

# PENGARUH EFIKASI DIRI, KETERIKATAN KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN JNE KP KENJERAN SURABAYA

Oleh  
M Decky Reza Pradana  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya  
Email : [decreza1290@gmail.com](mailto:decreza1290@gmail.com)

## ABSTRAK

Kondisi persaingan usaha di sektor logistik saat ini sangat ketat dengan semakin banyaknya pada pelaku usaha yang ikut meramaikan bisnis logistik di Indonesia. Sehingga masing-masing perusahaan logistik dituntut untuk dapat terus meningkatkan daya saing terutama terhadap Sumber Daya Manusia yang dimiliki sehingga mereka memiliki kemampuan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari efikasi diri, keterikatan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya. Rumusan masalah yang diajukan adalah apakah efikasi diri, keterikatan kerja, dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

Jumlah sampel sebanyak 91 orang yang merupakan karyawan bagian operasional *level staff* pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KP Kenjeran Surabaya baik pada divisi *Inbound* maupun *Outbound*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, keterikatan kerja, dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efikasi diri, keterikatan kerja, dan iklim organisasi secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik efikasi diri, keterikatan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, serta iklim organisasi di perusahaan yang semakin baik, maka dapat akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

Kata kunci : Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sebagai sumber daya yang dipakai untuk mensinergikan dan menggerakkan sumber daya sebagai upaya untuk memperoleh pencapaian sesuai dengan yang ditunjukkan oleh perusahaan yang mana dengan tidak adanya sumber daya manusia tersebut maka sumber daya lainnya akan sia-sia dan kurang memiliki manfaat sehingga akan berdampak pada pencapaian tujuan dalam organisasi (Wirawan, 2015:1). Masalah ini karena peran dari sumber daya manusia tersebut

adalah suatu sumber daya manusia yang berperan serta menyangkut pengetahuan keterampilan, perasaan, dorongan serta keinginan. Peran dari sumber daya manusia tersebut berpotensi dapat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dengan diterapkannya teknologi yang maju modal kerja yang mencukupi serta informasi terus dikembangkan apabila tidak adanya sumber daya manusia yang unggul maka organisasi akan terasa sulit dalam melakukan pencapaian suatu tujuan (Sutrisno, 2019:3).

Dengan sedemikian pentingnya fungsi dari sumber daya manusia bagi kelangsungan kegiatan usaha sebuah perusahaan, maka pihak manajemen dari tiap perusahaan harus selalu berupaya agar dapat menjaga dan peningkatan yang dimiliki dari sumber daya manusia berkualitas sehingga sumber daya manusianya mampu memenuhi tuntutan perkembangan bisnis perusahaan serta memiliki daya saing dengan perusahaan lain. Upaya yang sering dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik diantaranya adalah pada tahap rekrutmen yang ketat dan selektif dalam menerima karyawan baru, secara berkelanjutan melakukan pelatihan bagi karyawan, serta terus menerus melakukan evaluasi dari kinerja dari tiap karyawan.

Kinerja yang dihasilkan dari masing-masing karyawan dapat dijadikan tolok ukur apakah karyawan tersebut memiliki kualitas yang baik atau kurang baik. Melalui pengukuran kinerja, dapat diketahui pula apakah tiap-tiap karyawan memiliki kinerja sesuai standar, melebihi standar, atau justru terdapat kinerja yang dibawah standard dalam perusahaan. Purnama (2017:42) menyatakan bahwa Kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja pada seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai pada kriteria standar sebagai ketetapan dalam perusahaan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan. Sedangkan Hamali (2018:98) memberikan definisi bahwa kinerjanya sebagai keluaran yang dianggap sebagai hasil dari indikator serta fungsi-fungsi berkaitan dalam profesi suatu pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.

Kinerja yang dimiliki oleh tiap-tiap karyawan dalam perusahaan, akan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Target perusahaan tidak akan dapat tercapai, apabila dalam perusahaan tersebut memiliki sumber daya yang tidak terdapat kinerja yang baik. Oleh karena itu ketika bisnis perusahaan semakin memiliki perkembangan, dan target perusahaan

semakin meningkat, maka pihak manajemen perusahaan juga harus melakukan upaya peningkatan kinerja karyawannya dari masing-masing individu. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai upaya. Hal ini dikarenakan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dari kinerja karyawan itu sendiri.

