



**PENGARUH *SELF-EFFICACY*, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. DOS NI ROHA JEMBER**

*THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, CAREER DEVELOPMENT AND
ORGANIZATION COMMITMENT TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT. DOS NI ROHA JEMBER*

SKRIPSI

Oleh:

Vina Wahyu Paramita

NIM. 130810201009

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017



**PENGARUH *SELF-EFFICACY*, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. DOS NI ROHA JEMBER**

*THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, CAREER DEVELOPMENT AND
ORGANIZATION COMMITMENT TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT. DOS NI ROHA JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Vina Wahyu Paramita

NIM. 130810201009

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Vina Wahyu Paramita
Nim : 130810201009
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh *Self-efficacy*, Pengembangan Karir dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Dos Ni Roha Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 9 Mei 2017

Yang menyatakan,

Vina Wahyu Paramita

NIM. 130810201009

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH *SELF-EFFICACY*, PENGEMBANGAN
KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DOS NI ROHA
JEMBER

Nama Mahasiswa : Vina Wahyu Paramita

NIM : 130810201009

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 9 Mei 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Muhammad Syaharudin M.M.

NIP. 19550919 198503 1 003

Wiji Utami S.E., M.Si.

NIP. 19740120 200012 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH *SELF-EFFICACY*, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DOS NI ROHA JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Vina Wahyu Paramita

Nim : 130810201009

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti
NIP. 19740502 200003 2 001 : (.....)

Sekretaris : Drs. Agus Priyono M.M.
NIP. 19601016 198702 1 001 : (.....)

Anggota : Tatok Endhiarto S.E., M.Si.
NIP. 19600404 198902 1 001 : (.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA
NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggungjawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini;
2. Orangtuaku tercinta, Ibu Nanik Mintarningsih dan Bapak Sri Wahyono (Alm) yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini.
3. Kakak-kakakku dan kakak iparku tersayang Aan Surya Edi, Sugeng Wahyu Kurniawan, Rolan Wahyu Prasetya, Indra Wahyudi, Intan Rahmania, Agustina Dwi, Dyah Nurfadhillah yang telah memberikan dukungan moral selama ini.
4. Guru-guru sejak Taman Kanak-kanak sampai Perguruan Tinggi terhormat, yang telah membimbing dan memberi banyak ilmu.
5. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

Kemuliaan orang adalah agamanya, harga diri atau kehormatannya adalah akalunya, dan ketinggian kedudukan (derajatnya) adalah akhlakunya.

(HR. Ahmad dan Al Hakim)

Kita berdoa kalau kesusahan dan membutuhkan sesuatu, mestinya kita juga berdoa dalam kegembiraan besar dan saat rezeki berlimpah.

(Kahlil Gibran)

Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat.

(Winston Churchill)

Jangan menyerah atas impianmu. Jadikan mereka yang ingin menjatuhkanmu sebagai penguat hatimu dan pelajaran berharga dihidupmu. Tunjukkan bahwa kepribadian dan penampilanmu saja yang sederhana. Tapi masa depanmu istimewa.

(Vina Wahyu Paramita)

RINGKASAN

Pengaruh *Self-efficacy*, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dos Ni Roha Jember; Vina Wahyu Paramita; 130810201009; 2017; 112 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang maksimal. Penurunan kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat vital bagi setiap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh keempat variabel yaitu: *self-efficacy*, pengembangan karir, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Dos Ni Roha Jember. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan perilaku-perilaku karyawan yang mengindikasikan akan terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu karyawan yang mulai malas bekerja, kebiasaan terlambat datang dan menggunakan jam kerja tidak sesuai tuntutan, serta menurunnya tanggung jawab.

Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Dos Ni Roha Jember. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan PT. Dos Ni Roha Jember sebanyak 40 karyawan. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan variabel bebas yaitu *self-efficacy*, pengembangan karir, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer diperoleh peneliti dari objek penelitian secara langsung misalkan observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner terhadap 40 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy*, pengembangan karir dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Dos Ni Roha Jember.

SUMMARY

The Influence of Self-efficacy, career development and organizational commitment to employee performance at PT. Dos Ni Roha Jember; Vina Wahyu Paramita; 130810201009; 2017; 63 pages; Department of Management, Faculty Economics and Business, University of Jember.

Every company needs employees with maximum performance. Declining employee performance is a very vital issue for any company. This study aims to determine the influence of the four variables: self-efficacy, career development, organizational commitment and employee performance at PT. Dos Ni Roha Jember. This can be attributed to employee behaviors that indicate that there will be a decline in employee performance, ie employees who start lazy to work, the habits of late arrival and use of unsuitable working hours, and decreased responsibility.

Object in this research were employees of PT. Dos Ni Roha Jember. Methods of data collection is done by distributing questionnaires to all employees of PT. Dos Ni Roha Jember as many as 40 employees. Methods of data analysis using Multiple Linear Regression Analysis with independent variable that is self-efficacy, career development, organizational commitment, and employee performance as dependent variable. This research uses quantitative data with primary data source. Primary data obtained by researchers from the object of research directly eg observation, interview and questionnaires dissemination of 40 respondents.

The results showed that the variable self-efficacy significantly influence employee performance. The variables of career development have a significantly influence on employee performance. Organizational commitment variable has a significant influence on employee performance. So it can be concluded that self-efficacy, career development and organizational commitment can affect employee performance at PT. Dos Ni Roha Jember.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Self-efficacy*, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dos Ni Roha Jember”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Muhammad Syaharudin M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Wiji Utami S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E., M.Si, Bapak Drs. Agus Priyono M.M. dan Bapak Tatok Endhiarto S.E., M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Hadi Paramu MBA, Ph.D. selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing saya selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

7. Seluruh dosen dan staff administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Untuk kedua orang tua tercinta Ibu Nanik Mintarningsih dan Bapak Sri Wahyono (Alm) terima kasih atas dukungan moril dan materiil, juga semangat, pengorbanan, doa, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Untuk bapak semoga mendapat tempat terbaik di sisi-Nya.
9. Para Kakak dan Kakak iparku tersayang Aan Surya Edi, Sugeng Wahyu Kurniawan, Rolan Wahyu Prasetya, Indra Wahyudi, Intan Rahmania Zamani, Agustina Dwi Wijayanti dan Dyah Nurfadhillah yang telah memberi semangat dan doa sampai akhir penyusunan skripsi ini.
10. Terimakasih untuk Bude tersayang ibu Sri Mulyani dan Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
11. Terimakasih untuk Ria Apriyani, Hikmatul Firdayanti, dan Desi Dwi Septi Ayu atas segala bentuk dukungan, doa dan canda tawa kalian.
12. Untuk Firsta, Devi, Ulima, Bilhaq, Hanif, Luki, Lutfi, dan Tresna terimakasih atas semangat dan motivasinya.
13. Untuk sahabat seperjuangan selama masa kuliah Dhita, Windy, Farah, Rizal, Ade, Fajar, Yani, dan Ismi terimakasih atas doa, dukungan dan kebersamaannya selama kuliah.
14. Keluarga KKN 40 Putri, Fitri, Efa, Aini, Nia, Hendra, Arman, Aulia, dan Vananda terimakasih atas kenangan 45 harinya.
15. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2013 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah serta semangat dan doa yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.
16. Seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini hingga akhir.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 20 Januari 2017

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 <i>Self-efficacy</i>	9
2.1.2 Pengembangan Karir	9
2.1.3 Komitmen Organisasi	11
2.1.4 Kinerja Karyawan	13
2.1.5 Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	16

2.1.6 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	17
2.1.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	17
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Konseptual	23
2.4 Hipotesis Penelitian	23
BAB 3. METODE PENELITIAN	25
3.1 Rancangan Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.4 Metode Pengumpulan Data	26
3.5 Identifikasi Variabel	27
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel	27
3.7 Skala Pengukuran Variabel	30
3.8 Uji Instrumen	31
3.7.1 Uji Validitas	31
3.7.2 Uji Reliabilitas	31
3.7.3 Uji Normalitas	32
3.9 Metode Analisis Data	32
3.8.1 Analisis Regresi Linier Beranda	32
3.10 Uji Asumsi Klasik	33
3.9.1 Uji Multikolinieritas	33
3.8.5 Uji Heteroskedastisitas	33
3.11 Uji Hipotesis	33
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah	35
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Gambaran Singkat PT. Dos Ni Roha Jember	36
4.1.2 Ruang Lingkup PT. Dos Ni Roha Jember	36
4.1.3 Visi dan Misi PT. Dos Ni Roha Jember	36

