with the help of (SPSS) ver. 23 for windows. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis.

Based on the results of this study, the partial test results (t-test) of the organizational culture variable significantly affects employee performance. The self efficacy variable significantly affects employee performance. Based on the simultaneous test results (f-test), the organizational culture variable and self efficacy variable have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Internal Audit Department of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. The conclusion of this study is the effect of organizational culture variable and self-efficacy variable on the performance of the employees of the Internal Audit Department of PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung are within the very good category.

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance, Multiple Linear, Self efficacy*

1. Pendahuluan

Perusahaan milik negara atau yang dikenal dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki peran penting dalam perekonomian di Indonesia. Pembentukan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai salah satu instrumen negara yang mempunyai tujuan mencari keuntungan dan menjalankan peran untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang tidak bisa diberikan lembaga pemerintah lainnya. Salah satu tujuan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mencari keuntungan menjadikan perusahaan harus lebih responsive terhadap kemajuan perekonomian di dunia. Untuk memenuhi perusahaan milik negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maka PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk melengkapi struktur organisasinya dengan Internal Audit, selain dari Audit Eksternal yang diwajibkan oleh Pemerintah Indonesia.

Posisi Internal Audit di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) diatur dalam UU No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dalam isinya menyebutkan bahwa setiap perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) wajib memiliki unit Satuan Pengawas Intern atau Internal Audit dalam struktur organisasinya yang merupakan aparat pengawas intern perusahaan. Pada banyak perusahaan, Internal Audit biasa disebut juga dengan Satuan Pengawas Intern (SPI). Perusahaan-perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dituntut untuk bersaing di pasar bisnis dan menyebabkan Internal Audit harus lebih siap dalam menghadapi pasar

bisnis dunia, Internal Audit harus lebih memperhatikan kualitas intern perusahaan dengan mengevaluasi dan memberikan saran berupa rekomendasi untuk kemajuan perusahaan.

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan dapat di lihat melalui nilai-nilai inti yang menjunjung tinggi oleh perusahaan. Suatu perusahaan yang mempunyai nilai-nilai yang dapat dimengerti dan mengaplikasikan oleh karyawan dalam aktivitas pekerjaannya merupakan perusahaan yang mempunyai budaya organisasi kuat Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut maka semakin kuat budaya di dalam organisasi tersebut. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk memiliki budaya “*The Telkom Way*” yang dijelaskan sebagai berikut: Pondasi dari “*The Telkom Way*” adalah *Telkom Corporate Philosophy: Always The Best* yang sekaligus menjadi *Basic Belief. Principles to be the star* dari *The Telkom Way* adalah 3S, yakni *Solid, Speed, Smart* yang sekaligus menjadi *Core Values* atau *Great Spirit*. Dengan terciptanya keselarasan *Telkom Corporate Philosophy, Telkom Leadership Architecture* dan *Telkom Way*, maka terwujud *Philosophy to Be Always The Best, Priciples to Be The Star, dan Practices to Be The Winner*.

Ada perlu tambahan seperti *planning audit* perlu disertakan kompetensi yang diperlukan untuk kegiatan audit dan perlu dikembangkan sosialisasi dari budaya “*SMART Partner*” agar budaya tersebut menjadi urat nadi masing-masing personal Internal Audit. *Self efficacy* sangat perlu, karena dalam pemeriksaan auditor harus memahami bidang yang di audit walaupun belum pernah terjun langsung, karyawan harus dapat menganalisis masalah secara bijaksana. Dalam Internal Audit masih ada personal yang masih kurang memiliki hal itu dan perlu ditumbuhkan melalui peningkatan kepercayaan diri agar bisa lebih tampil maksimal untuk membantu penyelesaian tugas. Karyawan di Internal Audit pada kinerjanya secara umum sudah memuaskan dan saling terbuka satu sama lain, selain itu karyawan dapat membantu direksi dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kinerja karyawan di Internal Audit perlu adanya yang di tingkatkan yaitu keseragaman konsep audit yang membutuhkan *improvement* dan perlu ditingkatkan performansi secara kolektif agar secara bersama-sama performansi karyawan Internal Audit meningkat lebih baik lagi. Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul “**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN INTERNAL AUDT PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK BANDUNG**”.

