

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *SELF EFFICACY*, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan Kantor Telkom Cirebon)

Alif Mulyanto

Jurusan Manajemen – Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *self efficacy*, dan iklim organisasi terhadap kinerja Karyawan Kantor Telkom Cirebon. Pada penelitian ini, persepsi terhadap komitmen organisasi, *self efficacy*, dan iklim organisasi sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Kantor Telkom Cirebon yang berjumlah 34 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika. Analisis statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Dari hasil analisis regresi berganda yaitu uji t, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi, *self efficacy*, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil uji F diketahui bahwa seluruh variabel independen pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan Kantor Telkom Cirebon. Nilai *R square* pada uji koefisien determinasi mempunyai nilai 51,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, Iklim organisasi, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Telekomunikasi memegang peranan penting dan strategis dalam kehidupan manusia. Keadaan tersebut yang mendorong manusia untuk memiliki jaringan telekomunikasi dengan fasilitas yang dapat mengakses segala keperluan informasi dengan cepat, melalui teknologi komunikasi diharapkan manusia dapat melakukan pertukaran informasi baik jarak dekat maupun jarak jauh. Indonesia telah melakukan antisipasi terhadap semakin

luasnya pengaruh telekomunikasi dalam kehidupan sehari-hari, salah satu antisipasi tersebut adalah PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. yang merupakan BUMN yang bergerak sebagai operator *telecommunication, information, edutainment, dan service* (TIMES) terbesar dan terlengkap di Indonesia. Perusahaan ini mulai berdiri pada masa Hindia Belanda pada tahun 1882 dan secara resmi menjadi Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi) pada tahun 1965.

Sejak saat itu, PT. Telekomunikasi Tbk. terus mengadakan pembaruan di segala bidang agar dapat menyesuaikan diri dengan kemajuan dan perkembangan teknologi yang semakin pesat serta agar dapat bersaing dengan para kompetitor asing. Dengan visi “*Be The King of Digital in The Region*”, PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Untuk mewujudkan visi tersebut, upaya yang dilakukan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang memadai dalam segala aspek ilmu.

Gibson *et.al* (2000) dalam Windy dan Gunasti (2012: 220) komitmen organisasional diartikan sebagai “identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan, oleh organisasi atau unit dari organisasi”. Komitmen seorang karyawan terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi tersebut. Seseorang dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi akan cenderung bertahan sebagai anggota organisasi dalam waktu yang cukup lama.

Manusia tidak hanya didorong oleh kekuatan dari dalam dirinya sendiri, atau dibentuk dan dikendalikan oleh rangsangan eksternal. *Self efficacy* diyakini dapat menjadi kunci untuk pekerjaan yang sukses, selain itu juga *self efficacy* juga dapat mempengaruhi pola pikir dan perilaku dalam membuat keputusan. Menurut Stajkovic dan Luthans (1998) dalam Luthans,

(2006:338), *efikasi diri* mengacu pada keyakinan individu (atau konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dan konteks tertentu.

Menurut Wirawan (2008:121) yang mengutip dari R. Tagiuri dan Litwin (1968), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

KINERJA

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Handoko (2001), mendefinisikan kinerja sebagai suatu aspek penting yang dapat mengembangkan organisasi secara efisien dan efektif. Hal ini berarti suatu organisasi memanfaatkan secara baik sumber daya yang ada dalam organisasi terutama sumber daya manusia.

Pengukuran kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2006:260) yaitu: (a) kualitas (*kesempurnaan*), (b) kuantitas (*jumlah*), (c) ketepatan waktu (*waktu maksimal*), (d) efektivitas (*pemanfaatan sumber daya*), dan (e) kemandirian.

KOMITMEN ORGANISASI

Menurut Robbins (2008:100) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Gibson *et.al* (2000) dalam Windy dan Gunasti (2012: 220) diartikan sebagai “identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan, oleh organisasi atau unit dari organisasi”. Menurut Robbins (2008: 101) dimensi komitmen organisasi ada tiga macam, yaitu: (a) *affective commitment*, (b) *continuance commitment*, dan (c) *normative commitment*.

