

**Pengaruh *Self- efficacy* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember**

Nofal Trijulianto Kurniawan<sup>1</sup>, Sri Wahjuni<sup>2</sup>, Suhartono<sup>3</sup>  
[nofaljulikurniawan@gmail.com](mailto:nofaljulikurniawan@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to determine and analyze: (1) The Effect of Self-efficacy on Performance; (2) Effect of Organizational Commitment on Performance; (3) Simultaneous Effect of Self-efficacy and Organizational Commitment on Performance. This type of research is an associative research with a quantitative approach using multiple linear regression analysis, where this research was conducted at PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch of Jember. The independent variables in this study are Self-efficacy (X1) and Organizational Commitment (X2), while the dependent variable is Performance (Y). All existing research variables are measured using a Likert scale that has been modified into 4 options. The sample used in the study amounted to 50 respondents namely employees of the courier division at PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch of Jember. The type of data in this study are primary and secondary data. Testing instruments using the validity and reliability test. Based on the results of this study it can be concluded that self-efficacy and organizational commitment have a significant positive effect on the performance of the courier division employees at PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch of Jember, both partially and simultaneously.*

**Keywords:** *Self-efficacy, Organizational Commitment, Performance*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Pengaruh *Self- efficacy* Terhadap Kinerja; (2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja; (3) Pengaruh *Self- efficacy* dan Komitmen Organisasi secara simultan Terhadap Kinerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda, dimana penelitian ini dilakukan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Self- efficacy* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), sedangkan Variabel terikat adalah Kinerja (Y). Seluruh variabel penelitian yang ada diukur dengan menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi 4 pilihan. Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 50 responden yaitu karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember. Jenis data pada penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *self- efficacy* dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember baik secara parsial maupun simultan.

**Kata Kunci :** *Self- efficacy, Komitmen Organisasi, Kinerja*

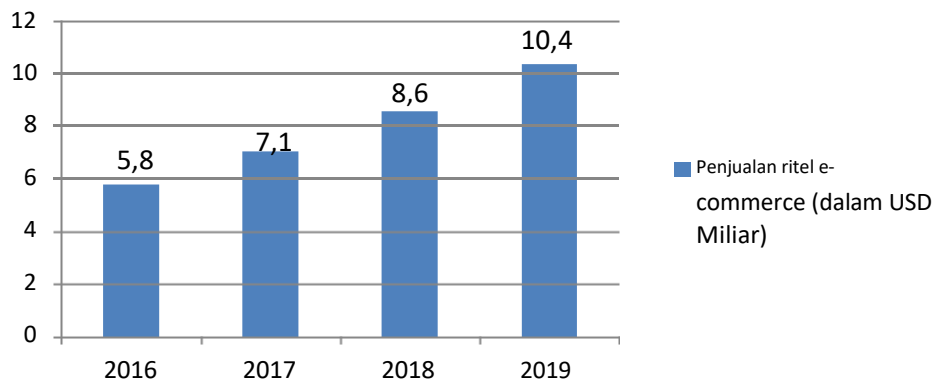
---

1,2,3 Universitas Jember

## Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan informasi pada masa sekarang ini menuntut perusahaan-perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja usahanya dalam berkompetisi dengan perusahaan sejenis. Kebanyakan masyarakat kini beralih dari aktivitas belanja secara *offline* menjadi belanja digital (*online*).

Hal ini dikarenakan dengan adanya kecanggihan teknologi yang ada pada era digital saat ini, semakin mempermudah berbagai aktivitas dan juga keputusan manusia untuk membeli apa pun yang mereka inginkan kapan pun, dan dimana pun melalui *smartphone* yang mereka miliki tanpa adanya batasan ruang dan waktu.



Gambar 1. Data Penjualan Ritel *E-commerce* di Indonesia (Sumber : Statista, 2020)

Hal ini membuktikan bahwa dari tahun ke tahun minat masyarakat dalam berbelanja *online* semakin meningkat. Peningkatan minat masyarakat dalam berbelanja *online* juga turut berimbas terhadap peningkatan kebutuhan akan jasa pengiriman. Data Asperindo (Asosiasi Perusahaan Jasa Pengiriman Indonesia) menunjukkan bahwa segmen *e-commerce* dalam pasar logistik atau sebagai pengguna jasa pengiriman masih cukup dominan yaitu sebesar 60-70% dari total keseluruhan pengguna jasa pengiriman. Persaingan dalam industri jasa ekspedisi dimana pangsa pasar yang semakin besar terutama dari sisi bisnis *online* serta tingkat persaingan yang semakin tinggi sehingga membuat perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerjanya ditengah persaingan yang begitu ketat. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia

yang ada didalamnya. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan manusia menjadi pemeran utama dibalik layar perusahaan, maka dari itu perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusianya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mendapatkan hasil yang diharapkan perusahaan. Kemampuan didalam mengelola sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang terbaik, hal ini dikarenakan dalam perusahaan selain menangani masalah keahlian dan keterampilan, tetapi perusahaan juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja yang terbaik. Kinerja karyawan yang optimal dapat terjadi apabila dalam bekerja karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat

kerja salah satunya dipengaruhi oleh *self-efficacy* (efikasi diri) yang ada pada individu karyawan. Bandura (dalam Ghufron dan Rini, 2016:73) mengungkapkan bahwa *self-efficacy* sangat penting dimiliki oleh karyawan yang nantinya akan mempengaruhi usaha karyawan dan pada akhirnya akan terlihat dari *performance* atau kinerja karyawan. *Self-efficacy* atau efikasi diri merupakan salah satu aspek pemahaman tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan seseorang, hal ini dikarenakan *self-efficacy* yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Semakin tinggi *self-efficacy* pada diri seseorang maka akan semakin tinggi pula rasa percaya diri yang dimilikinya sehingga kemampuan untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas pun akan tercapai.