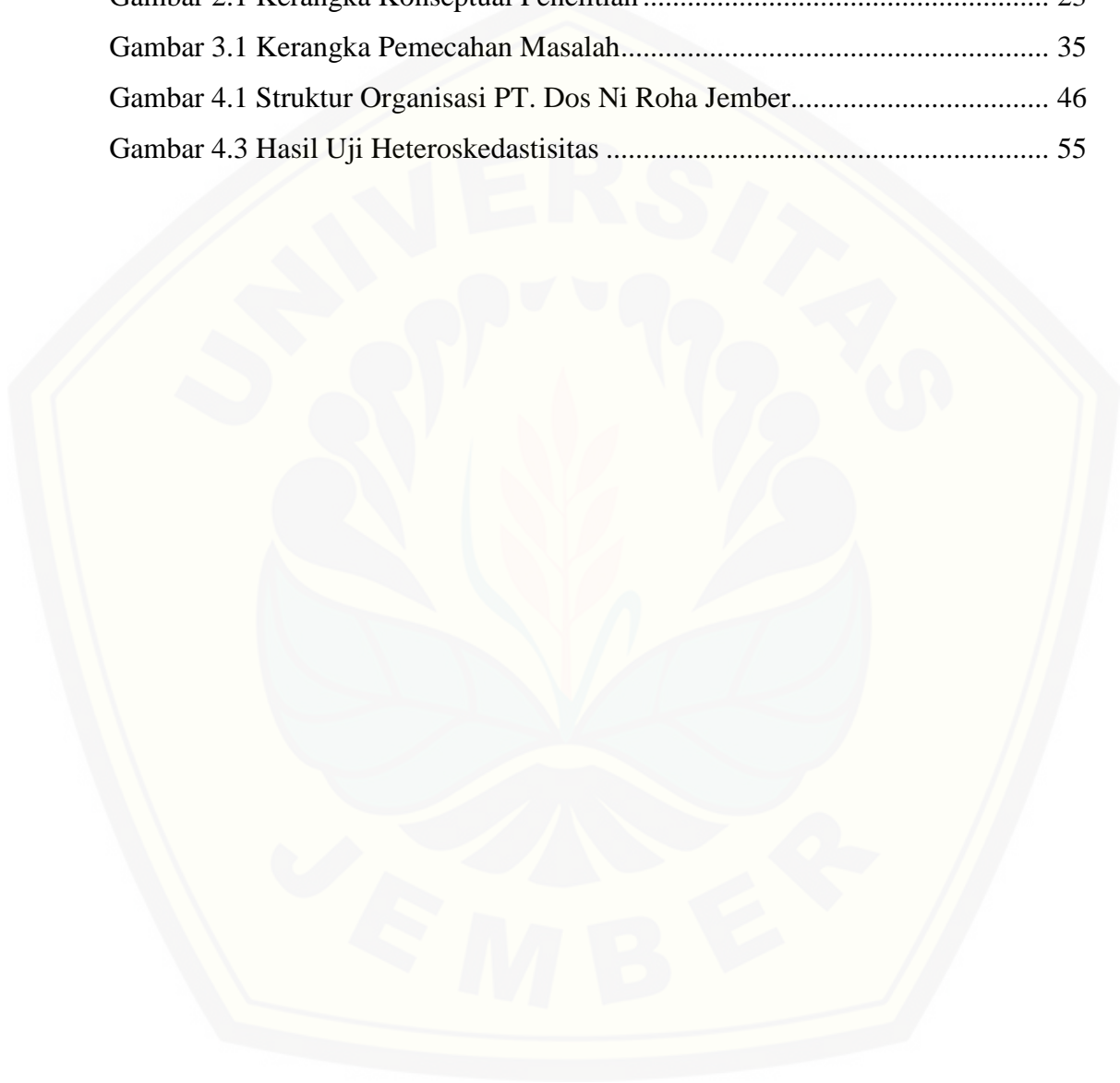
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Dos Ni Roha Jember	37
4.1.4 Tugas dan Wewenang	38
4.2 Deskripsi Statistik Data atau Variabel Penelitian	42
4.2.1 Karakteristik Responden	42
4.2.2 Deskripsi Variabel <i>Self-efficacy</i>	45
4.2.3 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir	46
4.2.4 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	47
4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	48
4.3 Hasil Analisis Data	48
4.3.1 Uji Validitas	49
4.3.2 Uji Reliabilitas	50
4.3.3 Uji Normalitas Data	51
4.4 Metode Analisis Data	51
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.5 Uji Asumsi Klasik	54
4.6 Uji Hipotesis	56
4.6.1 Uji t	56
4.7 Pembahasan Atas Hasil Penelitian	57
4.7.1 Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	57
4.7.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	58
4.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	59
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel 4.5 Jawaban Responden terhadap Variabel <i>Self-efficacy</i>	45
Tabel 4.6 Jawaban Responden terhadap Variabel Pengembangan Karir.....	46
Tabel 4.7 Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Organisasi	47
Tabel 4.8 Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	23
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Dos Ni Roha Jember.....	46
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	55



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	64
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden	70
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	77
Lampiran 4. Output Uji Reliabilitas	82
Lampiran 5. Output Uji Normalitas Data	83
Lampiran 6. Output Regresi Linier Berganda	84
Lampiran 7. Output Uji Multikolinieritas	85
Lampiran 8. Output Uji Heteroskedastisitas	86
Lampiran 9. Tabel t	87

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya bergantung pada mesin-mesin canggih yang dimiliki tetapi juga bergantung pada manusia sebagai penggerak dari mesin-mesin yang ada. Keberhasilan dalam suatu organisasi salah satunya dapat dilihat dari kinerja sumber dayanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Sedarmayanti, 2001:147). Setiap perusahaan selalu mengharapkan Sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bekerja sesuai tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar organisasi dapat bertahan dalam dunia persaingan bisnis yang sangat ketat. Maka dari itu diperlukan kesinambungan dan rasa saling membutuhkan antara karyawan dan organisasi.

Kinerja karyawan akan maksimal apabila dalam bekerja karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja salah satunya dipengaruhi oleh efikasi diri (*self-efficacy*) yang ada pada seseorang. *Self efficacy* atau efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Wood dan Bandura (dalam Ghufro dan Rini, 2016:74) menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka semakin tinggi pula rasa percaya diri yang dimilikinya sehingga kemampuan untuk berhasil dalam tugas pun tercapai.

Mengingat besarnya peranan sumber daya manusia pada suatu perusahaan maka perusahaan harus mendorong karyawan agar dapat bekerja secara optimal, dengan adanya karyawan yang bekerja secara optimal ini maka diharapkan kinerja karyawan yang dicapai juga maksimal. Faktor lain yang dapat mendorong

karyawan agar dapat bekerja optimal adalah pengembangan karir. Menurut Mangkunegara (2013:77) pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karir dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan seiring dengan meningkatnya *skill* yang dimiliki karyawan. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kualitas kerja karyawan tetap terjaga dan menghindari adanya frustrasi kerja.

Pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan selain ditentukan oleh pengembangan karir juga membutuhkan karyawan yang mampu menjaga komitmen yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dengan usaha yang dimilikinya. Robbins (2003:140) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Semakin rendahnya komitmen suatu organisasi menunjukkan rendahnya tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang juga akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

PT. Dos Ni Roha adalah Perusahaan Distribusi terkemuka bidang Farmasi, dan *Medical Equipment* dengan operasi dan jaringan distribusi diseluruh Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan besar, tentunya PT. Dos Ni Roha juga membutuhkan karyawan yang berkompeten dengan terus mendorong karyawan agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan mengingat ketatnya persaingan bisnis dalam bidang yang serupa. PT. Dos Ni Roha didirikan pada tahun 1963 dan selama lebih dari empat dekade telah berhasil memenuhi tuntutan khusus untuk distribusi di Indonesia sebagai distributor yang benar-benar profesional. PT. Dos Ni Roha memiliki 30 cabang salah satunya di kota Jember dan telah berkembang pesat lebih dari 40 tahun lamanya serta memiliki misi untuk memberikan layanan kelas dunia bidang distribusi untuk Indonesia dengan didorong oleh semangat untuk melayani.