SELF EFFICACY

Menurut Robbins dan Timothy (2008:241), *self efficacy* merupakan keyakinan individu bahwa ia mampu mengerjakan suatu tugas. Semakin tinggi *self efficacy* pada diri sendiri, maka semakin tinggi rasa percaya diri yang dimiliki dalam kemampuan untuk berhasil dalam suatu tugas.

Menurut Stajkovic dan Luthans (1998) dalam Luthans, (2006:338) , *efikasi diri* mengacu pada keyakinan individu (atau konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dan konteks tertentu. Menurut Chasanah (2008) pengukuran *self efficacy* yaitu dengan: (a) perasaan mampu melakukan pekerjaan, (b) kemampuan yang lebih

baik, (c) senang pekerjaan yang menantang, dan (d) kepuasan terhadap pekerjaan.

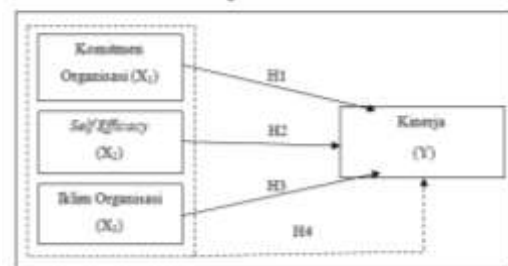
IKLIM ORGANISASI

Menurut Simamora (2004) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Menurut Wirawan (2008:121) yang mengutip dari R. Tagiuri dan Litwin (1968), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Menurut Wirawan (2008:128–130), pengukuran iklim organisasi dilakukan dengan cara melihat: (a) keadaan lingkungan fisik, (b) keadaan lingkungan social, (c) pelaksanaan sistem manajemen, (d) kondisi fisik, dan (e) kejiwaan anggota organisasi.

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis penelitian ini adalah :

- H1 : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan Kantor Telkom Cirebon.
- H2 : Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja Karyawan Kantor Telkom Cirebon.

H3 : Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Karyawan Kantor Telkom Cirebon.

H4 : Secara simultan komitmen organisasi, *self efficacy*, dan iklim organisasi mempengaruhi kinerja Karyawan Kantor Telkom Cirebon.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Telkom Cirebon. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh karena populasinya kurang dari 100.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: menyebar kuesioner kepada responden, melakukan wawancara dan studi kepustakaan. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 23.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN UJI VALIDITAS

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,691	0,349	Valid
2	0,707	0,349	Valid
3	0,583	0,349	Valid
4	0,699	0,349	Valid
5	0,539	0,349	Valid
6	0,556	0,349	Valid
7	0,353	0,349	Valid
8	0,650	0,349	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2018.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel komitmen organisasi dinyatakan valid.

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas *Self Efficacy*

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,968	0,349	Valid
2	0,927	0,349	Valid
3	0,933	0,349	Valid
4	0,933	0,349	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2018.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel *self efficacy* dinyatakan valid.

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,876	0,349	Valid
2	0,787	0,349	Valid
3	0,876	0,349	Valid
4	0,529	0,349	Valid
5	0,443	0,349	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2018.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel iklim organisasi dinyatakan valid.

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,927	0,349	Valid
2	0,889	0,349	Valid
3	0,701	0,349	Valid
4	0,927	0,349	Valid
5	0,527	0,349	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2018.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja dinyatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,742	0,60	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,995	0,60	Reliabel
Iklim Organisasi	0,751	0,60	Reliabel
Kinerja	0,850	0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2018.

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa seluruh variabel dalam penelitian mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, hal ini berarti seluruh

pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK MULTIKOLINIERITAS

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinieritas

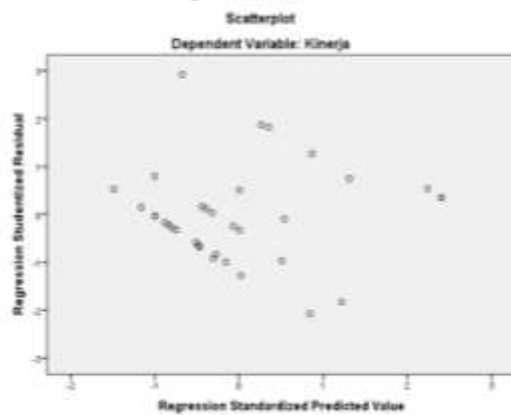
No.	Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	0,885	1,131
2	Self Efficacy	0,863	1,159
3	Iklm Organisasi	0,807	1,240

