

ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY*, KEMAMPUAN KOMUNIKASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PANIN KCU PONTIANAK

Jessica Novia

email: jessicanovia222@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *self efficacy*, komunikasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin KCU Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 karyawan tetap PT. Bank Panin KCU Pontianak. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 24. Pengujian data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas), uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *self efficacy*, komunikasi, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin KCU Pontianak. Secara parsial *self efficacy* dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Panin KCU Pontianak.

Kata Kunci: *self efficacy*, komunikasi, komitmen organisasional, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini sedang berada dalam tahap pasca pandemi Covid-19, begitu juga dengan suatu organisasi sedang mengalami perubahan dari masa pandemi menuju pasca pandemi sehingga banyak perubahan yang terjadi. Perubahan yang terjadi pasca pandemi yaitu perekonomian perlahan mulai pulih yang ditandai dengan persaingan antar organisasi yang semakin ketat satu sama lainnya, sehingga akan saling berlomba untuk meningkatkan daya saing. Untuk memenangkan persaingan usaha tersebut maka sebuah organisasi perlu memikirkan cara yang tepat untuk mengelola Sumber Daya Manusianya agar berkualitas, berkontribusi, dan sebagai pendukung untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu upaya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan kontribusi karyawan yang berkompetensi tinggi dan berkualitas adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” (Kasmir, 2018: 182).

Perbankan merupakan salah satu lembaga keuangan yang berperan penting dalam perekonomian suatu negara serta untuk menopang pembangunan ekonomi nasional. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang keuangan sekaligus penyedia jasa keuangan (perbankan) di bidang swasta adalah PT. Bank Panin, salah satu kantor cabang utamanya terletak di Pontianak. Dalam menjalankan kegiatan perbankan, karyawan perbankan sebagai pemberi layanan jasa keuangan diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik melalui kinerjanya.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu (Bandura, 1997: 3). *Self efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dapat menimbulkan keyakinan akan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.

Untuk mencapai dan meningkatkan kinerja karyawan yang optimal juga dapat dicapai melalui kemampuan berkomunikasi. Komunikasi menjadi kunci terjalannya suatu hubungan kerja untuk melaksanakan suatu aktivitas dan berperan penting untuk merealisasikan segala informasi yang disampaikan maupun diperoleh dari orang lain. Suranto (2011: 5) memaparkan bahwa “komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan dengan penerima pesan baik secara langsung maupun tidak langsung.”

Komitmen organisasional juga memegang peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasional merupakan bentuk dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan setia berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan untuk mencapai visi, misi dan tujuan bersama (Busro, 2018: 75). Komitmen organisasional karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya serta mendorong peningkatan kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *self efficacy*, komunikasi, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin KCU Pontianak?. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui

pengaruh *self efficacy*, komunikasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin KCU Pontianak secara parsial dan simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Self Efficacy

Self efficacy merupakan konstruk yang diajukan dan diperkenalkan oleh Bandura berdasarkan teori sosial kognitif atau teori pembelajaran sosial. *Self efficacy* menciptakan lingkaran kausal yang positif antara keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, kinerja, dan keyakinan. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung terlibat dalam pelaksanaan tugasnya sehingga akan meningkatkan kinerja, kemudian kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkatkan *self efficacy*-nya (Lianto, 2019: 60). *Self efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi mampu melakukan pekerjaannya dengan optimal dan berusaha keras untuk mencari cara dalam mengatasi tantangan pekerjaan, sedangkan individu dengan *self efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya, termasuk pekerjaannya sehingga cenderung mudah menyerah (Bandura, 2011: 14). Secara umum, *self efficacy* dapat disimpulkan sebagai keyakinan seorang individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakannya untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Bandura (1997: 42-46), *self efficacy* mempunyai tiga indikator sebagai berikut:

- a. *Magnitude* (Level)
Berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang meliputi tuntutan tugas yang sederhana, moderat, sampai tuntutan tugas sulit yang membutuhkan performansi maksimal. Individu akan melakukan tindakan yang dianggap atau dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas-tugas yang diperkirakan di luar batas kemampuan yang dimilikinya.
- b. *Strength* (Kekuatan)
Berkaitan dengan tingkat kekuatan individu terhadap kemampuannya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan sehingga ulet dan pantang menyerah, sebaliknya individu yang memiliki keyakinan yang lemah terhadap kemampuannya cenderung mudah menyerah.
- c. *Generality* (Luas bidang perilaku)
Individu menilai dirinya dari berbagai aktivitas kegiatan atau hanya dalam aktivitas kegiatan tertentu. Luas bidang perilaku dapat bervariasi pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya,

serta dalam berbagai situasi tugas, mulai dari aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan.

Komunikasi

Manusia merupakan makhluk sosial yang setiap harinya membutuhkan interaksi antarsesama melalui komunikasi, termasuk interaksi dan komunikasi dalam dunia pekerjaan diperlukan dalam keseluruhan proses dan kegiatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Suranto (2011: 5) mendefinisikan komunikasi sebagai “proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim pesan (*sender*) dengan penerima (*receiver*) baik secara langsung maupun tidak langsung.”

Aliran komunikasi dalam sebuah organisasi dari individu ke individu lainnya bervariasi dalam berbagai aspek, mulai dari bentuk tatap muka, susunan kelompok hingga ke bentuk pesan instan dan konferensi video, aliran tersebut disebut sebagai komunikasi (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2007: 127). Selain menyediakan informasi yang dibutuhkan, komunikasi juga mempengaruhi bagaimana perasaan seseorang terhadap organisasi. Komunikasi bertujuan untuk mempererat hubungan, baik hubungan atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, atau dengan sesama rekan kerja untuk mempermudah dalam menjalankan suatu rencana, misi dan memecahkan suatu masalah.

Devito dalam Suranto (2011: 82-84) mengemukakan bahwa komunikasi mempunyai lima indikator yaitu:

- a. Keterbukaan
Yaitu aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan keinginan untuk menanggapi secara jujur semua informasi yang datang kepadanya.
- b. Empati
Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain, yakni mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.
- c. Dukungan
Komunikasi akan efektif bila dalam diri seseorang ada perilaku suportif. Artinya seseorang dalam menghadapi suatu masalah tidak bersikap bertahan atau defensif. Sikap defensif mengakibatkan komunikasi menjadi tidak efektif karena orang yang defensif akan lebih banyak melindungi diri dari ancaman yang ditanggapinya.
- d. Kepositifan
Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, perasaan positif terhadap seseorang itu dikomunikasikan dan suatu perasaan positif dalam situasi komunikasi umum amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerjasama.

e. Kesamaan

Kesamaan yaitu meliputi kesamaan dalam dua hal. Pertama, kesamaan bidang pengalaman diantara para pelaku komunikasi. Artinya komunikasi umumnya akan lebih efektif bila para pelakunya mempunyai nilai, sikap, perilaku, dan pengalaman yang sama, namun hal ini tidak berarti bahwa ketidaksamaan tidaklah komunikatif. Kedua, kesamaan dalam percakapan diantara para pelaku komunikasi, artinya ada kesamaan dalam hal mengirim dan menerima pesan.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas untuk pencapaian visi, misi serta tujuan organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu dalam mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan bersikap loyal demi mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2007: 429).

Robbins & Judge (2018: 47) menyatakan bahwa “komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.” Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan sehingga karyawan yang memang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, hal ini dikarenakan dalam diri karyawan tersebut muncul semangat kerja yang tinggi maka karyawan tersebut juga akan melakukan yang terbaik untuk organisasinya sehingga meningkatkan kinerjanya menjadi semakin baik.