Sebagai salah satu perusahaan besar yang ingin mempertahankan eksistensinya PT. Dos Ni Roha Jember dituntut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Tuntutan tersebut tentu saja membuat karyawan pada PT. Dos Ni Roha harus bekerja secara optimal. Karyawan yang bekerja secara optimal merupakan karyawan yang dapat menyelesaikan kinerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik harus diikuti dengan rasa percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki (*Self-Efficacy*) oleh karyawan PT. Dos Ni Roha agar karyawan selalu memiliki semangat dari dalam diri sendiri untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kendala yang dihadapi oleh PT. Dos Ni Roha adalah kurangnya efikasi diri pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya karena hampir semua karyawan tidak memiliki latar belakang bidang farmasi atau kesehatan sedangkan tuntutan perusahaan paling tidak harus mengerti mengenai obat-obatan dan alat kesehatan.

Kualitas sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh PT. Dos Ni Roha Jember agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah program pengembangan karir. Namun tidak mudah bagi karyawan PT. Dos Ni Roha untuk meningkatkan karirnya karena kurangnya rotasi jabatan yang dilakukan oleh organisasi, sehingga kurang mendukung pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir pada PT. Dos Ni Roha mendapat hambatan karena perusahaan tidak rutin untuk melakukan rotasi jabatan. Hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan karena karyawan merasa tidak memiliki jenjang karir yang jelas pada perusahaan.

PT. Dos Ni Roha membutuhkan karyawan yang berkomitmen pada perusahaan. Apabila PT. Dos Ni Roha memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi pada perusahaan, maka karyawan tersebut akan bersikap loyal dalam pekerjaannya sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada kenyataannya walaupun sebagian karyawan sudah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama di perusahaan, namun masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki komitmen pada perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang melakukan pengunduran diri. Karyawan yang

melakukan pengunduran diri mayoritas adalah karyawan yang masih masuk dalam usia produktif atau karyawan muda.

Salah satu tuntutan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Hal tersebut pun diharapkan pula oleh PT. Dos Ni Roha Jember. Namun pada kenyataannya masih menurut manajer setempat dikatakan bahwa terdapat penurunan target yang ditetapkan dari tahun sebelumnya. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat karyawan yang belum bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Karyawan pada PT. Dos Ni Roha Jember merupakan salah satu aset penting dalam keberhasilan perusahaan, karena kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik apabila memiliki karyawan yang profesional. Karyawan yang profesional adalah karyawan yang melakukan setiap pekerjaan dengan penuh semangat dan efikasi diri yang tinggi. Upaya untuk mencapai keberhasilan perusahaan tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut harus diimbangi dengan pengetahuan dan keterampilan yang cukup pada diri karyawan. Pengetahuan dan keterampilan dapat ditingkatkan melalui program pengembangan karir baik secara formal maupun informal. Selain itu dibutuhkan pula komitmen yang tinggi dari karyawan pada perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai. Apabila perusahaan memiliki karyawan dengan efikasi diri yang tinggi, pengembangan karir yang jelas, dan komitmen yang tinggi dari karyawan pada perusahaan maka kinerja karyawan pun semakin meningkat dan akan berdampak pada tingkat keberhasilan perusahaan yang akan semakin mudah tercapai.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Self Efficacy*, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dos Ni Roha Jember".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dos NiRohaJember ?
- b. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dos Ni RohaJember ?
- c. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dos Ni RohaJember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dos Ni Roha Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dos Ni Roha Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dos Ni Roha Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran berupa informasi berkaitan dengan *self-efficacy*, pengembangan karir dan komitmen organisasi serta dapat dijadikan suatu masukan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia sehingga menjadi lebih baik lagi.

- b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik sejenis, sekaligus menjadi referensi materi mengenai manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh *self-efficacy*, Pengembangan Karir dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dos Ni Roha Jember.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Self-efficacy*

Menurut Bandura (dalam Ghufro dan Rini, 2016:73) *Self-Efficacy* 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, tetapi berkaitan dengan keyakinan individu mengenai hal yang dapat dilakukan dengan kecakapan yang ia miliki seberapa pun besarnya. *Self-Efficacy* dapat berupa bagaimana perasaan seseorang, cara berpikir, motivasi diri dan keinginan memiliki terhadap sesuatu. Individu yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi akan lebih memiliki semangat kerja dibandingkan dengan individu yang memiliki *Self-Efficacy* rendah. Pentingnya *Self-Efficacy* akan mempengaruhi usaha individu yang pada akhirnya akan terlihat dari *performance* kerja.

Bandura (dalam Ghufro dan Rini 2016:78) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* dapat diperoleh, dipelajari, dan dikembangkan dari empat sumber informasi. Pada dasarnya, keempat sumber tersebut adalah stimulasi atau kejadian yang dapat memberikan inspirasi atau pembangkit positif untuk berusaha menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi. Adapun sumber-sumber *Self-Efficacy* tersebut adalah :

a. *Mastery Experience* (Pengalaman Keberhasilan)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.

b. *Vicarious Experience* (Pengalaman Orang Lain)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya,

pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

c. *Verbal Persuasion* (Persuasi Verbal)

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

d. *Physiological State* (Kondisi Fisiologis)

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

Menurut Bandura (dalam Ghufron dan Rini, 2016:80), dimensi dan indikator *self-efficacy* yaitu:

a. Tingkat kesulitan (*level*)

Berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu melakukannya. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuannya.

b. Kekuatan (*strength*)

Berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya.

c. Kemampuan yang luas (*generality*)

Berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Definisi lain dari *self-efficacy* antara lain adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu dengan berhasil (Jones, dkk 1998).

Indikator dari *Self-Efficacy* Menurut Jones (1998:390) yaitu:

- a. Perasaan mampu melakukan pekerjaan.

Perasaan sangat mempengaruhi kualitas kerja. Perasaan mampu melakukan pekerjaan yang ada pada diri seseorang menunjukkan seberapa besar keyakinan seseorang terhadap kemampuannya.

- b. Kemampuan yang lebih baik.

Kemampuan yang lebih baik meningkatkan rasa percaya diri pada seseorang serta keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya.

- c. Pekerjaan yang menantang.

Pekerjaan yang dianggap menjadi tolak ukur bagi seseorang dalam hal keyakinan dalam melakukan suatu pekerjaan.

- d. Kepuasan terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap hasil seseorang terhadap pekerjaannya.

Self-efficacy menunjuk pada keyakinan individu bahwa dirinya dapat melakukan tindakan yang dikehendaki oleh situasi tertentu dengan berhasil (Mischel, 1993:426). Seseorang yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi pada situasi tertentu cenderung akan lebih mencurahkan semua usaha sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditentukannya. Kegagalan yang dialami dalam mencapai suatu target tertentu akan membuat individu lebih giat dan berusaha untuk meraih keberhasilan kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemudian akan mencapai target yang lebih tinggi lagi. Sedangkan seseorang yang memiliki *self-efficacy* rendah ketika menghadapi situasi yang sulit dengan tingkat kompleksitas tugas yang tinggi akan cenderung menyerah dan malas sehingga sulit untuk mendapatkan peningkatan hidup.

2.1.2 Pengembangan Karir

Karir merupakan kebutuhan pokok karyawan untuk memperoleh pengakuan sosial dan keluarga, dan juga ekonomi tentunya. Perusahaan yang ingin mendapatkan karyawan yang berkualitas salah satunya harus memiliki program pengembangan karir. Pengembangan karir memberikan petunjuk tentang siapa di antara para pekerja yang wajar dan pantas untuk dipromosikan di masa depan (Siagian, 2005:210).

Menurut Siagian (2005:221), Manfaat pengembangan karir bagi karyawan adalah:

- a. Membantu para pegawai dalam pengembangan karier masing-masing yang pada gilirannya menumbuhkan loyalitas karena merasa dibantu oleh organisasi dalam meraih kemajuan dalam kariernya yang biasanya mengurangi keinginan pindah ke tempat pekerjaan yang lain.
- b. Tersedianya kelompok pegawai yang memiliki potensi dan kemampuan untuk dipromosikan di masa yang akan datang.
- c. Membantu para pelatih mengidentifikasi kebutuhan para pegawai dalam pelatihan dan pengembangan tertentu.
- d. Perbaikan dalam prestasi kerja, peningkatan loyalitas dan penumbuhan motivasi di kalangan para pegawai.
- e. Meningkatkan produktivitas dan mutu karya para pegawai.