Ada banyak hal yang dapat menyebabkan turun atau naiknya kinerja karyawan. Secara empiris, telah banyak teori maupun penelitian-penelitian yang telah dilakukan terkait faktor yang dapat menghasilkan pengaruh pada kinerja pegawai. Sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan kali ini, adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mampu menghasilkan pengaruh pada kinerja pegawai. Penulis mengutip beberapa riset yang telah dilakukan sebelumnya terkait apa saja faktor-faktor yang dapat menimbulkan pengaruh pada kinerja karyawan, diantaranya yakni, 1) Setiawan (2015), yang hasil penelitiannya mendefinisikan yakni iklim organisasi ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Ardanti dan Rahardja (2017), dengan hasil penelitiannya menyebutkan yaitu efikasi diri, dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan; 3) Muliawan et. al. (2017), dengan hasil riset menyatakan bahwa keterikatan karyawan mampu mempengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari masing-masing riset yang dikutip tersebut, penulis mampu mengemukakan bahwa masing-masing faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yakni adalah efikasi diri, keterikatan kerja, serta iklim organisasi.

Efikasi diri merupakan persepsi dari dalam masing-masing individu terkait seberapa baik dirinya nya sehingga dapat memiliki fungsi pada situasi tertentu, yang mana adanya efikasi diri tersebut dapat diturunkan rumah ditingkatkan didapatkan serta diubah (Alwisol dalam Mukrodi, 2018:89). Jika efikasi diri ini dapat dimiliki oleh seseorang maka kepercayaan diri oleh seseorang tersebut cenderung baik sehingga seseorang akan cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan

penyelesaian atas tugas-tugas yang telah dibebankan kepada masing-masing individu dan berlaku juga sebaliknya yang mana apabila rendahnya efikasi diri di dalam diri seseorang maka seseorang tersebut akan cenderung menganggap pesimis sehingga mereka akan merasa tidak mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk menyelesaikannya dengan baik.

Keterikatan kerja adalah suatu bentuk emosional pegawai berdasarkan komitmen nya yang merujuk pada tujuan dan organisasinya yang mana di dalam komitmen emosional tersebut artinya bahwa pegawai sangat merasa peduli mengenai adanya perusahaan dan pekerjaan yang dibebankan serta pegawai tidak secara cuma-cuma melaksanakan pekerjaan untuk gaji atau cuma hanya semata-mata untuk memperoleh promosi jabatan namun pegawai dengan adanya keterikatan kerja disebut harus sanggup bekerja keras sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi (White dalam Muliawan et. al., 2017:70). Seorang karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik dengan perusahaan tempat mereka bekerja, akan memiliki ikatan emosional dan rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan. Mereka dengan rela mencurahkan tenaga dan pemikirannya demi kepentingan perusahaan.

Iklm organisasi sebagai karakteristik tertentu yang terdapat di dalam suatu organisasi dan dengan adanya iklim organisasi tersebut akan dapat membedakan dengan organisasi lainnya sehingga iklim organisasi tersebut dapat memberikan pengaruh pada tingkah laku pegawai yang terdapat di dalam perusahaan terkait yang mana di dalam iklim organisasi Tidak secara cuma-cuma berdampak atas tingkah laku masing-masing pegawai di dalam perusahaan namun juga iklim organisasi mampu memberikan reaksi terhadap organisasi satu dengan yang lainnya (Gilmer dalam Setiawan, 2015:27). Perusahaan yang terdapat iklim organisasi yang baik, cenderung akan memiliki suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan, di mana masing-masing karyawan mampu

memberikan kerja sama dan berinteraksi dengan baik dengan sesama rekan kerja ataupun dengan pimpinan. Iklim organisasi yang baik juga akan mampu memberikan rasa bahwa masing-masing karyawan merasa dihargai dan diakui keberadaannya di lingkungan perusahaan.

Seperti fenomena-fenomena yang telah dibuktikan oleh peneliti Di atas mata peneliti tertarik melaksanakan riset terkait judul yakni pengaruh dari efikasi diri, keterikatan kerja, serta iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis mengambil riset berjudul "Pengaruh Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya." Pengambilan tempat penelitian di JNE Kantor Pembantu Kenjeran Surabaya, disebabkan karena saat ini bisnis pengiriman sedang mengalami pertumbuhan yang sangat baik, lebih-lebih dengan adanya wabah pandemi Covid-19 yang mengharuskan masing-masing orang untuk membatasi kegiatan di luar rumah, menjadikan banyak kegiatan baik urusan pekerjaan (seperti pengiriman dokumen, pengiriman proposal maupun sampel barang) serta urusan pribadi (misalnya pembelian barang keperluan sehari-hari) yang sebelumnya dilaksanakan melalui tatap muka, hal ini dikarenakan terdapat pandemi Covid-19 kemudian dilakukan melalui jasa pengiriman barang.