Indikator komitmen organisasional menurut Busro (2018: 86) meliputi tiga bagian yaitu:

- a. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya yang meliputi identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan organisasi.
- b. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi yang meliputi loyalitas dalam organisasi dan memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) yaitu menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi yang meliputi bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan organisasi karena kinerja karyawan dalam suatu organisasi menentukan berhasil ataupun tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan usahanya. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2018: 182). Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicirikan dengan mengerjakan pekerjaannya dengan baik, produktif, bermotivasi tinggi, berpikir dan bertindak secara positif, disiplin, bekerja keras, dan berorientasi pada target.

Tannady (2017: 154) mengemukakan pengertian kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu”. Kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan, oleh karena itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Serta dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lancar. Kinerja juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan.

Adapun indikator untuk menilai kinerja menurut Tannady (2017: 164-165) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas Pekerjaan
Berkaitan pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh individu atau departemen atau perusahaan sebagai persyaratan standar atau target kerja yang telah diberikan diawal. Indikator ini dapat dinilai menggunakan rasio berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan atau berapa jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan seorang karyawan.
- b. Kualitas Pekerjaan
Berkaitan dengan seberapa baik kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Setiap individu dalam perusahaan harus memahami akan standar mengenai kualitas dari setiap pekerjaan dan produk yang dihasilkan dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.
- c. Ketepatan Waktu
Berkaitan dengan menilai bagaimana seorang karyawan dianggap memiliki performa baik bila ia dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya secara tepat waktu atau bahkan selesai sebelum tenggat waktu yang diberikan.

d. Kehadiran

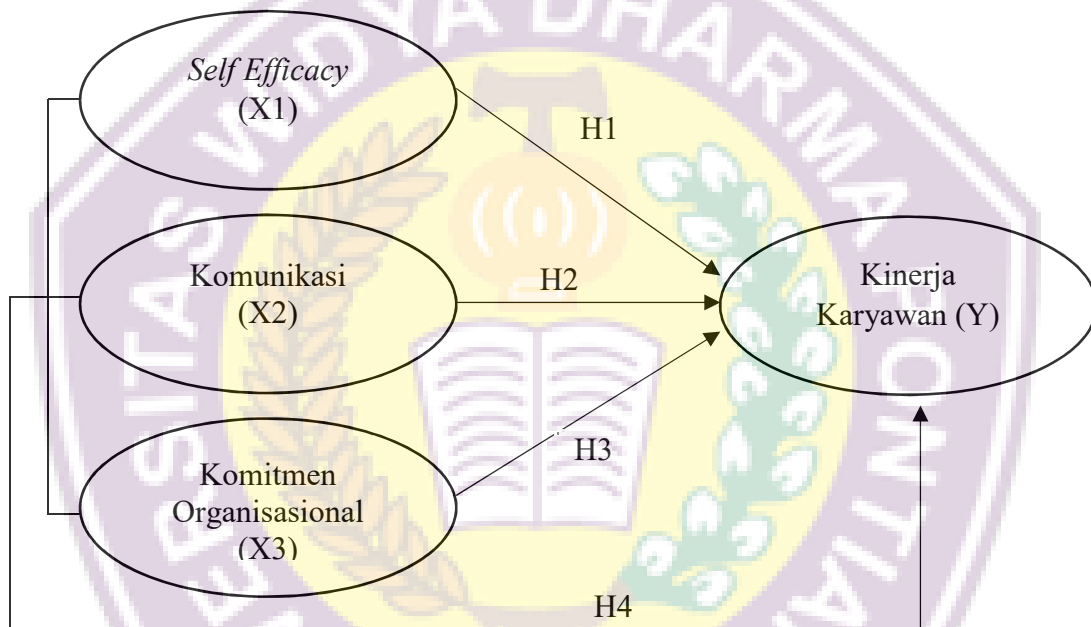
Pada kondisi pekerjaan tertentu, kehadiran karyawan di saat yang sulit lebih mendapat prioritas apresiasi dari pimpinan dan manajer. Contohnya saat hari libur atau hari raya maka sebagian besar karyawan memilih untuk libur dan hanya sebagian kecil yang mampu berkomitmen untuk datang bekerja.

e. Kemampuan Kerjasama

Mempertimbangkan bagaimana tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Untuk pekerjaan tertentu yang berskala besar atau proyek, jumlah SDM tertentu menjadi sangat dibutuhkan, kemampuan kerjasama dalam tim akan menjadi modal berharga demi tercapainya sasaran kerja tim dan departemen.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan dalam model gambar

1 sebagai berikut:



GAMBAR 1
Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini dapat dijelaskan hubungan atau pengaruh dari variabel *self efficacy*, komunikasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 132 karyawan PT. Bank Panin KCU Pontianak. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* yang ditujukan untuk 57 karyawan

tetap PT. Bank Panin KCU Pontianak. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas), analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan skala likert yang diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 24.

PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria pengujian validitas yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan dikatakan valid (Sujarweni & Utami, 2019: 67-68). Nilai r_{tabel} dapat dilihat dari *degree of freedom* (df) sehingga r_{tabel} yang diperoleh yaitu 0,261 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil pengujian validitas instrumen dapat ditunjukkan dalam Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

<i>Self Efficacy</i>	Komunikasi	Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan
X1.1 = 0,765	X2.1 = 0,791	X3.1 = 0,570	Y1.1 = 0,705
X1.2 = 0,628	X2.2 = 0,759	X3.2 = 0,812	Y1.2 = 0,726
X1.3 = 0,706	X2.3 = 0,804	X3.3 = 0,560	Y1.3 = 0,799
X1.4 = 0,622	X2.4 = 0,795	X3.4 = 0,814	Y1.4 = 0,789
X1.5 = 0,800	X2.5 = 0,647	X3.5 = 0,802	Y1.5 = 0,704
X1.6 = 0,822	X2.6 = 0,781	X3.6 = 0,852	Y1.6 = 0,790
X1.7 = 0,829	X2.7 = 0,814	X3.7 = 0,552	Y1.7 = 0,485
X1.8 = 0,679	X2.8 = 0,869	X3.8 = 0,806	Y1.8 = 0,612
X1.9 = 0,838	X2.9 = 0,776	X3.9 = 0,614	Y1.9 = 0,659
	X2.10 = 0,741		Y1.10 = 0,645

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 1 di atas, indikator dari semua pernyataan variabel *self efficacy*, komunikasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan valid, yang artinya variabel *self efficacy*, komunikasi, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut.

Reliabilitas (keandalan) merupakan suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas

diukur dengan koefisien *Cronbach's Alpha*. Kriteria pengujian reliabilitas yaitu jika *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ maka dinyatakan reliabel (Sujarweni & Utami, 2019: 68). Hasil pengujian reliabilitas instrumen dapat disajikan dalam Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien <i>Alpha</i>	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0,897	0,70	Reliabel
Komunikasi	0,924	0,70	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,876	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,879	0,70	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2 di atas, variabel *self efficacy*, komunikasi, dan komitmen organisasional reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai koefisien *Alpha* sebesar 0,70.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2017: 127). Uji normalitas yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (KS). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2017: 47). Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah uji Glesjer yaitu mengusulkan untuk meregres nilai *absolute* residual terhadap variabel independen lainnya. Data dikatakan lolos heteroskedastisitas jika nilai signifikansinya $> 0,05$.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen (Ghozali, 2017: 33). Pengujian multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka data tidak mengalami gejala multikolinearitas.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak, apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2018: 167). Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai signifikansi *deviation from linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.

Hasil ringkasan pengujian asumsi klasik disajikan pada Tabel 3 berikut ini:

TABEL 3
Hasil Uji Asumsi Klasik

Keterangan	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	0,200	Data berdistribusi normal karena nilai signifikansi > 0,05
Uji Heteroskedastisitas	X1 = 0,777 X2 = 0,880 X3 = 0,605	Tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi > 0,05
Uji Multikolinearitas	<i>Tolerance</i> VIF X1 = 0,468 X1 = 2,139 X2 = 0,517 X2 = 1,933 X3 = 0,870 X3 = 1,150	Tidak terjadi multikolinearitas karena nilai <i>tolerance</i> > 0,10 dan nilai VIF < 10
Uji Linearitas	X1 = 0,620 X2 = 0,976 X3 = 0,448	Terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan dependen karena nilai <i>deviation from linearity</i> > 0,05