Indikator dari pengembangan karir menurut Siagian (2005:207) yaitu:

- a. Perlakuan yang adil dalam berkarir.
- b. Kepedulian para atasan langsung.
- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi.
- d. Minat untuk dipromosikan.
- e. Tingkat kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2013:77) pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pendapat lain mengemukakan bahwa pengembangan karir meliputi kegiatan-kegiatan personal yang dilakukan

untuk mencapai sebuah rencana karir. Jadi, ia merupakan tindak lanjut pelaksanaan sebuah proses perencanaan karir. Tujuan pengembangan karir menurut Mangkunegara (2013:77) adalah:

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.
- c. Membantu pegawai menyadari potensi mereka.
- d. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan.
- e. Membuktikan tanggung jawab sosial.
- f. Memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.
- g. Mengurangi tingkat perputaran karyawan dan biaya kepegawaian.
- h. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.
- i. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai.
- j. Menggiatkan pemikiran jangka panjang.

Pengembangan karir merupakan satu bentuk kegiatan kepegawaian yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk merencanakan karir karyawan sesuai dengan jenjang organisasi yang telah diberikan perusahaan. Pengembangan karir tidak terlepas dari dukungan departemen sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan karyawan dalam mengembangkan karirnya.

Menurut Hasibuan (2016:72) jenis pengembangan dikelompokkan atas:

- a. Pengembangan secara informal

Karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi perusahaan karena prestasi kerja karyawan semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

b. Pengembangan secara formal

Karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun yang dilaksanakan lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.

Menurut Razali (2006) Pengembangan karir merupakan kejelasan tujuan karir karyawan, kejelasan rencana karir karyawan, dan kejelasan strategi untuk mencapai sasaran-sasaran karier karyawan. Indikator dari pengembangan karir adalah:

a. Ketersediaan cukup informasi mengenai posisi baru.

Intensitas karyawan mengikuti acara-acara *workshop*/lokakarya karier dari organisasi.

b. Adanya kesempatan untuk memperoleh *skill* untuk pekerjaan di masa yang akan datang.

c. Adanya sistem *mentoring* bagi pengembangan karier karyawan.

d. Adanya program jalur cepat bagi karyawan yang sangat potensial.

e. Adanya program penggantian biaya kuliah bagi karyawan yang melanjutkan pendidikannya.

f. Adanya umpan balik dari manajemen atas kinerja karyawan

g. Adanya konseling karier bagi karyawan.

2.1.3 Komitmen Organisasi

Suatu komitmen organisasi merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi untuk menunjang kemajuan dari suatu organisasi tersebut. Karena setiap perusahaan yang memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi pada perusahaan, maka karyawan tersebut akan bersikap loyal terhadap perusahaan dalam pekerjaannya sehingga memudahkan perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya.

Steers dan Porter (2009:80) menyatakan bahwa komitmen organisasi kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya.

Indikator komitmen organisasional menurut Steers dan Porter (2009:83) meliputi :

a. Kemauan karyawan

Kemauan menunjukkan pada keinginan untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Kemauan karyawan untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi mencerminkan tingginya komitmen karyawan. Dengan adanya kemauan dari dapat digunakan untuk memprediksi perilaku karyawan, dalam hal ini adalah tanggung jawab pada organisasi.

b. Kesetiaan karyawan

Secara umum kesetiaan menunjuk pada kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Karyawan mempunyai kesetiaan yang tinggi dapat juga dilihat dari seberapa jauh karyawan tersebut mampu mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, tingkat kehadiran serta tingkat kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi.

c. Kebanggaan karyawan

Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi tentu akan merasa bangga dapat bergabung dengan organisasi. Kebanggaan berkaitan dengan kepuasan diri atas suatu keunggulan. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karena karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan, serta mempunyai citra yang baik pada masyarakat.

Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi (Badriyah, 2008:156).

Menurut Badriyah (2008:158) indikator komitmen organisasi antara lain:

a. Masa kerja dalam organisasi

Semakin lama masa kerja yang karyawan jalani di perusahaan, semakin membuat karyawan tidak memiliki pilihan lain untuk bekerja di tempat lain.

b. Kesesuaian tujuan pribadi dengan perusahaan. Tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan sesuai.

- c. Kontrol pribadi karyawan. sistem pengendalian perusahaan terhadap karyawan.
- d. Kebanggaan karyawan pada organisasi. Perusahaan memberikan pekerjaan yang membuat karyawan menjalankan kedudukan atau posisi jabatan dengan sepenuh hati.

Komitmen organisasi adalah suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013:171). Menurut Robbins (2003:140) komitmen organisasi itu sendiri keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2015:182) 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 standart pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil kerja maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya kepemimpinan

Menurut Kasmir (2015:208) kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas (mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
- b. Kuantitas (Jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakuakn dengan melihat kuantitas (jumlah) dihasilkan seseorang.
- c. Waktu (Jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Penekanan biaya
Biaya yang dikelarkan untuk setiap aktivitas perusahaan merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- e. Pengawasan
Hampir seluruh pekerjaan perlu melakuakn dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
- f. Hubungan antar karyawan
Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering juga dikatakan sebagai hubungan antar seseorang.

Sedangkan menurut Moeheriono (2010:60) pengertian kinerja atau (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Moeheriono (2010:80) pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut ini:

a. Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.

b. Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

c. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

d. Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. Kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan konsumen.

e. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu prses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

f. Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2013:67) antara lain:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. 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.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan semakin baik.

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.

2.1.5 Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bandura (dalam Ghufron dan Rini, 2016:73) *Self-Efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Pentingnya *Self-Efficacy* akan mempengaruhi usaha individu yang pada akhirnya akan terlihat dari *performance* kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Chasanah (2008) menyimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan karena mereka menganggap

bahwa pada dasarnya setiap orang pasti memiliki *self-efficacy*, tetapi *self-efficacy* tersebut terbentuk karena dukungan dari perusahaan sehingga karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

2.1.6 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:77) pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Penelitian yang dilakukan Ita (2006) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Melalui proses karir, individu berupaya meningkatkan kualitas, produksi, efisiensi, kepuasan, keluwesan, pengembangan, kemampuan bersaing dan daya juang. Individu bergabung dengan organisasi untuk mendapatkan kesempatan pengalaman kerja sekaligus karir yang memuaskan.

2.1.7 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013:171). Penelitian yang dilakukan Alex (2015) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu di dukung dengan variabel-variabel yang terkait dengan penelitian saat ini dapat dijadikan referensi seperti disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Ita Rifiani Permatasari (2006)	Perencanaan Karir (X ₁), Manajemen Karir (X ₂) dan Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Perencanaan karir dan manajemen karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Malang
2.	Nur Chasanah (2008)	<i>Empowerment</i> (X ₁), <i>Self Efficacy</i> (X ₂), Budaya Organisasi (X ₃), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja (Y)	SEM (<i>Structural Equation Model</i>)	<i>Empowerment</i> , <i>Self Efficacy</i> dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	Janet B. Kellet, Ronald H. Humphrey and Randall G. Sleeth (2009)	<i>Self-efficacy</i> (X ₁), <i>perceived</i> <i>collective efficacy</i> (Z), <i>individual task</i> <i>performance</i> (Y)	<i>Regression</i> <i>analysis</i>	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh pada kinerja individu dan <i>collective</i> <i>efficacy</i> . <i>Collective efficacy</i> berpengaruh pada kinerja individu dan mampu memediasi antara <i>self-efficacy</i> dengan kinerja individu.