Kinerja karyawan yang baik juga dapat diperoleh apabila perusahaan memperhatikan komitmen organisasional karyawannya yang merefleksikan keterikatan dengan perusahaan, dapat memenuhi tujuan-tujuan organisasi serta mempertahankan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas perilaku kerja, karena komitmen organisasional

mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif untuk menjadi disiplin dalam bekerja, mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi atau perusahaan (Luthans, 2015).

PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember merupakan cabang dari PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) pusat yang berada di Jakarta. Cabang utama JNE Jember sendiri memiliki 2 kantor tetapi hanya memiliki 1 *branch manager*, untuk kantor yang berada di Jl. Muh. Yamin No. 99 Tegal besar Jember, merupakan kantor utama dan gudang. Kantor yang berada di Jl. Sumatra No. 67 Jember merupakan kantor khusus yang diperuntukkan untuk menerima pengiriman paket dan dokumen konsumen. Banyaknya pesaing jasa ekspedisi yang ada di Kabupaten Jember membuat PT. JNE Jember harus mampu menjaga eksistensinya salah satunya kinerja karyawan yang optimal. Berikut adalah perusahaan ekspedisi yang ada di wilayah Jember.

Tabel 1. Daftar Perusahaan Ekspedisi Wilayah Jember

No.	Perusahaan	Alamat	Nilai Peringkat
1.	PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)	Jl. Muh Yamin No. 99 Jember	4,1
2.	PT. Eka Sari Lorena (ESL Express)	Jl. Akhmad Yani No. 111 Jember	4
3.	PT. POS Indonesia	Jl. PB Sudirman Jemberlor, Patrang	3,5
4.	PT. Global Jet Express (J&T Express)	Jl. Sumatra No. 75 A, Jember	3,3
5.	PT. Van Citra Titipan Kilat (Tiki)	Jl. KH. Wahid Hasyim No. 54 Jember	3,3
6.	SiCepat Ekspres	Jl. Kaca Piring 129 (Ruko GBK Blok E) Gebang, Kec. Patrang-Jember	2,6

Sumber : Data diolah peneliti dari observasi pendahuluan, 2020

Penelitian dilakukan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember karena merupakan jasa pengiriman dengan nilai peringkat tertinggi di Kabupaten Jember. Penilaian tersebut didasarkan pada jumlah pengiriman, pelayanan yang diberikan, dan lokasi perusahaan. Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa PT. JNE Cabang Utama Jember memiliki nilai peringkat sebesar 4,1 lebih tinggi dibandingkan para pesaingnya. Hal ini menandakan bahwa PT. JNE Cabang Utama Jember masih menjadi pilihan utama masyarakat pengguna jasa pengiriman di wilayah Jember. Divisi kurir merupakan salah satu divisi dalam departemen operasional yang ada pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember. Divisi kurir merupakan garda terdepan bagi

sebuah perusahaan ekspedisi atau pengiriman seperti JNE dan juga sebagai representatif citra perusahaan. Hal ini dikarenakan kurir merupakan divisi yang bertanggung jawab dengan barang-barang (paket) yang dikirimkan tepat waktu atau tidak, dan bagaimana sikap dan pelayanan kurir saat memberikan barang/paket kepada penerimanya. Hal-hal yang demikian itu harus menjadi perhatian penting bagi perusahaan jasa pengiriman seperti JNE. PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember membagi divisi kurir menjadi 5 wilayah kerja agar memudahkan di dalam penyaluran atau distribusi barang/paket. Berikut pembagian wilayah kerja divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember.

Tabel 2. Kinerja Divisi Kurir Berdasarkan Kelompok Wilayah Kerja

NO	Wilayah	Nop-19			Des-19			Jan-20			Feb-20		
		JK	BT	TK	JK	BT	TK	JK	BT	TK	JK	BT	TK
1	<b>Wilayah I</b>	587	30	6	629	44	2	400	21	3	404	12	7
2	<b>Wilayah II</b>	400	19	5	551	28	5	428	34	5	522	34	2
3	<b>Wilayah III</b>	563	25	2	430	33	3	547	22	8	509	26	5
4	<b>Wilayah IV</b>	510	20	3	505	10	3	690	16	3	468	29	6
5	<b>Wilayah V</b>	677	56	10	835	73	22	912	66	17	689	42	30

Ket : **JK** = Jumlah Kiriman **BT** = Barang Terlambat **TK** = Tidak Terkirim

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Tabel 2 menampilkan data tentang kinerja karyawan divisi kurir berdasarkan kelompok wilayah kerja, dari data tersebut diketahui bahwa setiap bulannya masih terdapat keterlambatan kurir dalam mengantarkan kiriman yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan masih ditemukan adanya kasus barang yang tidak terkirim atau tidak sampai ke penerima. Melihat permasalahan tersebut maka kinerja karyawan divisi kurir pada PT.

Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember masih kurang maksimal karena divisi kurir tersebut bertanggung jawab langsung berkaitan dengan pengiriman barang atau paket. Permasalahan yang terjadi seperti keterlambatan pengiriman mengindikasikan bahwa karyawan divisi kurir kurang memiliki semangat dalam bekerja, hal ini juga dibenarkan oleh Bapak Ivan selaku HRD PT. JNE Cabang Utama Jember yang menyatakan bahwa karyawan kurir

sering kurang bersemangat dalam bekerja khususnya bila jumlah barang atau paket yang diantar sangat banyak, padahal PT. JNE Cabang Utama Jember sudah membuat kebijakan tentang batas maksimal pengiriman yang diantar kurir setiap harinya namun masih tetap saja ada beberapa karyawan kurir yang kurang bersemangat dalam bekerja. Sebagaimana diungkapkan Bandura (dalam Ghufron dan Rini, 2016:73) bahwa semangat kerja salah satunya dipengaruhi *self-efficacy* (efikasi diri) yang ada pada individu karyawan. Oleh karena itu, maka peran *self-efficacy* sangat diperlukan agar dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik, begitu pula pada karyawan divisi kurir PT. JNE Cabang Utama Jember dimana mereka harus memiliki *self-efficacy* agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.

Karyawan divisi kurir juga harus memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan tugasnya. Komitmen untuk karyawan divisi kurir yaitu melakukan pengiriman secara tepat dan cepat kepada penerima, hal ini dikarenakan divisi kurir sebagai garda terdepan perusahaan jasa eskpedisi seperti PT. JNE Cabang Utama Jember sehingga harus memiliki komitmen organisasi yang dilihat berdasarkan *On Time Delivery* yang merupakan komitmen yang harus dilakukan oleh pengantar atau kurir dalam mengukur waktu yang digunakan dan jumlah kiriman yang berhasil diantar kepada penerima yang terhitung pertanggal tertentu. Masih adanya keterlambatan kurir dalam mengantar kiriman yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan mengindikasikan bahwa komitmen yang dimiliki karyawan kurir pada PT. JNE Cabang Utama Jember masih rendah. Sebagaimana diungkapkan oleh

Sapitri (2016) bahwa komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas perilaku kerja, karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif untuk menjadi disiplin dalam bekerja, mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas dengan baik yang pada akhirnya memberikan dampak terhadap kinerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut judul yang diangkat peneliti yaitu “Pengaruh *Self-efficacy* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember”.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember dan untuk pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember. Selain itu, bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember.

## Tinjauan Pustaka

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2013:2) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pembagian tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kiggundu (dikutip dari Hartatik, 2014:14) juga menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan dan pemanfaatan karyawan dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, dan masyarakat yang efektif. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses pengorganisasian, mengarahkan, mengelola, mengatur dan pengembangan potensi dengan tujuan untuk mengatur pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien agar dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan bagi organisasi atau perusahaan.

### Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dan Segala (2013:13) terdapat dua kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

#### a. Fungsi Manajerial

Melaksanakan tugas dan menjalankan perannya dengan baik dan benar, maka sebuah manajemen memiliki peran yang dapat mendukung dan membantu dalam penerapannya. Manajemen sumber daya manusia terdapat empat fungsi, sebagai berikut:

- 1) Perencanaan, merupakan kegiatan memperkirakan keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian, adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, integrasi dan koordinasi dalam bentuk suatu bagan organisasi. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- 3) Pengarahan, merupakan kegiatan memberikan petunjuk kepada karyawan agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- 4) Pengendalian, merupakan kegiatan mengendalikan karyawan untuk menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila dalam pelaksanaannya terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan.

#### b. Fungsi Operasional

Manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling terkait satu sama lain dan operasional yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya. Gaol (2014:65) menjelaskan bahwa terdapat 6 fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, yaitu :

- 1) Pengadaan (*Procurement*). Fungsi pengadaan berhubungan dengan mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Fungsi ini berkaitan dengan penentuan kebutuhan sumber daya manusia berupa