Vice President PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Eri Palgunadi menguraikan bahwa adanya kenaikan bisnis yang justru dialami oleh perusahaan mencapai sekitar 10 - 20% (oto.detik.com, 2020). Dengan adanya momentum kenaikan bisnis di sektor jasa pengiriman barang tersebut, menjadikan pihak manajemen JNE juga menghadapi tuntutan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui upaya peningkatan kinerja karyawannya.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Efikasi Diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

- Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya?
2. Apakah Keterikatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya?
  3. Apakah Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya?
  4. Apakah Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Efikasi Diri

Efikasi diri ini sebagai suatu persepsi yang timbul dari dalam diri suatu individu berkaitan dengan seberapa maksimal individu tersebut dapat berguna pada kondisi tertentu yang dalam hal ini mempunyai korelasi pada kepercayaan diri yang timbul berkenaan dengan kapabilitas dalam bertindak sesuai yang diharapkan dapat tercermin pada keyakinan diri yang dapat berubah, didapatkan, diturunkan ataupun dinaikkan (Alwisol dalam Mukrodi, 2018:89).

### Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan suatu ikatan secara emosional seorang individu terhadap suatu tujuan dan tempat mereka berada (bekerja) yang mana adanya komitmen emosional terhadap suatu organisasi dapat membuat karyawan memiliki kepedulian dan perhatian mengenai tanggung jawab pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Seorang karyawan tidak hanya digaji setelah mereka menyelesaikan suatu pekerjaan atau mengejar suatu promosi jabatan, namun karyawan mau berupaya dengan keras dengan membawa nama perusahaan tempat mereka bekerja (White dalam Muliawan *et. al.*, 2017:70).

### Iklim Organisasi

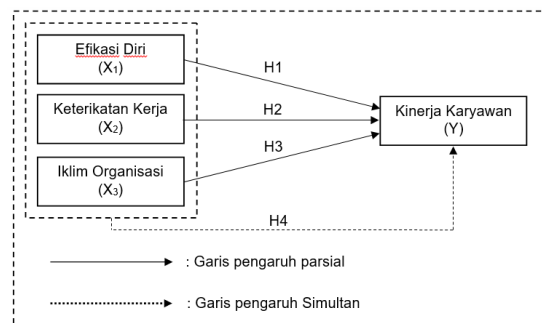
Iklim organisasi sebagai suatu ciri khas organisasi satu dengan yang lain di dalam memberikan kecenderungan pada perilaku setiap individu yang ada pada suatu organisasi tersebut. Iklim organisasi ini tidak hanya berefek pada perilaku suatu individu saja, namun seperti apa upaya organisasi tersebut mempunyai interaksi dengan lainnya (Gilmer dalam Setiawan, 2015:27).

### Kinerja

Arti dari kinerja tersebut dapat diartikan sebagai suatu pencatatan terkait hasil yang didapatkan secara spesifik dari fungsi pekerjaan atau aktivitas yang telah dilakukan sesuai dengan kurun waktu yang telah ditentukan kinerja disini dapat diambil pengertian atas sesuatu yang ditekankan sebagai *output* atau hasil sesuai dengan dasar Kontribusi yang terdapat di dalam tanggung jawab organisasi atau perusahaan (Bernadin dan Russel dalam Setiawan, 2015:28).