Dilanjutkan ke hal 19

Lanjutan hal 18

4.	Verlita Yolandari (2011)	Budaya organisasi (X_1), pengembangan karir (X_2), <i>self efficacy</i> (X_3) dan Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
5.	Regina Gledy Kaseger (2013)	Pengembangan karir (X_1), <i>self-efficacy</i> (X_2), kinerja karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Pengembangan karir dan <i>self-efficacy</i> mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Manado Town Square.
6.	Kania Ayu Damayanti (2013)	<i>Self-Efficacy</i> (X_1), Budaya kerja (X_2), Kinerja karyawan (Y) dan motivasi (Z)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	<i>Self-Efficacy</i> , Budaya Kerja dan Motivasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan. <i>Self-Efficacy</i> dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero)

Dilanjutkan ke hal 20

Lanjutan Hal 19

7.	Devi Septiani (2014)	Komitmen Organisasi (X_1), Komitmen Profesional (X_2) Kepuasan kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Komitmen organisasi dan komitmen profesional mempunyai pengaruh terhadap kepuasan pada perusahaan asuransi AJB Bumiputera kantor pusat
8.	Alex Sanjaya (2015)	Kepuasan kerja (X_1), Komitmen organisasi (X_2), Motivasi (X_3) dan kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Sumber: Ita Rifiani Permatasari (2006), Nur Chasanah (2008), Janet B. Kellet (2009), Verlita Yolandari (2011), Regina Gledy Kaseger (2013), Kania Ayu Damayanti (2013), Devi Septiani (2014), Alex Sanjaya (2015)

Penelitian Ita Rifani Permatasari (2006) bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Malang yang ditunjukkan dengan variabel perencanaan karir (X_1) dan manajemen karir (X_2). Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 150 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah manajemen karir (X_2) sebesar 82%. Sedangkan korelasi perencanaan karir (X_2) terhadap kinerja sebesar 44,3%. Pengaruh dari variabel perencanaan karir dan pengembangan karir secara bersama-sama mempengaruhi kinerja diperoleh dari Fhitung. Hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa variabel perencanaan karir dan manajemen karir dapat menerangkan variabilitas sebesar 69,30% dari variabel kinerja sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Nur Chasanah (2008) melakukan analisis pengaruh *empowerment*, *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY. Pada penelitian ini populasi yang diamati adalah karyawan PT Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY yang keseluruhan berjumlah 250 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *empowerment*, *self efficacy*, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Janet B. Kellet, Ronald H. Humphrey dan Randall G. Sleeth melakukan penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis *perceived collective efficacy* memediasi *self-efficacy* terhadap kinerja individu. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 81 orang wanita dan 66 pria. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh pada kinerja individu dan *collective efficacy*. *Collective efficacy* berpengaruh pada kinerja individu dan mampu memediasi antara *self-efficacy* dengan kinerja individu.

Hasil penelitian Verlita Yolandari (2011) tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto diperoleh F_{hitung} 17,600 dan F_{tabel} sebesar 2,751. Sedangkan hasil perhitungan uji t diperoleh t_{hitung} X_1 sebesar 2,606, t_{hitung} X_2 sebesar 5,553, t_{hitung} X_3 sebesar 3,461, dan t_{tabel} sebesar 1,998. Jadi, dengan demikian baik secara simultan maupun secara parsial variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan *self efficacy* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto.

Regina Gledy Kaseger (2013) meneliti tentang pengaruh pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda, pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling* sebanyak 50 orang. Hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan karir dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departement Store Manado Town Square yaitu sebesar 91,5%. Hasil koefisien determinasi atau *R square* adalah 0,837 yang menunjukkan bahwa 83,7% variasi kinerja karyawan disebabkan oleh variasi

pengembangan karir dan *self-efficacy* sementara sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh sebab-sebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kania Ayu Damayanti (2013) meneliti tentang pengaruh *Self-Efficacy* dan budaya kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jember. Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur (*Path Analysis*). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jember yang berjumlah 98 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :Variabel Eksogen yakni *Self-Efficacy* (X_1), Budaya Kerja (X_2), sedangkan variabel interveningnya yakni motivasi (Z), serta Variabel Endogennya adalah kinerja (Y). Hasil analisis jalur menunjukkan hasil pengaruh variabel *Self-efficacy* (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) sebesar 0,670 dan 1,729. Motivasi (Z) sebagai variabel intervening mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara signifikan sebesar 0,525 atau 52,5 %.

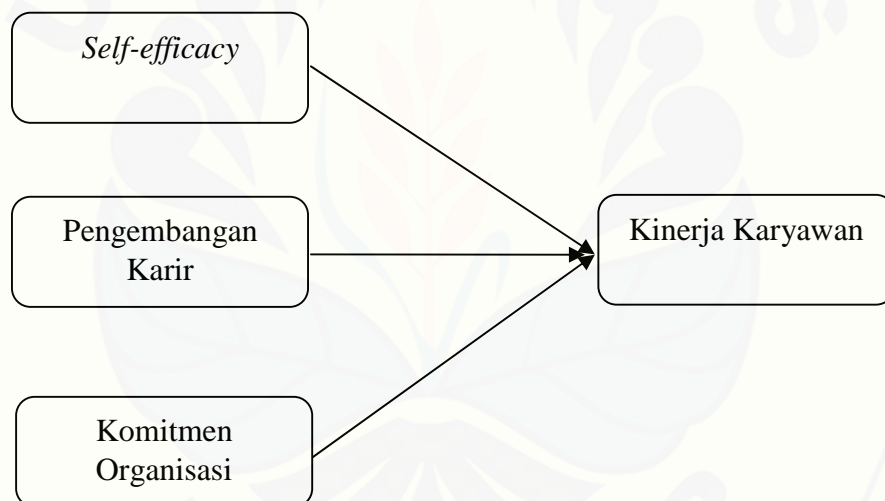
Hasil penelitian Devi Septiani (2014) tentang pengaruh komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap kepuasan kerja pada perusahaan AJB Bumiputera Kantor Pusat. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan *probability sampling*, teknik pengambilan sample *simple random sampling*. Perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovine dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, angka *Adjusted R Square* sebesar 0,299 persen. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen komitmen organisasi dan variabel dependen kepuasan kerja sebesar 29,9 persen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Alex Sanjaya (2015) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Benih Citra Asia Jember. Target populasi dan sampel yang disensus dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 70 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan

kerja, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Benih Citra Asia Jember.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menjadikan *self-efficacy*, pengembangan karir dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan ketiga variabel tersebut diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada karyawan PT. Dos Ni Roha Jember. Kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis atau dugaan sebagai berikut:

- a. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bandura (dalam Ghufro dan Rini, 2016:73) *Self-Efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Pentingnya *Self-Efficacy*

akan mempengaruhi usaha individu yang pada akhirnya akan terlihat dari *performance* kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Chasanah (2008) menyimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan karena mereka menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang pasti memiliki *self-efficacy*, tetapi *self-efficacy* tersebut terbentuk karena dukungan dari perusahaan sehingga karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

H1 : *Self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dos Ni Roha Jember

b. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:77) pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Penelitian yang dilakukan Ita (2006) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Melalui proses karir, individu berupaya meningkatkan kualitas, produksi, efisiensi, kepuasan, keluwesan, pengembangan, kemampuan bersaing dan daya juang. Individu bergabung dengan organisasi untuk mendapatkan kesempatan pengalaman kerja sekaligus karir yang memuaskan.

H2 : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dos Ni Roha Jember

c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Darmawan, 2013:171). Penelitian yang dilakukan Alex Sanjaya (2015) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat

menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Dos Ni Roha Jember



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah gambaran umum tentang kegiatan penelitian yang dibuat oleh peneliti untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yaitu penelitian untuk menguji hubungan kausal (sebab-akibat) melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Dos Ni Roha Jember. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh variabel bebas yaitu *self-efficacy*, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebagai variabel terikat.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Dos Ni Roha Jember sebanyak 40 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Dimana subjek populasi kurang dari 100 maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian sebanyak 40 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka, yang diperoleh dari skor-skor jawaban responden yakni karyawan PT. Dos Ni Roha Jember. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. Dos Ni Roha Jember. Sumber data yang diperoleh berupa pertanyaan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel penelitian

yaitu *self-efficacy*, pengembangan karir, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

a. Observasi

Observasi adalah suatu aktivitas dalam mengenal kondisi perusahaan dan tingkah laku individu dan biasanya diakhiri dengan mencatat hal-hal yang penting dan merupakan studi yang dilakukan dengan sengaja. Observasi juga memberikan kemudahan terutama dalam hal memperoleh data lapangan yakni data mengenai jumlah karyawan, jabatan dan struktur organisasi PT. Dos Ni Roha Jember

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data di mana pewawancara (peneliti) dalam mengumpulkan data mengajukan pertanyaan kepada yang diwawancarai. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung dalam proses tanya jawab dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian. Proses tanya jawab berkaitan dengan topik yang dibahas peneliti kepada pimpinan PT. Dos Ni Roha Jember.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan/pernyataan kemudian setelah diisi dikembalikan kepada peneliti. Kuesioner yang disusun oleh peneliti diberikan kepada karyawan PT. Dos Ni Roha sebagai responden. Kuesioner berisikan pertanyaan tentang variabel *self-efficacy*, pengembangan karir, serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas atau *independent variable* yang disimbolkan dengan X. Pada penelitian ini adalah *self-efficacy* (X1), pengembangan karir (X2) dan komitmen organisasi (X3).