1.1 Rumusan Masalah

1. Bagaimana budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk?
2. Bagaimana *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi pada karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran *self efficacy* pada karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015:4), manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah untuk memperoleh, melatih, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Suwatno dan Priansa (2018:16), manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

2.2 Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2017:233), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Susanto dalam Uha (2017:4-5), budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan

perilakunya di dalam organisasinya. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. Menurut Kilmann dalam Sutrisno (2018:1-2), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan di ikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Robbins dan Coulter (2010:63), budaya organisasi (*organization culture*) telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat memengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan.

2.3 Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Bandura adalah tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri (*self efficacy*). Ia mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu menurut Feist dan Feist dalam Ghufron dan Risnawati (2017:73). Menurut Baron dan Byrne dalam Rosyiana (2019:93-94) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas. Menurut Bandura dalam Alwisol (2018:287), efikasi diri atau efikasi ekspektasi (*self efficacy – efficacy expectation*) adalah “persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu.” Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2017:176), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Kasmir (201:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

2.5 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Uha (2017:229-230), Budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan bersama, core values dan pola perilaku memengaruhi kinerja organisasi. Keyakinan adalah semua asumsi dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan sah. Core values adalah nilai-nilai dominan yang diterima di seluruh organisasi. Adapun pola perilaku, adalah cara orang bertindak terhadap orang lainnya. Suatu organisasi dengan keyakinan atas potensi orangnya dan nilai inti (core values) atas penghargaan, akan mempunyai pola perilaku yang diinginkan dalam memperlakukan orang dengan baik.

2.6 Hubungan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

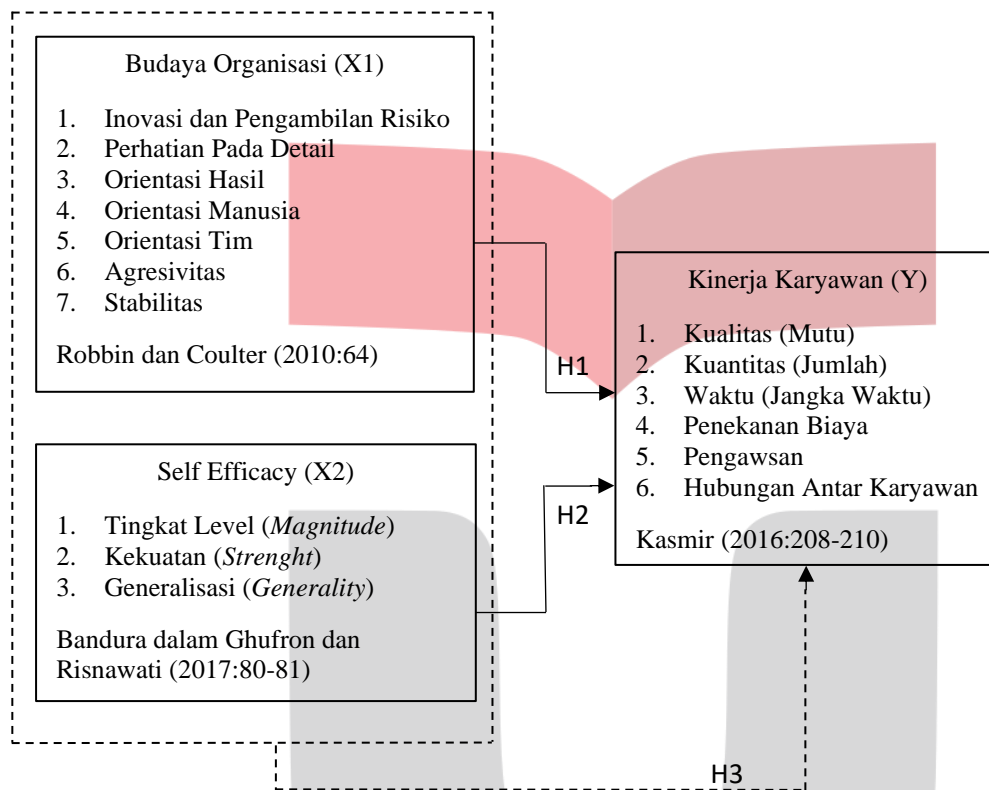
Dalam jurnal Ardi, Astuti dan Sulistyono (2017), berdasarkan hasil uji path, *self efficacy* (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Hasil ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2014), Indarwati (2014), dan Lestari, Sulianti, dan Wulandari (2015) yaitu *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7 Hubungan Budaya Organisasi dengan Self Efficacy

Penelitian yang dilakukan oleh Apriliani dalam Rosyiana (2019:100), menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi etis dan iklim beretika pada pengambilan keputusan auditor dengan *self efficacy* sebagai variabel moderator. *Self efficacy* terbukti memoderasi faktor organisasi-organisasi budaya etis dan iklim etika. Menurut Bandura dalam Rosyiana (2019:99), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu budaya, budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*value*), kepercayaan (*belief*), dalam proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori tentang budaya organisasi, *self efficacy* dan kinerja karyawan di atas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Data Peneliti

2.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka yang sebelumnya sudah di kemukakan oleh peneliti, maka peneliti merumuskan hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat “Pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung.” Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1: Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung.