- perekrutan, penyeleksian dan penempatan kerja.
- 2) Pengembangan (*Development*). Fungsi ini berkaitan dengan peningkatan keahlian melalui pelatihan yang penting bagi kinerja karyawan. Kegiatan ini akan menjadi sangat penting dan terus mengalami perkembangan dikarenakan perubahan teknologi, penyesuaian kembali jabatan, dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial.
  - 3) Integrasi (*Integration*). Fungsi ini berkaitan dengan karyawan secara individu yang diminta mengubah pandangannya, kebiasaannya, dan sikap-sikap lainnya yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan agar disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.
  - 4) Kompensasi (*Compensation*). Fungsi ini didefinisikan sebagai pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja atas kontribusi/jasa mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi.
  - 5) Pemeliharaan (*Maintenace*). Fungsi pemeliharaan merupakan aktivitas dalam rangka peningkatan dan pemeliharaan keadaan fisik, mental dan kelayakan pekerja supaya mereka nyaman bekerja sama dalam jangka waktu yang lama untuk pencapaian tujuan perusahaan.
  - 6) Pemisahan (*Separation*). Fungsi terakhir ini memisahkan atau mengeluarkan dan mengembalikan karyawan tersebut kepada masyarakat.
- aplikasi dari kapasitas psikologi dan kekuatan dari sumber daya manusia yang berorientasi secara positif, yang dapat diukur, dikembangkan, dan secara efektif dapat dikelola untuk meningkatkan kinerja di organisasi pada saat ini. Yudithia dan Mahadiansar (2019:75) menyebutkan beberapa pendekatan dalam perilaku organisasi positif, yang terdiri dari:
- a. Percaya Diri, merupakan sebuah keyakinan untuk melakukan sesuatu pada diri sebagai karakteristik individu yang didalamnya terdapat keyakinan akan kemampuan diri, optimis, objektif, bertanggung jawab, rasional dan realistis.
  - b. Harapan, didefinisikan sebagai upaya rencana yang dilihat sebagai perencanaan keinginan yang hendak dicapai dan mencerminkan diri seorang individu sebagai kemampuan sesuai rasional, kemudian kehendak yang dicapai berkaitan dengan motivasi untuk mempermudah dalam mencapai tujuan (Synder, et.al dikutip dari Yudithia dan Mahadiansar, 2019:105).
  - c. Optimisme, didefinisikan sebagai sebuah harapan seorang individu yang keadaannya seolah-olah akan terjadi hal yang diharapkan di masa depan.
  - d. Ketahanan, merupakan kapasitas individu untuk beradaptasi dengan keadaan yang merespon secara sehat dan produktif untuk memperbaiki diri, sehingga mampu menghadapi dan mengatasi tekanan hidup sehari-hari.

### **Perilaku Organisasi Positif (*Positive Organizational Behavior*)**

Menurut Luthans (2015) perilaku organisasi positif adalah studi dan

### ***Self-Efficacy* (Efikasi Diri)**

Bandura (dalam Ghufroon dan Rini, 2016:73) mengemukakan bahwa *self-efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan

tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. *Self-efficacy* tidak berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki, melainkan berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang dia miliki. Luthans (2015) juga mendefinisikan *self-efficacy* sebagai suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

### **Indikator *Self-efficacy***

Bandura (dalam Ghufro dan Rini, 2016:80) mengemukakan bahwa indikator *self-efficacy* yaitu:

- a. *Level* (Tingkat Kesulitan)  
Efikasi diri dapat ditunjukkan dengan tingkatan yang dibebankan pada individu, yang nantinya terdapat tantangan dengan tingkat yang berbeda dalam rangka menuju keberhasilan. Seorang individu akan mencoba hal yang diinginkan dan dirasa mampu untuk dilakukannya serta akan menghindari hal yang diinginkan namun diluar batas kemampuan yang dirasakan pada individu tersebut.
- b. *Strength* (Kekuatan/ketahanan)  
*Strength* merupakan kemantapan keyakinan mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan atau harapan yang dibuatnya. Individu mempunyai keyakinan yang kuat terhadap potensi yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas dan memiliki semangat serta tidak mudah menyerah dalam usaha yang akan dicapai meskipun terdapat kesulitan dan rintangan.

### c. *Generality* (Keumuman)

Hal ini berkaitan dengan cakupan luas tentang keyakinan individu dimana individu tersebut merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu mampu menilai keyakinan dirinya dalam menyelesaikan suatu aktivitas dan situasi atau serangkaian aktivitas yang mampu dikerjakan dan berfikir untuk menghindari kegagalan di berbagai bidang atau dalam bidang tertentu saja.

### **Fungsi *Self-Efficacy***

Teori *self-efficacy* menyatakan bahwa persepsi mengenai kemampuan seseorang akan mempengaruhi pikiran, perasaan, motivasi, dan tindakannya. Bandura (2010) menjelaskan bahwa ketika perasaan *efficacy* terbentuk maka akan sulit untuk berubah. Kepercayaan mengenai *self-efficacy* merupakan penentu yang kuat dari tingkah laku, adapun beberapa fungsi dari *self-efficacy* yaitu:

- a. Menentukan pemilihan tingkah laku
- b. Penentu besarnya usaha dan daya tahan dalam mengatasi hambatan
- c. Mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional
- d. Peramal tingkah laku selanjutnya

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi didefinisikan Luthans (2015:147) sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Pendapat lain tentang komitmen organisasi juga dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2014:165) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkatan seseorang dalam mengenali



organisasinya serta terikat dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut. Kreitner dan Kinicki (2014:165) juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang penting karena karyawan yang memiliki komitmen diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik demi mencapai tujuan perusahaan serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

### **Indikator Komitmen Organisasi**

Kreitner dan Kinicki (2016:165) mengemukakan pendapat tentang indikator komitmen organisasi yaitu :

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional karyawan pada perusahaan, identifikasi karyawan dengan perusahaan serta keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.
- b. Komitmen kontinuitas (*continuance commitment*), merupakan kesadaran akan kerugian yang diterima karyawan karena meninggalkan perusahaan. Komitmen ini didasari atas kekhawatiran karyawan terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam perusahaan seperti gaji, fasilitas, dan sebagainya. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*), mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan untuk terus bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan merasa bahwa mereka harus tetap berada dalam perusahaan.