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat atau *dependent variable* yang disimbolkan dengan Y. Pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel secara eksplisit mengidentifikasi variabel-variabel penelitian yang dianalisis. Dalam penelitian ini, definisi operasional dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel bebas (X1) dalam penelitian ini adalah *self-efficacy*. *Self-Efficacy* adalah keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Dos Ni Roha Jember dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Indikator *Self-Efficacy* menurut Menurut Jones (1998:390), yaitu:

1) Perasaan mampu melakukan pekerjaan.

Perasaan sangat mempengaruhi kualitas kerja. Perasaan mampu melakukan pekerjaan yang ada pada diri seseorang menunjukkan seberapa besar keyakinan seseorang terhadap kemampuannya.

2) Kemampuan yang lebih baik.

Kemampuan yang lebih baik meningkatkan rasa percaya diri pada seseorang serta keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya.

3) Pekerjaan yang menantang.

Pekerjaan yang dianggap menjadi tolak ukur bagi seseorang dalam hal keyakinan dalam melakukan suatu pekerjaan.

4) Kepuasan terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap hasil seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Variabel bebas (X2) dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir. Pengembangan karir merupakan jenjang karir atau rangkaian jabatan yang akan ditempuh oleh karyawan PT. Dos Ni Roha Jember. Indikator dari pengembangan karir menurut Razali (2006) adalah:

- 1) Ketersediaan cukup informasi mengenai posisi baru.
- 2) Intensitas karyawan mengikuti acara-acara *workshop*/lokakarya karier dari organisasi.
- 3) Adanya kesempatan untuk memperoleh *skill* untuk pekerjaan di masa yang akan datang.
- 4) Adanya sistem *mentoring* bagi pengembangan karier karyawan.
- 5) Adanya program jalur cepat bagi karyawan yang sangat potensial.
- 6) Adanya program penggantian biaya kuliah bagi karyawan yang melanjutkan pendidikannya.
- 7) Adanya umpan balik dari manajemen atas kinerja karyawan
- 8) Adanya konseling karier bagi karyawan.

c. Variabel bebas (X3) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah keyakinan dan loyalitas karyawan PT. Dos Ni Roha Jember untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Indikator komitmen organisasi menurut Steers dan Porter (2009:83), meliputi:

1) Kemauan karyawan

Kemauan menunjukkan pada keinginan untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Kemauan karyawan untuk bekerja keras demi tercapainya tujuan organisasi mencerminkan tingginya komitmen

karyawan. Dengan adanya kemauan dari dapat digunakan untuk memprediksi perilaku karyawan, dalam hal ini adalah tanggung jawab pada organisasi.

2) Kesetiaan karyawan

Secara umum kesetiaan menunjuk pada kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Karyawan mempunyai kesetiaan yang tinggi dapat juga dilihat dari seberapa jauh karyawan tersebut mampu mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, tingkat kehadiran serta tingkat kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi.

3) Kebanggaan karyawan

Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi tentu akan merasa bangga dapat bergabung dengan organisasi. Kebanggaan berkaitan dengan kepuasan diri atas suatu keunggulan. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karena karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan, serta mempunyai citra yang baik pada masyarakat.

d. Variabel terikat atau variabel dependent (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan PT. Dos Ni Roha Jember dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2013:67) antara lain:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) 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.

4) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

3.7 Skala Pengukuran

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek.

Dengan skala Likert variabel yang diukur dijabarkan dengan memberikan skor pada item-item yang digunakan. Penelitian atas indikator variabel diberi skor berikut:

- a. Sangat Setuju : skor 5
- b. Setuju : skor 4
- c. Cukup Setuju : skor 3
- d. Tidak Setuju : skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju : skor 1

3.8 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana validitas yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's* yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:70):

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- X = Skor butir
- Y = Skor total yang diperoleh
- N = Jumlah responden
- $\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat nilai X
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat nilai Y

b. Uji Reliabilitas

Menurut Prayitno (2010:75), uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulang dua kali atau lebih. Pada penelitian ini menggunakan reliabilitas metode alpha () yang menggunakan metode *cronbach* dengan rumus sebagai berikut: (Prayitno, 2010:75)

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

- α = Koefisien Reliabilitas
- r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = Jumlah variabel bebas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji *statistic cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Prayitno, 2010:75).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak sebelum data diolah berdasarkan model penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam suatu penelitian adalah data yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *kolmogorov-smirnov test* dengan derajat keyakinan sebesar 5%. Uji dilakukan dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71).

Kriteria pengujian dengan melihat Kolmogorov-Smirnov *Test* adalah sebagai berikut:

1. Jika signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.9 Metode Analisis Data

a. Analisis Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen untuk kinerja pada perusahaan. Persamaan yang digunakan pada umumnya sebagai berikut (Ghozali, 2016:19):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

a	= konstanta
$b_1 b_2 b_3$	= koefisien regresi
X_1	= variabel self-efficacy
X_2	= variabel pengembangan karir
X_3	= variabel komitmen organisasi
Y	= variabel kinerja karyawan
e	= kesalahan (<i>error</i>)

3.10 Uji Asumsi Klasik

Pengajuan asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinieritas dan gejala heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:33) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Untuk menguji multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 10$ maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujiannya dapat dilakukan dengan cara menggunakan grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan yakni Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau model homoskedastisitas (Ghozali, 2016:47).

3.11 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2016:23). Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 5% (0,05) sehingga apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti tidak terjadi pengaruh yang signifikan antara variabel independen

terhadap variabel dependennya, sedangkan apabila tingkat signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak yang berarti pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

Rumus untuk uji t yaitu (Ghozali 2016:23) :

$$\text{uji t} = \frac{\beta_1}{se(\beta_1)}$$

Keterangan :