Hipotesis 2: Self Efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung.

Hipotesis 3: Budaya Organisasi dan Self Efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2018:147), penelitian deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Menurut Sugiyono (2017:63), rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Hermawan dan Yusran (2017:5), penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode statistik. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengukur pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan audit. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis atau dugaan adanya pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan audit divisi Departemen

Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. Menurut Priyatno (2017:169), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

3.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 93 orang karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. Menurut Sugiyono (2018:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling probability sampling dan jenis yang digunakan yaitu simple random sampling. Menurut Sugiyono (2018:82), probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random, sampling area (cluster), sampling (sampling menurut daerah). Menurut Sugiyono (2018:82), simple random sampling dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 49 orang.

4. Pembahasan

Dari 49 responden yang menjadi responden pada penelitian ini, berdasarkan responden jenis kelamin bahwa responden terbanyak terdapat pada jenis kelamin laki-laki dengan sebesar 79.6% atau sebanyak 39 responden. Berdasarkan usia responden, mayoritas responden berusia lebih dari 40 tahun sebesar 61.2% yang mana pada usia tersebut responden berada pada usia yang sudah tua. Berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 27 orang 55.1%. Berdasarkan lama bekerja didominasi oleh karyawan dengan masa bekerja lebih dari sepuluh tahun sebanyak 34 orang karyawan atau sebesar 69.4% dari total responden.

4.1 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi diukur dengan tujuh dimensi yang terdiri dari dimensi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas dapat diterima oleh karyawan Divisi Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. Hal tersebut dibuktikan dengan skor rata-rata keseluruhan untuk variabel budaya organisasi sebesar 84.55% atau berada pada golongan kategori sangat baik.

4.3 Tanggapan Responden Mengenai Self Efficacy

Variabel *self efficacy* diukur dengan tiga dimensi yang terdiri dari dimensi tingkat level (*magnitude*), kekuatan (*strenght*), dan generaliasi (*generality*) dapat diterima oleh karyawan Divisi Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. Hal tersebut dibuktikan dengan skor rata-rata keseluruhan untuk variabel *self efficacy* sebesar 83.73% atau berada pada golongan kategori sangat baik.

4.4 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan diukur dengan enam dimensi yang terdiri dari dimensi kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan dapat diterima oleh karyawan Divisi Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. Hal tersebut dibuktikan dengan skor rata-rata keseluruhan untuk variabel kinerja karyawan sebesar 86.35% atau berada pada golongan kategori sangat baik.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen atau bebas yaitu variabel budaya organisasi (X_1) dan *self efficacy* (X_2) dengan satu variabel dependen atau terikat yaitu variabel kinerja karyawan (Y). Berikut tabel 4.1 hasil analisis regresi linear berganda di bawah ini.

TABEL 4.1
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.434	1.937	
Budaya Organisasi (X1)	.253	.084	.284
Self Efficacy (X2)	.872	.120	.684

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data Statistical Package and Service Solution (SPSS) Versi 23 (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka dibuat model regresi linear berganda dengan persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 2.434 + 0.253 X_1 + 0.872 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2.434 menyatakan bahwa jika tidak ada hubungan dari variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan *self efficacy* (X_2) diasumsikan bernilai nol maka tingkat kinerja karyawan sebesar 2.434.
2. Nilai koefisien regresi linear budaya organisasi (X_1) sebesar 0.253 yang berarti bahwa untuk setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan, maka mempunyai hubungan kinerja karyawan sebesar 0.253 satuan
3. Nilai koefisien regresi linear *self efficacy* (X_2) sebesar 0.872 yang berarti bahwa untuk setiap peningkatan *self efficacy* sebesar satu satuan, maka mempunyai hubungan kinerja karyawan sebesar 0.872 satuan.