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptualnya adalah sebagai berikut:



Keterangan:

—————> = Pengaruh Simultan  
 —————> = Pengaruh Parsial

### Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Riset ini sebagai suatu upaya guna menyelidiki secara terkendali, empiris, sistematis, berpikiran kritis dan teliti pada setiap kejadian (fenomena) yang terjadi guna mendapatkan suatu fakta (kebenaran) dan pembaruan teori menggunakan metode tertentu supaya dapat diperoleh jawaban secara ilmiah pada suatu permasalahan (Sujarweni, 2015:9). Sedangkan menurut Hermawan dan Amirullah (2016:6) mendefinisikan penelitian sebagai suatu tata cara yang diaplikasikan peneliti yang mana permasalahan dari fenomena yang ditemukan keberadaannya diperiksa dan dilakukan pengujian sebagai landasan dalam pengambilan sebuah keputusan. Riset ini menggunakan jenis kuantitatif. Metode riset kuantitatif sebagai suatu jenis riset yang memunculkan penemuan sehingga dapat diterapkan menggunakan aturan yang ada pada statistik atau teknik yang lain setelah melakukan pengukuran. Sujarweni (2015:12), menjelaskan bahwa pendekatan pada metode ini berfokus pada memperhatikan segala petunjuk (gejala) yang memiliki ciri khusus di dalam kehidupan masyarakat yang kemudian diistilahkan variabel dan pada pendekatan menggunakan jenis metode riset ini pada hakikatnya menganalisis korelasi antara variabel yang ada pada tema riset dengan penerapan teori yang obyektif.

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan segenap dari kumpulan sejumlah ciri khas yang ada pada unsur yang akan diteliti, sehingga dapat dikatakan bahwa populasi terdiri dari deretan peristiwa, sekumpulan orang dan barang yang akan digunakan peneliti dalam menyelesaikan riset (Malhotra dalam Hermawan dan Amirullah, 2016:122). Pada riset ini, populasi yang ditetapkan peneliti yakni adalah seluruh karyawan bagian operasional selevel dengan staff pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KP Kenjeran Surabaya baik pada divisi *Inbound* maupun *Outbound* sejumlah 91 personel.

Sampel suatu bagian terkecil dari golongan populasi yang telah ditentukan (Hermawan dan Amirullah, 2016:122). Dikarenakan populasi secara keseluruhan berjumlah kurang dari 100 orang, maka teknik penentuan sampel pada riset ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini sebagai suatu proses dalam menentukan sampel yang akan diteliti apabila keseluruhan bagian pada populasi diperuntukkan sebagai sampel riset (Sujarweni, 2015:88). Sehingga dihasilkan bahwa sampel pada riset ini yakni karyawan bagian operasional selevel dengan staff pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KP Kenjeran Surabaya baik pada divisi *Inbound* maupun *Outbound* sejumlah 91 personil

### Sumber dan Pengumpulan Data

Informasi (data) sebagai suatu sekumpulan informasi yang didapatkan dari hasil penelitian ataupun survey statistik; kumpulan informasi numeris mengenai perubah atau variabel-variabel; himpunan hasil pengukuran atau pengamatan yang dianalisis secara statistik (Nursiyono dan Nadeak, 2016:4).

Sementara itu data pada riset ini bersumber pada subyek kemudian dapat dikumpulkan guna kepentingan pada suatu riset (Hermawan dan Amirullah, 2016:142). Riset ini menggunakan sumber data pokok (primer), yang mana sumber primer ini sebagai suatu informasi yang secara spesifik terkumpul guna kepentingan pada riset yang sedang diselesaikan (Hermawan dan Amirullah, 2016:42). Sumber data primer yang digunakan pada riset ini berasal dari pegawai pada bagian operasional setingkat dengan staff pada PT.Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) KP Kenjeran Surabaya.

### Teknik Pengumpulan Data

Tata cara dalam mengumpulkan informasi yang akan diterapkan pada riset ini menggunakan sarana kuesioner. Pernyataan ataupun pernyataan yang ada pada kuesioner ini disusun dengan sistematis kemudian akan dibagikan pada responden secara langsung ataupun tidak

secara langsung guna mendapat respon atas keseluruhan informasi yang akan digunakan (Hermawan dan Amirullah, 2016:159). Sujarweni (2015:94) mendefinisikan kuesioner suatu proses dalam mengumpulkan sejumlah informasi (data) yang mana dilakukan dengan membagikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden guna mendapat jawaban atas apa yang ada pada kuesioner tersebut.

### Analisis Data

Riset ini menggunakan tata cara dalam menganalisis informasi (data) yang sudah diperoleh dengan maksud pengolahan data yang diperoleh dapat menjawab seluruh permasalahan yang sudah dirumuskan (Sujarweni, 2015:121). Riset ini menerapkan teknik penganalisisan data yang termasuk ke dalam kategori analisis multivariate. Multivariate sebagai analisa model statistik yang dapat dikondisikan guna menyelesaikan riset yang menggunakan dua atau lebih variabel secara keseluruhan, yang mana pada analisis ini mampu mengkondisikan pengkajian mengenai dampak pada setiap variabel riset pada variabel yang lainnya pada periode yang sama (Sujarweni, 2015:124).