t = Hasil t hitung

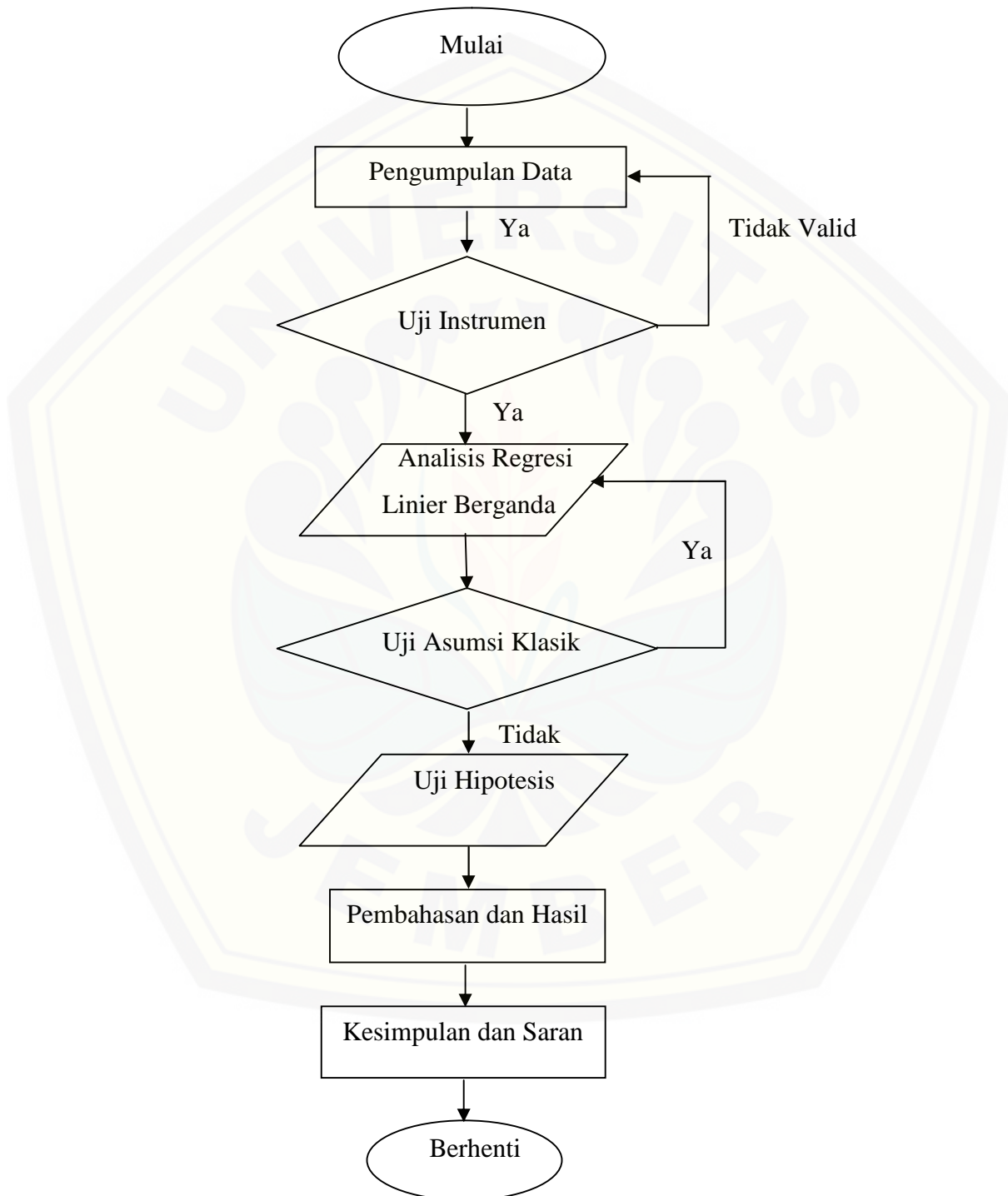
β_1 = koefisien parameter

$se(\beta_1)$ = *Standard error* koefisien parameter



3.12 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

a. Mulai

Merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian.

b. Pengumpulan Data

Merupakan tahap mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan pada responden.

c. Uji Instrumen

Melakukan uji validitas, uji reabilitas dan uji normalitas data untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi.

d. Analisis Linier Berganda

Merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

e. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas data.

f. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan uji t, hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

g. Pembahasan dan Hasil

Merupakan penjelasan hasil penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan.

h. Kesimpulan dan Saran

Mengambil kesimpulan dan memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.

i. Berhenti

Penelitian akhir dari hasil penelitian antara variabel bebas dan variabel terikat.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

- a. *Self-efficacy* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dos Ni Roha Jember dengan hasil paling tinggi dibanding dengan variabel lain yang diteliti pada penelitian ini yakni sebesar 0,469 atau 46,9%. Artinya semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan pada PT. Dos Ni Roha maka semakin baik pula kinerja karyawan
- b. Pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dos Ni Roha Jember walaupun hasil pengaruhnya relatif rendah dibandingkan dengan variabel lain yang diteliti pada penelitian ini yakni sebesar 0,27 atau 27%. Artinya PT. Dos Ni Roha memiliki pengembangan karir yang jelas maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.
- c. Komitmen organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dos Ni Roha Jember dengan hasil sebesar 0,357 atau 35,7%. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi pada PT. Dos Ni Roha Jember maka semakin baik pula kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi pihak PT. Dos Ni Roha Jember
Self-efficacy, pengembangan karir dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus memiliki strategi yang tepat demi mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Prioritas utama perusahaan adalah strategi untuk dapat membuat karyawan memiliki rasa percaya diri (*self-efficacy*) karena *self-efficacy* memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel-variabel lain yang diteliti pada penelitian ini. Kemudian perusahaan diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan agar karyawan

memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Selanjutnya perusahaan diharapkan dapat memberikan jenjang karir yang jelas pada karyawan serta memiliki program-program seperti pelatihan kerja agar karyawan dapat mengembangkan karirnya dengan baik.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan secara lebih kompleks mengenai apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian pada objek yang lainnya. Hal tersebut bertujuan untuk memperoleh hasil yang berbeda sebagai bahan perbandingan yang nantinya dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Sanjaya. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Benih Citra Asia Jember. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Didit Darmawan. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta.
- Devi Septiani. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Perusahaan Bumiputera Kantor Pusat. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jakarta: Perbanas Institute Jakarta.
- Duwi Prayitno. 2010. Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS. MediaKom, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 2*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ita Rifiani. 2006. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang). Skripsi. Malang: Politeknik Negeri Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Janet Kellet., Humphrey Ronald., dan Randall G. *Career Development, Collective Efficacy, and Individual Task Performance*. 2009. *International Journal of Human Resource Studies*.
- Jones, G.R., et al., (1998). *Contemporary menegement*, The McGraw-Hill Companies Inc, Boston. Hal:390
- Kania Ayu. 2013. Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Jember. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Universitas Jember.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mila Badriyah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. CV. Pustaka Setia
- M. Ghufron., dan Rini. 2016. Teori-teori Psikologi. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

- Moeheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nur Chasanah. 2008. Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). Tidak Dipublikasikan. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Razali, M. Z. 2006. *The Relationship Between Family and Career-related Factor and Organizational Commitment: A Malaysian Case, Business Review*.
- Regina Gledy. 2013. Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. Skripsi. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado. Tidak Dipublikasikan.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Steers, Richards M., dan Porters, Lyman W. 2009. *Motivation and Work Behaviour*. Mc Graw Hill, Inc.
- Verlita Yolandari. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Purwokerto: Universitas Jenderal Soedirman.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PT. Dos Ni Roha Jember

Di tempat

Dengan Hormat,

Dengan ini saya Vina Wahyu Paramita mahasiswi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program studi strata 1 (S1). Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah: **Pengaruh *Self-Efficacy*, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dos Ni Roha Jember.**

Dengan segenap kerendahan hati, peneliti mohon dengan hormat Bapak/Ibu/Sdr dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pertanyaan-pertanyaan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Adapun jawaban yang diberikan, peneliti tidak mempublikasikan serta menjamin kerahasiaan jawaban, karena data tersebut peneliti gunakan hanya untuk menyelesaikan penelitian ini.

Demikian permohonan ini disampaikan, peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini

Hormat Saya

Vina Wahyu Paramita

130810201009

Daftar Kuesioner

1. Identitas Responden

- a. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
- b. Jenis Kelamin : 1.Pria 2. Wanita
- c. Umur :
- d. Pendidikan Terakhir :
- e. Lama Bekerja :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Pertanyaan-pertanyaan berikut mohon dijawab dengan jujur sesuai dengan keadaan serta kenyataan yang ada.
- b. Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban di setiap pertanyaan, sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan saat ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu:

Sangat Setuju (SS) : skor 5

Setuju (S) : skor 4

Cukup Setuju (CS) : skor 3

Tidak Setuju (TS) : skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

Self-Efficacy (X1)

NO	Kuesioner	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa mampu untuk menyelesaikan setiap pekerjaan					
2.	Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan yang melebihi teman-teman saya					
3.	Saya lebih menyukai pekerjaan yang menantang dalam bekerja					
4.	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan					

Pengembangan Karir (X2)

NO	Kuesioner	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Adanya ketersediaan cukup informasi mengenai posisi baru					
2.	Ketersediaan yang sangat memungkinkan karyawan mengikuti acara-acara lokakarya karier dari organisasi					
3.	Adanya kesempatan untuk memperoleh skill untuk pekerjaan di masa yang akan datang					
4.	Adanya ketersediaan sistem mentoring bagi pengembangan karir karyawan					
5.	Adanya ketersediaan program jalur cepat bagi karyawan yang sangat potensial					
6.	Adanya ketersediaan program penggantian biaya kuliah bagi karyawan yang melanjutkan pendidikannya					
7.	Adanya ketersediaan umpan balik dari manajemen atas kinerja karyawan					
8.	Adanya ketersediaan konseling karier bagi karyawan					

Komitmen Organisasi (X3)

NO	Kuesioner	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan sungguh-sungguh					
2.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab					
3.	Saya sebagai karyawan tetap merasa bangga menjadi bagian dari PT. Dos Ni Roha Jember					

Kinerja Karyawan (Y)

NO	Kuesioner	Kategori Penilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan teliti dan cermat.					
2.	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target/volume yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
3.	Saya bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab pada perusahaan.					
4.	Saya selalu bekerja sama dengan karyawan lainnya baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga terjalin hubungan pekerja dengan baik.					
5.	Saya selalu berinisiatif untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam melakukan pekerjaan.					



Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden

No	<i>Self-efficacy (X1)</i>				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	4	4	4	5	17
2	5	5	5	5	20
3	5	4	5	4	18
4	5	5	4	4	18
5	5	5	4	4	18
6	5	4	4	4	17
7	4	5	4	5	18
8	5	5	5	4	19
9	4	4	5	4	17
10	5	4	5	4	18
11	5	4	4	4	17
12	5	5	4	5	19
13	4	5	5	4	18
14	3	5	4	5	17
15	5	4	4	4	17
16	4	5	5	4	18
17	4	4	4	4	16
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	4	4	4	17
21	5	4	4	4	17
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16
24	5	4	4	4	17
25	5	4	4	4	17
26	5	5	4	2	16
27	5	4	5	5	19
28	5	4	4	5	18
29	5	3	5	5	18
30	5	4	4	5	18
31	5	4	5	5	19
32	5	5	5	5	20
33	5	4	5	5	19
34	5	5	4	3	17
35	4	4	5	4	17
36	5	4	5	4	18
37	5	4	5	4	18

38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	16
40	4	4	5	4	17



No	Pengembangan Karir (X2)								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	4	4	4	4	5	5	5	36
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	5	4	4	4	4	4	4	4	33
6	4	4	3	3	4	5	4	4	31
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	3	4	4	4	4	4	4	4	31
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	3	3	4	4	4	4	30
12	5	4	3	4	4	5	4	3	32
13	4	5	3	4	4	5	4	3	32
14	4	4	3	5	4	5	4	3	32
15	4	4	4	3	5	4	4	4	32
16	4	4	3	5	4	5	5	3	33
17	5	4	5	5	5	5	4	4	37
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	4	5	5	5	4	4	4	35
21	4	4	3	3	4	5	4	4	31
22	4	4	3	4	3	4	3	3	28
23	4	4	3	4	3	5	4	4	31
24	4	4	3	3	4	5	5	5	33
25	4	4	3	3	4	5	4	4	31
26	4	3	4	4	3	4	4	2	28
27	4	4	2	4	1	5	4	4	28
28	4	4	4	4	3	4	4	3	30
29	5	5	3	3	2	5	3	3	29
30	4	5	3	5	3	4	3	5	32
31	5	5	4	5	3	5	3	4	34
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	5	4	4	5	5	5	4	4	36
34	4	3	4	4	3	4	4	3	29
35	4	4	4	3	3	4	4	4	30

36	4	4	4	4	3	4	4	4	31
37	5	5	4	5	4	4	5	5	37
38	4	4	4	4	4	4	4	3	31
39	4	3	3	3	3	4	3	3	26
40	4	3	3	3	3	4	3	3	26



No	Komitmen Organisasi (X3)			Total
	X3.1	X3.2	X3.3	
1	5	4	4	13
2	5	5	4	14
3	5	5	5	15
4	5	5	4	14
5	5	5	4	14
6	5	5	5	15
7	4	4	4	12
8	4	4	4	12
9	4	4	4	12
10	4	4	4	12
11	5	5	5	15
12	5	4	5	14
13	4	5	5	14
14	4	5	5	14
15	5	5	4	14
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	5	5	5	15
21	5	5	5	15
22	4	5	5	14
23	5	5	4	14
24	5	5	5	15
25	5	5	5	15
26	4	4	5	13
27	4	4	5	13
28	4	4	4	12
29	4	4	5	13
30	4	4	3	11
31	4	4	4	12
32	4	4	4	12
33	5	5	5	15
34	4	4	5	13
35	5	4	4	13

36	4	4	4	12
37	4	4	4	12
38	4	4	4	12
39	5	5	5	15
40	5	5	5	15



No	Kinerja Karyawan (Y)					Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	4	4	4	4	21
2	4	4	5	5	5	23
3	4	4	5	4	4	21
4	5	4	5	4	5	23
5	5	4	5	4	5	23
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	5	4	4	21
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	5	4	5	3	5	22
13	5	4	4	5	4	22
14	4	5	4	4	4	21
15	5	5	4	4	5	23
16	4	4	4	4	5	21
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	4	4	4	4	4	20
21	3	4	4	4	4	19
22	4	4	5	4	4	21
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	3	4	19
27	4	4	4	3	4	19
28	4	4	4	4	4	20
29	3	3	3	3	4	16
30	3	5	4	4	4	20
31	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	5	4	5	24
34	3	4	4	4	4	19
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	4	4	4	20

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel *Self-efficacy* (X₁)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
x1.1	Pearson Correlation	1	-.041	.113	-.008	.462**
	Sig. (2-tailed)		.801	.486	.963	.003
	N	40	40	40	40	40
x1.2	Pearson Correlation	-.041	1	.033	-.015	.432**
	Sig. (2-tailed)	.801		.839	.928	.005
	N	40	40	40	40	40
x1.3	Pearson Correlation	.113	.033	1	.258	.624**
	Sig. (2-tailed)	.486	.839		.108	.000
	N	40	40	40	40	40
x1.4	Pearson Correlation	-.008	-.015	.258	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.963	.928	.108		.000
	N	40	40	40	40	40
x1	Pearson Correlation	.462**	.432**	.624**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variabel Pengembangan Karir (X₂)

x2.7	Pearson Correlation	.240	.236	.387*	.302	.524**	.313*	1	.493**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.137	.142	.014	.059	.001	.049		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2.8	Pearson Correlation	.321*	.550**	.347*	.245	.381*	.187	.493**	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.028	.128	.015	.248	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
x2	Pearson Correlation	.630**	.642**	.681**	.669**	.729**	.403**	.680**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variabel Komitmen Organisasi (X₃)

	x3.1	x3.2	x3.3	x3	
x3.1	Pearson Correlation	1	.700**	.320*	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.044	.000
	N	40	40	40	40
x3.2	Pearson Correlation	.700**	1	.503**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40
x3.3	Pearson Correlation	.320*	.503**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.044	.001		.000
	N	40	40	40	40
x3	Pearson Correlation	.810**	.890**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y
y1	Pearson Correlation	1	.425**	.583**	.355*	.656**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.025	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
y2	Pearson Correlation	.425**	1	.426**	.482**	.480**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.006		.006	.002	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40
y3	Pearson Correlation	.583**	.426**	1	.406**	.652**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.009	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
y4	Pearson Correlation	.355*	.482**	.406**	1	.335*	.669**
	Sig. (2-tailed)	.025	.002	.009		.034	.000
	N	40	40	40	40	40	40
y5	Pearson Correlation	.656**	.480**	.652**	.335*	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.034		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.813**	.715**	.806**	.669**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 4. Uji Reliabilitas**Variabel *Self-efficacy* (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	5

Variabel Pengembangan Karir (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	9

Variabel Komitmen Organisasi (X3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	4

Kinerja Karyawan (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	6

Lampiran 5. Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27418667
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.645
Asymp. Sig. (2-tailed)		.799

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.487	1.326

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.024	3.984		-.257	.799
	x1	.469	.195	.304	2.407	.021
	x2	.270	.069	.495	3.914	.000
	x3	.357	.166	.247	2.147	.039

a. Dependent Variable: y

Lampiran 7. Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	.823	1.215
	x2	.823	1.215
	x3	.996	1.004

a. Dependent Variable: y

Lampiran 8. Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x2, x1 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: RES2
- b. All requested variables entered.

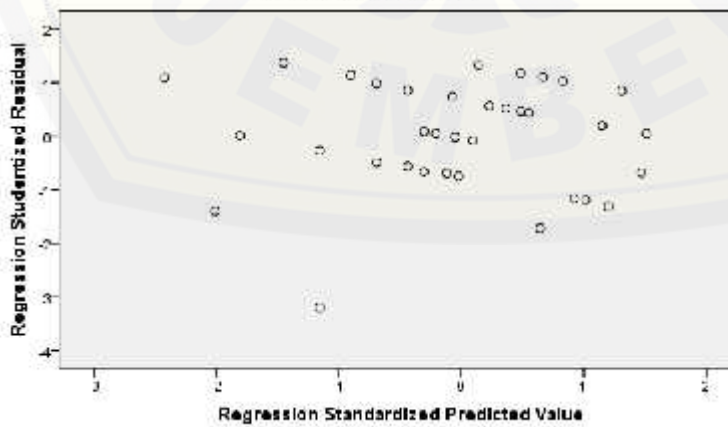
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.622	2.702		-.230	.819
	x1	.048	.132	.067	.366	.717
	x2	.014	.047	.054	.294	.771
	x3	.018	.113	.026	.158	.876

- a. Dependent Variable: RES2

Scatterplot

Dependent Variable: y



Lampiran 9. Uji Hipotesis

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.024	3.984		-.257	.799
	x1	.469	.195	.304	2.407	.021
	x2	.270	.069	.495	3.914	.000
	x3	.357	.166	.247	2.147	.039

a. Dependent Variable: y