Sumber : Data yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

HETEROKESDASTISITAS

Gambar IV-2
Uji Heterokedastisitas

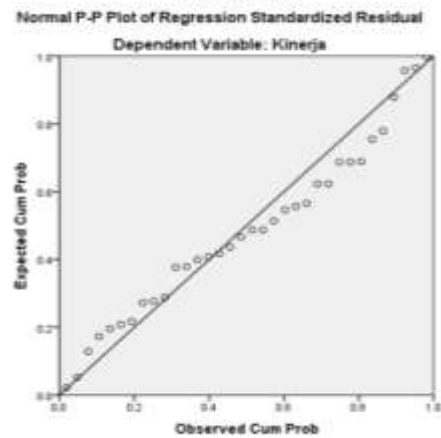


Sumber : Data yang diolah, 2018.

Pada gambar di atas tidak menunjukkan adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

NORMALITAS

Gambar IV-3
Uji Normalitas



Sumber : Data yang diolah, 2018.

Berdasarkan gambar diatas (*Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

ANALISIS REGRESI

Tabel IV-11
Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.026	2.717		.010	.992
KomitmenOrganisasi	.218	.092	.306	2.377	.024
SelfEfficacy	.343	.138	.324	2.489	.019
IklmOrganisasi	.378	.130	.391	2.905	.007

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data yang diolah, 2018.

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,026 + 0,218X_1 + 0,343X_2 + 0,378X_3 + e$$

UJI PARSIAL (uji t)

Variabel Komitmen Organisasi (X_1), dari persamaan pada tabel analisis regresi menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,377 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel *Self Efficacy*, dari persamaan pada tabel analisis regresi menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,489 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,019 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Iklim Organisasi, dari persamaan pada tabel analisis regresi menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,905 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

UJI SIMULTAN (uji F)

Tabel IV-13
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regresi	79,487	3	26,496	12,781	,000 ^b
Residual	46,542	30	1,551		
Total	126,029	33			

^a. Dependent Variable: Kinerja
^b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Self Efficacy
Sumber: Data yang diolah, 2018.

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $12,781 > F_{tabel}$ sebesar $2,922$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y atau dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi, *self efficacy*, dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Tabel IV-14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,749 ^b	,561	,517	1,24536	1,903

^a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Self Efficacy
^b. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data yang diolah, 2018.

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) di peroleh $0,517$ artinya $51,7\%$ variabel kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi, *self efficacy*, dan iklim organisasi, sedangkan sisanya sebesar $48,3\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Implikasi kebijakan manajerial penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Telkom Cirebon menunjukkan pengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} $2,377 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,024 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya komitmen organisasi yang ditanamkan pada diri karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan Kantor Telkom Cirebon. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Linda (2013).

2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di Telkom Cirebon menunjukkan pengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar $2,489 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,019 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya *self efficacy* yang diterapkan pada diri karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan Kantor Telkom Cirebon. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinna dan Lotje (2014).

3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Telkom Cirebon menunjukkan pengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar $2,905 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya iklim organisasi yang ada pada organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan Kantor Telkom Cirebon. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeldy (2013).

4. Pengaruh Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, Iklim Organisasi secara bersama-sama Terhadap Kinerja

Sesuai dengan uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $12,781 > F_{tabel}$ sebesar $2,922$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi, *self efficacy*, iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Telkom Cirebon. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya komitmen organisasi yang diterapkan, *self efficacy* ditanamkan pada diri karyawan, serta iklim organisasi yang tetap dijaga, maka akan mempengaruhi semakin tingginya kinerja karyawan Kantor Telkom Cirebon.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel komitmen organisasi pada karyawan Kantor Telkom Cirebon menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan Kantor Telkom Cirebon.
2. Hasil penelitian variabel *self efficacy* pada karyawan Kantor Telkom Cirebon menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* mempunyai

- pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya *self efficacy*, maka semakin tinggi kinerja karyawan Kantor Telkom Cirebon.
3. Hasil penelitian variabel iklim organisasi pada karyawan Kantor Telkom Cirebon menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya iklim organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan Kantor Telkom Cirebon.
 4. Hasil penelitian variabel komitmen organisasi, *self efficacy*, dan iklim organisasi pada karyawan Kantor Telkom Cirebon menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, *self efficacy*, dan iklim organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Telkom Cirebon. Besar pengaruh tersebut diketahui dari nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan tingkat signifikansi lebih kecil, hal tersebut sesuai dengan hipotesa penelitian komitmen organisasi, *self efficacy*, dan iklim organisasi secara Bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Telkom Cirebon.
 5. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,517 artinya 51,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, *self efficacy*, dan iklim organisasi. Sebaliknya,

sebesar 47% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan Kantor Telkom Cirebon, maka perlu adanya peningkatan melalui loyalitas karyawan yang dapat dilakukan dengan cara memberikan pemberdayaan terhadap karyawan, menanamkan kepercayaan, dan juga memberlakukan *reward* agar nantinya karyawan tetap berada di dalam perusahaan jika nantinya ada tawaran dari perusahaan yang lebih baik.
2. Dalam rangka meningkatkan *self efficacy* pada karyawan Kantor Telkom Cirebon, maka perlu adanya peningkatan kepercayaan diri pada diri karyawan bahwa karyawan sesungguhnya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi apapun.
3. Dalam rangka meningkatkan iklim organisasi pada karyawan Kantor Telkom Cirebon, maka perlu dilakukan adanya pembenahan melalui perbaikan sarana dan prasarana organisasi seperti absen *fingerpint* yang diperbaiki, serta kondisi lingkungan kerja yang tetap dijaga dengan kondusif agar dapat mendukung terciptanya iklim organisasi yang sehat.

4. Dalam rangka meningkatkan kinerja pada karyawan Kantor Telkom Cirebon, maka perlu meningkatkan komitmen organisasi, *self efficacy*, dan iklim organisasi sehingga kinerja menjadi lebih baik.
5. Nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,517 artinya 51,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, *self efficacy*, dan iklim organisasi. Sebaliknya, 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Untuk itu kepada peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti 48,3 variabel tersebut untuk pengembangan ilmu dan penerapan sumber daya manusia yang lebih baik dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Riset*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harjono, Gerald Joseph, Bode Lumanauw, dan Victor P.K. Lengkong. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai PT. Air Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. 3, September 2015, Hal: 1040-1049. Diambil 20 September 2017.
- Haryati, Romelah S. 2015. Analisis Pengaruh Locus of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Kebumen: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Noviawati, Dian Rizki. 2016. "Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)". *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 4, No. 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. Diambil 30 September 2017.
- Pandaleke, Deddy. 2016. "Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara)". *Jurnal EMBA*, Vol. 4. No. 2, Juni 2016, Hal: 199-210. Diambil 21 April 2017.
- Purba, Debora Eflina, dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. "Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap

- Organizational Citizenship Behavior*". *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3, Desember 2004: 105-111. Diambil 23 September 2017.
- Purwaningsih, Indah. 2008. Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan dengan Komitmen Organisasi. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahman, Ulfiani. 2013. "Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru MAN di Sulawesi". *Jurnal Lentera Pendidikan*, Vol. 16, No. 1 Juni 2013: 1-15". Diambil 23 September 2017.
- Ridwan. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Rimper, Rinna Ribka, dan Lotje Kawet. 2014. "Pengaruh Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No. 4, Desember 2014, Hal: 413-423. Diambil 20 September 2017.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Group.
- _____. 2009. *Perilaku Organisasi / Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahril, Nuraida, dan MM. Nilam Widyarini. 2007. "Kepribadian, Kepemimpinan Transformasional, dan Perilaku Kewargaorganisasian". *Jurnal Psikologi Vol. 1, No. 1, Desember 2007*. Diambil 23 September 2017.
- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. "*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 4, Desember 2013. Diambil 27 Oktober 2017.
- Timbuleng, Stela, dan Jacky S.B. Sumarauw. 2015. "Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 2, Juni 2015, Hal: 1051-1060. Diambil 21 April 2017.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Woy, Yeldy G.A. 2013. "Iklim Organisasi dan *Self Esteem* Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Cabang Manado". *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 3, Juni 2013, Hal: 836-843. Diambil 21 Oktober 2017.