### **Kinerja**

Sedarmayanti (2011:147) menjelaskan bahwa *performance* atau kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Kinerja memiliki peranan yang sangat besar dalam kehidupan sebuah perusahaan, kinerja karyawan yang maksimal akan memberikan dampak positif bagi perusahaan begitu juga sebaliknya. Kasmir (2015:182) mengungkapkan kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun, kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus terpenuhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik.

### **Indikator Kinerja**

Mangkunegara (2013:67) mengungkapkan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja sebagai berikut :

- a. Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja diukur dari jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya, sehingga dapat dikatakan bahwa kuantitas dilihat dari hasil pekerjaan karyawan. Setiap pekerjaan akan memiliki target pencapaian yang akan dicapai.
- b. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja dapat diukur dari ketetapan dalam bekerja, ketelitian

dalam pekerjaan, dan keterampilan dalam pekerjaan. Kualitas itu sendiri dapat diukur dan dilihat dari hasil akhir ataupun *output* dari pekerjaan. Semakin baik hasil akhirnya maka akan semakin baik pula kualitas kerja tersebut.

- c. Kerjasama  
Ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan semakin baik.
- d. Tanggung Jawab  
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- e. Inisiatif  
Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

### Faktor-Faktor Kinerja

Bonner dan Sprinkle dikutip dari Nadhiroh (2010) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Variabel orang, termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas atau pekerjaan seperti pengetahuan, kemampuan, efikasi diri atau kepercayaan diri, gaya kognitif, komitmen, dan nilai-nilai budaya.
- b. Variabel tugas, termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik di dalam maupun di luar tugas seperti kompleksitas, format presentasi, dan sebagainya.

- c. Variabel lingkungan, meliputi kondisi, keadaan, dan pengaruh di sekitar orang yang melakukan tugas tertentu seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

### Keterkaitan Antar Variabel

- a. Hubungan *Self-efficacy* dengan Kinerja

Menurut Bandura (dalam Ghufro dan Rini, 2016:73), *self-efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Pentingnya *self-efficacy* akan mempengaruhi usaha individu yang pada akhirnya akan terlihat dari *performance* kerja. Gibson (2016:73) menjelaskan *self-efficacy* adalah keyakinan individu tentang kemampuan dirinya untuk mencapai target dalam melakukan tugas atau tindakan. *Self-efficacy* berbeda dengan apresiasi (*cita-cita*), karena *cita-cita* menggambarkan suatu hal yang ideal dan seharusnya dapat dicapai sedangkan *self-efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri. Dengan semakin tinggi pengalaman karyawan dalam bekerja, keyakinan dalam diri karyawan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberi.

- b. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja  
Komitmen organisasi merupakan suatu keyakinan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013:171). Steve M. (2010:398) mengungkapkan bahwa individu dengan komitmen organisasi yang

tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam organisasi dan akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk organisasinya. Hal ini didukung juga oleh Robbins dan Judge (2013:543) dalam bukunya mengungkapkan terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah kinerjanya pun akan rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan.

- c. Hubungan *Self- efficacy* dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja
- Penelitian yang dilakukan Verianto (2019) mengungkapkan bahwa efikasi diri (*self- efficacy*) dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya efikasi diri dan komitmen organisasi dalam diri karyawan maka akan memunculkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi efikasi diri (*self- efficacy*) dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### Hipotesis

- a.  $H_0$  : Variabel *self- efficacy* secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember.  
 $H_a$  : Variabel *self- efficacy* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada

PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember.

- b.  $H_0$  : Variabel komitmen organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember.

$H_a$  : Variabel komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember.

- c.  $H_0$  : Variabel *self- efficacy* dan komitmen organisasi secara simultan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember.

$H_a$  : Variabel *self- efficacy* dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember.

### Metode Penelitian

#### Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif serta analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2017:13) metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis

yang telah ditetapkan. Penggunaan pendekatan korelasi kausal asosiatif digunakan sebagaimana dikemukakan Siregar (2013) yaitu penelitian kausal asosiatif merupakan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui sebab akibat yang terjadi antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh dari *self-efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember. Penelitian ini menguji hipotesis yang ada secara statistik.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk memperoleh data dari responden dan melakukan pengolahan data untuk mendapatkan kesimpulan.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember divisi kurir. Jumlah karyawan pada divisi kurir berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Sugiarto (2017:137) mengungkapkan bahwa teknik sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu semua karyawan yang ada pada divisi kurir yang berjumlah 50 karyawan.

### Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *Likert*. Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi

sub-indikator yang dapat diukur. Sub-indikator ini yang nantinya dijadikan tolok ukur untuk membuat suatu pertanyaan/pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Pengukuran variabel dalam penelitian antara lain:

- a. Sangat benar/sangat setuju : diberi skor 4
- b. Benar/setuju : diberi skor 3
- c. Tidak benar/tidak setuju : diberi skor 2
- d. Sangat tidak benar/sangat tidak setuju : diberi skor 1

Perkembangan terkini skala *likert* dimodifikasi menggunakan 4 kategori jawaban, hal ini dilakukan untuk menghilangkan pilihan netral sehingga akan membuat responden pada salah satu jawaban ya ataupun tidak. Menurut Hadi (2015:20), modifikasi terhadap skala *likert* dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang terkandung dalam skala yang menggunakan 5 kategori jawaban. Penggunaan 4 kategori jawaban dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan jawaban yang akurat dan meminimalisir generalisasi kesalahan dengan tidak adanya jawaban *netral* sehingga responden akan memilih antara benar ataupun sebaliknya.