Sumber: Data Olahan, 2023

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2017: 19). Hasil pengujian analisis regresi linear berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 4 berikut ini:

TABEL 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error		
1	(Constant)	9,928	4,026	2,466	,017
	Self Efficacy	,340	,124	,354	,008
	Komunikasi	,399	,113	,433	,001
	Komitmen Organisasi	,098	,068	,137	,154

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 4 di atas, dapat diperoleh susunan persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,354X_1 + 0,433X_2 + 0,137X_3$$

Nilai koefisien regresi variabel *self efficacy* sebesar 0,354 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi *self efficacy* semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Bank Panin KCU Pontianak. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,433 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi komunikasi semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Bank Panin KCU Pontianak. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional sebesar 0,137 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasional semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Bank Panin KCU Pontianak.

Uji Statistik t

Uji statistik t (uji parsial) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017: 23). Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai signifikansinya $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian terhadap variabel *self efficacy* menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,751 > 2,006$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin KCU Pontianak. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayat & Setiawan (2016) dan Hikmah & Susanta (2018).

Hasil pengujian terhadap variabel komunikasi menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,540 > 2,006$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin KCU

Pontianak. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan riset yang dilakukan oleh Rialmi, Fajrin, & Syamruddin (2021) dan Mogi (2020).

Hasil pengujian terhadap variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,154 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,446 < 2,006$), maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin KCU Pontianak. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pandaleke (2016) dan Diana & Anggreani (2020).

Uji Statistik F

Uji statistik F (uji simultan) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017: 22). Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai signifikansinya $< 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat ditunjukkan pada Tabel 5 berikut ini:

TABEL 5 Hasil Uji F ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630,396	3	210,132	25,358	,000 ^b
	Residual	439,183	53	8,286		
	Total	1069,579	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Komunikasi, Self Efficacy

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 5 di atas, dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,358 > 2,78$) sehingga model regresi tersebut layak untuk diteliti lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh atau seberapa besar persentase kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 6 berikut ini:

TABEL 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,589	,566	2,879

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Komunikasi, Self Efficacy

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 6 di atas, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,589 atau 58,90 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy*, komunikasi, dan komitmen organisasional memiliki kontribusi atau berpengaruh sebesar 58,90 persen terhadap variabel kinerja karyawan dan sisanya sebesar 41,10 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin KCU Pontianak.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin KCU Pontianak.
3. Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Panin KCU Pontianak.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, diharapkan pimpinan dapat mempertahankan *self efficacy* dan komunikasi karyawannya melalui seminar motivasi, pelatihan, dan saling menghargai pendapat satu sama lain.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penulis merekomendasikan untuk meneliti variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja. Serta diharapkan dapat menambah lebih banyak jumlah sampel.

DAFTAR PUSTAKA

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.

- _____. (2011). On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9-44.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Diana & Anggreani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(2), 93-102.
- _____. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, H. & Setiawan, I. A. (2016). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tomo Food Industri, Sumendang). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 8(2), 1-10.
- Hikmah, N. & Susanta, H. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandung). *Journal of Social and Politic*, 7(3), 1-8.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Ketujuh* Jilid 2 (judul asli: *Organizational Behavior and Management, Seventh Edition*). Diterjemahkan oleh Dharma Yuwono. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A brief literature review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61.
- Mogi, A. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa TBK di Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 3(1), 75-81.
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2), 199-210.
- Rialmi, Z., Fajrin, L. A., & Syamruddin. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Kewirausahaan, dan Koperasi*, 3(2), 170-183.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16 (judul asli: *Organizational Behavior*). Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati & Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Sujarweni, V. W. & Utami, L. R. (2019). *The Master Book of SPSS Pintar Mengolah Data Statistik untuk Segala Keperluan Secara Otodidak*. Yogyakarta: Startup.
- Suranto. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