4.6 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji T digunakan untuk meneliti pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* secara parsial terhadap kinerja karyawan di Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. Berikut tabel 4.2 hasil uji t di bawah ini.

TABEL 4.2
HASIL UJI T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.434	1.937		1.257	.215
Budaya Organisasi (X1)	.253	.084	.284	3.018	.004
Self Efficacy (X2)	.872	.120	.684	7.261	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data Statistical Package and Service Solution (SPSS) Versi 23 (2020)

Dengan tingkat signifikan 0.05, untuk menentukan nilai t tabel maka diperlukan adanya derajat kebebasan (*degrees of freedom*) dengan rumus $df = n - k$. Dengan jumlah sampel 49 (N) dan jumlah variabel yang digunakan 3 (K), maka derajat kebebasan $df = n - k$, $df = 49 - 3 = 46$, diperoleh t tabel sebesar 2.012. Berdasarkan tabel 4.26 di atas membandingkan antara t hitung dan t tabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi (X_1) memiliki nilai t hitung 3.018 > t tabel 2.012 dan nilai signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$, maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel budaya organisasi (X_1) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel *self efficacy* (X_2) memiliki nilai t hitung 7.261 > t tabel 2.012 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel *self efficacy* (X_2) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.7 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan atau uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen yaitu budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan membandingkan antara f hitung dan f tabel. Berikut tabel 4.3 hasil uji f di bawah ini.

TABEL 4.3
HASIL UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2378.757	2	1189.379	152.708	.000 ^b
Residual	358.276	46	7.789		
Total	2737.033	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: Hasil Olahan Data Statistical Package and Service Solution (SPSS) Versi 23 (2020)

Dengan tingkat signifikan 0.05, untuk menentukan nilai f tabel maka diperlukan adanya derajat kebebasan (*degrees of freedom*) dengan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, dimana (K) adalah jumlah variabel bebas ditambah variabel terikat dan (N) jumlah sampel yang digunakan. Maka perhitungannya $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 49 - 3 = 46$, dengan diperoleh f tabel sebesar 3.20. Berdasarkan tabel 4.27 di atas menunjukkan f hitung sebesar 152.708 dengan tingkat signifikansi 0.000, sehingga dapat disimpulkan f hitung lebih besar dari f tabel $152.708 > 3.20$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi (X_1) dan *self efficacy* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.8 Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen atau bebas yaitu budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap variabel dependen atau terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun koefisien determinasi pada penelitian ini dilihat pada tabel di bawah ini.

TABEL 4.4
KOEFSIEN DETERMINASI
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.863	2.79081

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy (X2), Budaya Organisasi (X1)

Sumber: Hasil Olahan Data Statistical Package and Service Solution (SPSS) Versi 23 (2020)

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diteliti terkait pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Departemen internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung.
Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit berdasarkan hasil penelitian menurut tanggapan karyawan Departemen Internal Audit berada dalam kategori sangat baik dan sudah sesuai keinginan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi skor total tanggapan responden variabel budaya organisasi mengenai dimensi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Departemen internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung.
2. *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan Departemen internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung.
Self efficacy terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit berdasarkan hasil penelitian menurut tanggapan karyawan Departemen Internal Audit berada dalam kategori sangat baik dan karyawan memiliki tingkat *self efficacy* sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi skor total tanggapan responden variabel *self efficacy* mengenai dimensi tingkat level (*magnitude*), kekuatan (*strenght*), dan generalisasi (*generality*). Hal tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung.
3. Pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung.
Budaya organisasi dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* yaitu 86.9% terhadap kinerja karyawan Departemen Internal Audit PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung.

6. Daftar Pustaka

- [1] Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- [2] Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- [3] Ghufron, M., & S, R. R. (2017). Teori-teori Psikologi. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- [4] Hermawan, A., & Yusran, H. L. (2017). Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif. Depok: Kencana.
- [5] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- [6] Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- [7] Priyatno, D. (2017). Panduan Praktis Olahan Data Menggunakan SPSS. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- [8] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Manajemen edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- [9] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (cet. ke-3). Bandung: Alfabeta.
- [10] Sugiyono. (2018). Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (cet. ke-28). Bandung: Alfabeta.
- [11] Sutrisno, E. (2018). Budaya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [12] Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). Manajemen SDM. Bandung: Alfabeta.
- [13] Trilolita, V., Ardi, P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Journal of Business Administration*, 52 (1), 163-172. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>.
- [14] Uha, I. N. (2017). Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja. Depok: Kencana.