### Hasil dan Pembahasan

#### Gambaran Umum Perusahaan

PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman dan logistik yang berpusat di Jakarta. PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir didirikan pada 26 November 1990 oleh Soeprapto Suparno. Perusahaan ini dirintis sebagai sebuah divisi dari PT. Citra Van Titipan Kilat (TiKi) yang bergerak di bidang jasa pengiriman internasional. JNE memulai kegiatan usahanya yang terpusat pada

penanganan kegiatan kepabeanan, impor kiriman barang, dokumen serta pengantarnya dari luar negeri ke Indonesia. JNE Cabang Utama Jember merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman yang didirikan pada Maret 2008 oleh PT. ABSA yang dibawah oleh Bapak Sukanto dan Ibu Nur Farida. Perusahaan ini dirintis pada awal

berdirinya merupakan sebuah Persekutuan Komanditer (CV) dengan bisnis utama jasa titipan atau pengiriman barang di bawah bendera JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) yang berpusat di Jakarta Barat. Mulai dari karyawan serta *job-description* yang diberikan.

Tahun 2010 -2011 dikarenakan adanya perubahan besar-besaran dari pusat, CV. JNE mengurus perpindahan nama perusahaan menjadi PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) yang disesuaikan dengan standar dari pusat, dan pada saat inilah masa sulit bagi *Branch Manager* (BM) yang dimana transisi tersebut membuat banyak karyawan memiliki tuntutan kerja dan *job-description* yang lebih berat, sehingga dengan terbatasnya kemampuan SDM yang dimiliki PT. JNE pada saat itu banyak terjadi perselisihan tentang *job-description* masing-masing divisi. Tahun 2013 akhir masa jabatan Andi Verianto digantikan oleh Cahyo sebagai BM, dan sekarang jabatan BM ditempati oleh Agung Dery Krisyanto dan sudah menjadi PT. JNE yang bertandar nasional sehingga mampu bersaing dengan kompetitor yang bergerak di bidang yang sama. PT. JNE Cabang Utama Jember memiliki 2 kantor tetapi hanya memiliki 1 *Branch Manager* (BM), untuk kantor yang berada di Jl. Moh. Yamin No. 99 Tegal Besar Jember merupakan kantor utama dan gudang, sedangkan untuk kantor yang

berada di Jl. Sumatra No. 67 Jember merupakan kantor khusus yang digunakan untuk pengiriman paket dan dokumen. Visi dan Misi dari PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) yaitu

a. Visi

- 1) Menjadi perusahaan rantai pasok global terdepan di dunia.
- 2) Mendorong proses belajar dan berubah menuju pertumbuhan, kesempurnaan dan pencapaian keuntungan.
- 3) Memiliki jaringan usaha yang kuat di Indonesia
- 4) Perpaduan layanan pengiriman, kepabeanan, pergudanga dan pendistribusian di bawah satu atap.

b. Misi

- 1) Memberi pengalaman terbaik kepada pelanggan secara konsisten.
- 2) Melayani segenap lapisan masyarakat Indonesia baik perumahan maupun perkantoran dan industri melalui jaringan layanan pengiriman ekspres.
- 3) Memadukan efektivitas, efisiensi dan fleksibilitas jasa yang prima untuk menjadikan JNE pilihan utama dalam pengiriman dokumen, paket dan kargo peka waktu di Indonesia.
- 4) Menjadi sebuah perusahaan jasa ekspres nasional berstandar layanan internasional.

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dilakukan peneliti seluruhnya pada divisi kurir. Jumlah responden seluruhnya adalah 50 orang. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerja.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	50	100%
	Perempuan	-	-
Usia	21-25 tahun	13	26%
	26-30 tahun	32	64%
	31-35 tahun	5	10%
Pendidikan Terakhir	SMP	1	2%
	SMA/SMK	48	96%
	Diploma	1	2%
	S1	-	-
Lama Kerja	1-3 tahun	32	64%
	4-6 tahun	18	36%

Sumber : data diolah peneliti(2020)

### Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4. Analisis Statistik Deskriptif

No.	Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1.	<i>Self-Efficacy</i> (X1)	50	13	24	18,70	2,573
2.	Komitmen Organisasi (X2)	50	13	24	17,76	2,273
3.	Kinerja (Y)	50	20	32	26,56	2,612
	Valid N ( <i>listwise</i> )	50				

Sumber : data diolah peneliti (2020)

### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Perhitungan validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*, dengan kriteria

pengujiannya dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi *product moment* ( $R_{hitung}$ ) >  $R_{tabel}$  dengan nilai signifikansi < 0,05. Nilai  $R_{hitung}$  dapat diketahui melalui perhitungan aplikasi SPSS sedangkan nilai  $R_{tabel}$  dihitung dengan taraf signifikansi 5% melalui tabel *r product moment*, sehingga diperoleh nilai  $R_{tabel}$  dari  $N = 20 - 2 = 18$  senilai 0,444. Hasil pengujian validitas penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel (a)	Item (b)	Rhitung (c)	Rtabel (d)	Sig (e)	Ket (f)
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	X1.1	0,656	0,444	0,002	Valid
	X1.2	0,694	0,444	0,001	Valid
	X1.3	0,709	0,444	0,000	Valid
	X1.4	0,761	0,444	0,000	Valid
	X1.5	0,508	0,444	0,022	Valid
	X1.6	0,652	0,444	0,002	Valid
KOMITMEN ORGANISASI (X2)	X2.1	0,645	0,444	0,002	Valid
	X2.2	0,683	0,444	0,001	Valid
	X2.3	0,726	0,444	0,000	Valid
	X2.4	0,781	0,444	0,000	Valid
	X2.5	0,500	0,444	0,025	Valid
	X2.6	0,703	0,444	0,001	Valid
KINERJA (Y)	Y.1	0,695	0,444	0,001	Valid
	Y.2	0,520	0,444	0,019	Valid
	Y.3	0,582	0,444	0,007	Valid
	Y.4	0,816	0,444	0,000	Valid
	Y.5	0,685	0,444	0,001	Valid
	Y.6	0,642	0,444	0,002	Valid
	Y.7	0,697	0,444	0,001	Valid
	Y.8	0,789	0,444	0,000	Valid

Sumber : data diolah peneliti (2020)

Tabel 5 menyajikan hasil validitas variabel *self-efficacy* (X1), komitmen organisasi (X2), dan kinerja (Y), diperoleh hasil  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dan Nilai Signifikansi  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel dalam penelitian ini adalah valid, dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan kriteria suatu instrumen dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ . Hasil uji reliabilitas sebagai berikut.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	0,746	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,760	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,767	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti (2020)

Tabel 6 menyajikan data hasil uji reliabilitas dan diketahui bahwa hasil perhitungan nilai reliabilitas variabel *self-efficacy* (X1) sebesar 0,746, variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,760, dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,767. Semua nilai reliabilitas setiap variabel tersebut lebih besar 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian tergolong reliabel.

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 atau 5% (Ghozali, 2013:67). Kriteria pengujiannya apabila hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal, dan begitu pula sebaliknya. Hasil uji normalitas sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Normalitas Data

	<i>Unstadarized Residual</i>	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber : data diolah peneliti (2020)

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian terhadap variabel bebas untuk menemukan apakah terdapat korelasi antar variabel bebas, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013:105). Uji

multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dan nilai *tolerance*. Gejala multikolinieritas terjadi apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ . Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut.

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	0,985	1,015	Tidak terjadi Multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X2)	0,985	1,015	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : data diolah peneliti (2020)

Tabel 8 menunjukkan hasil uji multikolinieritas dari variabel *self-efficacy* (X1) memperoleh nilai VIF sebesar 1,015 dan nilai *tolerance* sebesar 0,985. Variabel komitmen organisasi memperoleh nilai VIF sebesar 1,015 dan nilai *tolerance*

sebesar 0,985. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ .



### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Umar (2013:209) mengungkapkan pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut

residual terhadap seluruh variabel bebas, apabila hasil regresi absolut terhadap variabel bebas mempunyai nilai  $t_{hitung}$  yang tidak signifikan maka dapat dikatakan bahwa model penelitian lolos dari adanya heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	0,521	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (X2)	0,473	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah peneliti (2020)

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh

variabel *self-efficacy* (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y). Berikut hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	16,225	1,454		11,156	0,042
Promosi	0,575	0,125	0,510	5,825	0,000
Kualitas layanan	0,491	0,132	0,353	4,033	0,000

Sumber : data diolah peneliti (2020)

Tabel 10 menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda variabel *self-efficacy* ( $b_1$ ) sebesar 0,575, komitmen organisasi ( $b_2$ ) sebesar 0,491 dengan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 16,225 + 0,575 X_1 + 0,491 X_2$$

Persamaan di atas nilai konstanta ( $\alpha$ ) diperoleh sebesar 16,225 yang berarti bahwa apabila skor kedua variabel X1 dan X2 sama dengan nol (0%) maka kinerja akan sebesar 16,225.

### Uji Parsial (t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan dan membuktikan ada tidaknya pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2013). Pengujian hipotesis t pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel *self-efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember secara parsial. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) pada taraf signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 11. Uji Parsial (t)

Variabel	T <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i>	5,825	0,000	H <sub>0</sub> ditolak
Komitmen Organisasi	4,033	0,000	H <sub>0</sub> ditolak

Sumber : data diolah peneliti (2020)

Tabel 11 menunjukkan bahwa hasil uji t dapat dinyatakan sebagai berikut :

- 1) Variabel *self-efficacy* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} = 5,825$  artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,825 > 2,011$ ) menandakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember.
- 2) Variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} = 4,033$  artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,033 > 2,011$ ) menandakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara komitmen

organisasi dengan kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember.

### Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara bersamaan (simultan) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2014:144). Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel *self-efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dengan signifikansi  $< 0,05$ . Hasil uji simultan (F) sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252,928	2	126,464	21,274	,000 <sup>b</sup>
	Residual	279,392	47	5,945		
	Total	532,320	49			

Sumber : data diolah peneliti (2020)

Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 21,274$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 > 0,05$ . Selanjutnya hasil dari  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan rumus :

$$F_{tabel} = \text{signifikansi} ; n-k$$

$$F_{tabel} = 0,05 ; 50-2$$

$$= 0,05 ; 48$$

$$= 3,19$$

Keterangan : k = jumlah variabel independen (bebas)  
n = jumlah responden

Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $21,274 > 3,19$  serta nilai signifikansi yaitu  $0,000 > 0,005$ . Hasil tersebut mengartikan bahwa

variabel bebas yang terdiri dari *self- efficacy* dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase

pengaruh variabel bebas yang hubungannya semakin dekat dengan variabel terikat (Prayitno, 2010:146). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan apabila nilai koefisien determinasi antara nol dan satu, serta semakin kecil nilai  $R^2$  maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah, sebaliknya jika nilai  $R^2$  mendekati 1 maka pengaruh tersebut semakin kuat. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 <sup>a</sup>	,475	,453	2,438

Sumber : data diolah peneliti (2020)

Tabel 13 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan nilai pengaruh antara variabel *self- efficacy* (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,475. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh antara variabel *self- efficacy* (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 47,5 % sedangkan sisanya sebesar 52,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh *Self- efficacy* Terhadap Kinerja

Hasil penelitian pada analisis regresi secara parsial menunjukkan bahwa *self- efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja, dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,575 dengan arah positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat *self- efficacy* yang dimiliki karyawan maka semakin

rendah pula kinerja karyawan tersebut, sebaliknya semakin tinggi tingkat *self- efficacy* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Pengujian menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai 5,825 lebih dari 2,011 ( $t_{tabel}$ ) serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *self- efficacy* dengan kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil jawaban responden yaitu divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember, dari beberapa item pertanyaan yang diajukan peneliti hasil jawaban

responden menunjukkan 85% menjawab sangat benar dan benar sehingga dapat disimpulkan bahwa *self- efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Cabang Utama Jember. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila *self- efficacy* yang dimiliki karyawan divisi kurir

pada PT. JNE Cabang Utama Jember mampu dijaga dan ditingkatkan maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan divisi kurir tersebut.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian pada analisis regresi secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,491 dengan arah positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut, sebaliknya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Pengujian menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai 4,033 lebih dari 2,011 ( $t_{tabel}$ ) serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menandakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil jawaban responden yaitu divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember, dari beberapa item pertanyaan yang diajukan peneliti hasil jawaban responden menunjukkan 81% menjawab sangat benar dan benar sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Cabang Utama Jember. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila komitmen organisasi pada diri karyawan divisi kurir PT. JNE Cabang

Utama Jember mampu dijaga dan diperhatikan dengan baik maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan divisi kurir tersebut.

### **Pengaruh *Self-efficacy* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian pada analisis regresi secara bersamaan (simultan) diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 21,274 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,19. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $21,274 > 3,19$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel *self-efficacy* dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember, hal tersebut menandakan apabila terjadi penurunan *self-efficacy* dan komitmen organisasi karyawan maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang optimal dapat terjadi apabila dalam bekerja karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi yang didasari oleh efikasi diri (*self-efficacy*) dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh individu karyawan.

### **Kesimpulan**

1. Hasil pengujian hipotesis yang pertama menjelaskan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember, artinya hipotesis yang menyebutkan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja diterima. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan divisi kurir maka semakin tinggi pula kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember.

2. Hasil pengujian hipotesis yang kedua menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember, artinya hipotesis yang menyebutkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan divisi kurir maka semakin tinggi pula kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember.
3. Hasil pengujian hipotesis yang ketiga menjelaskan bahwa *self-efficacy* dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember, artinya hipotesis yang menyebutkan *self-efficacy* dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan divisi kurir maka semakin tinggi pula kinerja karyawan divisi kurir pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember.

## Saran

Bagi Perusahaan

PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember disarankan untuk selalu meningkatkan *self-efficacy* dari karyawan divisi kurir agar karyawan selalu memiliki semangat dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Juga PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Jember disarankan untuk selalu memperhatikan dan menjaga komitmen organisasi yang dimiliki karyawan divisi kurir agar karyawan selalu loyal untuk bekerja di perusahaan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya meneliti variabel-variabel bebas lainnya untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah sampel dengan wilayah penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian dapat dijadikan perbandingan pada penelitian selanjutnya.

## Daftar Pustaka

- Bandura, A. 2010. *Self Efficacy Mechanism in Psychological and Health Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Gaol, dan Jimmy, L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Grasindo.
- Ghufron dan Rini, R. 2016. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia.

- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2016. *Organisasi*. Edisi ke lima. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, S. 2015. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hartatik, I.P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*: Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Penerjemah oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara dan Andi Ernawan. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nadhiroh, S. 2010. Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit Judgment. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Prayitno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Gaya Media, Yogyakarta.
- Rivai dan Segala, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, S.P., dan T.A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sapitri, R. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Riau. Vol. 3 No.2
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif (Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS)*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Steve, M., dan Thomas W. B. 2010. *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach*, 2nd edition, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiarto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. 2013. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis* Bisnis. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Verianto, H. 2019. Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional Terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT. Bank Panin Tbk. Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 8, No. 2, Hal 128-146
- Yudhitia, dan Mahadiansar. 2019. *Perilaku Organisasi Positif dalam Kinerja : Sebuah Konsep dan Teori*. Tanjungpinang: UMRH Press