Penggunaan analisis informasi (data) pada riset ini menerapkan asosiatif analisis. Siregar (2015:101), menjelaskan mengenai analisis asosiatif sebagai suatu wujud pengkajian sejumlah data dalam konteks menganalisis apakah terdapat suatu dampak yang ditimbulkan atas interaksi dari dua variabel atau bahkan lebih. Penerapan asosiatif pada riset ini menggunakan pengujian secara statistik melalui regresi linear ganda. Analisis regresi linear ganda ini sebagai suatu sarana dalam memahami dampak yang ditimbulkan atas adanya variabel bebas sebagai hal yang dapat memberikan dampak dan variabel terikat sebagai suatu hal yang terdampak. Sehingga dalam riset ini menguji mengenai pengaruh dari efikasi diri, keterikatan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya.

## ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Dari semua butir pernyataan yang terdapat pada hasil sebaran kuesioner yang dipergunakan pada riset ini, mempunyai nilai  $r_{hitung}$  melebihi hasil nilai  $r_{tabel}$ . Oleh karena itu secara keseluruhan mampu dinyatakan valid pernyataan dalam kuesioner pada riset ini.

### Hasil Uji Reliabilitas

Sesuai pada hasil pengujian reliabilitas, masing-masing hasil *Cronbach's Alpha* bernilai lebih tinggi daripada 0,6. Dengan hasil tersebut, maka keputusan dapat diambil adalah bahwa alat ukur dinyatakan pada riset ini dapat dipercaya.

### Hasil Uji Parsial

**Tabel 1 Hasil Uji Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.944	1.305		-.723	.471		
Efikasi Diri	.646	.063	.506	10.289	.000	.552	1.811
Keterikatan Kerja	.524	.061	.416	8.539	.000	.564	1.773
Iklim Organisasi	.232	.053	.184	4.391	.000	.762	1.312

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah data SPSS, 2022

Hasil uji parsial adalah:

1. Efikasi Diri mempunyai hasil  $t_{hitung}$  senilai 10,289. Hasil  $t_{hitung}$  tersebut melebihi besaran dari  $t_{tabel}$  yakni 1,663, sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_a$  diterima, ini berarti efikasi diri secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Keterikatan Kerja mempunyai nilai  $t_{hitung}$  senilai 8,539. Nilai  $t_{hitung}$  tersebut melebihi dari besaran  $t_{tabel}$  yakni 1,663, sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_a$  diterima, ini berarti keterikatan kerja secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Iklim Organisasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  senilai 4,391. Nilai  $t_{hitung}$  tersebut melebihi besaran dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,663, sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_a$  diterima, artinya iklim organisasi secara parsial terdapat

pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Hasil Uji Smltutan

**Tabel 2 Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776.832	3	258.944	220.098	.000 <sup>b</sup>
	Residual	102.355	87	1.176		
	Total	879.187	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Keterikatan Kerja, Efikasi Diri

Sumber: Olah data SPSS, 2022

Sesuai pada pengujian simultan tersebut, diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 220,098. Nilai tersebut kemudian dibandingkan pada besaran  $F_{hitung}$  sebesar 2,71. Hal ini dikarenakan hasil  $F_{tabel}$  melebihi dari nilai  $F_{hitung}$ , maka  $H_a$  diterima, artinya kinerja pegawai mampu dipengaruhi secara simultan oleh efikasi diri, keterikatan kerja, dan iklim organisasi.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.940 <sup>a</sup>	.884	.880	1.085	2.129	

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Keterikatan Kerja, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Sesuai pada pengujian koefisien determinasi, dihasilkan besaran R Square senilai 0,884. Hasil tersebut mampu diasumsikan yakni besaran nilai 88,4% adalah hasil kontribusi dalam variabel bebas antara lain yaitu efikasi diri, keterikatan kerja, dan iklim organisasi memiliki kemampuan untuk merubah Kinerja Karyawan sebesar 88,4%. Kemudian ada sebesar 11,6% sisa dari hasil yang telah dikontribusikan yakni besaran pengaruh dari variabel lainnya yang tidak dimasukkan pada riset ini, misalnya kepemimpinan, tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, dan lain sebagainya.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda pada riset ini dilakukan supaya dapat mengukur seberapa besar pengaruh dari efikasi diri,

keterikatan kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai JNE KP Kenjeran Surabaya. Hasil uji regresi linier berganda pada riset ini antara lain yaitu:

$$Y = -0,944 + 0,646X_1 + 0,524X_2 + 0,232X_3$$

Di mana:

Y : Kinerja Karyawan

$X_1$  : Efikasi Diri

$X_2$  : Keterikatan Kerja

$X_3$  : Iklim Organisasi

Sesuai dengan persamaan reaksi tersebut mampu diambil penjelasan antara lain yakni:

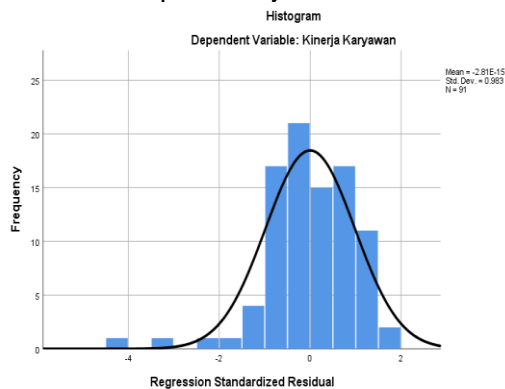
1. Nilai konstanta sebesar -0,944 menunjukkan besarnya nilai Kinerja Karyawan pada saat sebuah variabel bebas bernilai Nol.
2. Efikasi diri memiliki koefisien regresi senilai 0,646. Hal tersebut dapat diartikan Efikasi Diri mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,646. Nilai positif dari persamaan regresi dapat mengindikasikan adalah terdapat pengaruh pada Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai, dimana pada saat Efikasi Diri mengalami kenaikan senilai 1 satuan, Maka akan mengakibatkan hasil dari kinerja pegawai mengalami kenaikan senilai 0,646 berlaku juga sebaliknya jika variabel efikasi diri terdapat penurunan senilai satu-satuan hal tersebut akan mengakibatkan kinerja pegawai akan mengalami penurunan senilai.
3. Keterikatan Kerja memiliki koefisien regresi senilai 0,524. Hal tersebut dapat diartikan Keterikatan Kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,524. Nilai positif dari persamaan regresi dapat mengindikasikan adalah terdapat pengaruh pada Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dimana pada saat Keterikatan Kerja mengalami kenaikan senilai 1 satuan, Maka akan mengakibatkan hasil dari kinerja pegawai mengalami kenaikan senilai 0,524 berlaku juga sebaliknya jika variabel Keterikatan Kerja terdapat

penurunan senilai satu-satuan hal tersebut akan mengakibatkan kinerja pegawai akan mengalami penurunan senilai 0,524.

4. Keterikatan Kerja memiliki koefisien regresi senilai 0,524. Hal tersebut dapat diartikan Keterikatan Kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,524. Nilai positif dari persamaan regresi dapat mengindikasikan adalah terdapat pengaruh pada Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dimana pada saat Keterikatan Kerja mengalami kenaikan senilai 1 satuan, Maka akan mengakibatkan hasil dari kinerja pegawai mengalami kenaikan senilai 0,524 berlaku juga sebaliknya jika variabel Keterikatan Kerja terdapat penurunan senilai satu-satuan hal tersebut akan mengakibatkan kinerja pegawai akan mengalami penurunan senilai 0,524.

### Hasil Uji Normalitas

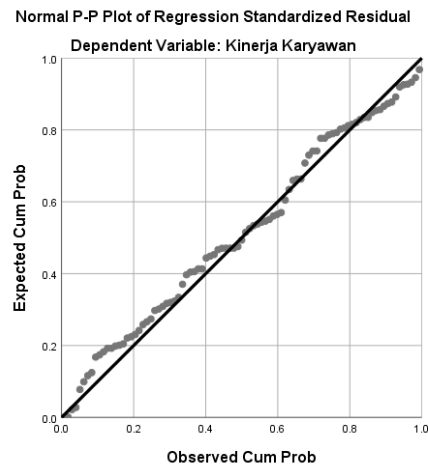
Di dalam riset ini Hasil pengujian normalitas dapat ditunjukkan adalah:



**Gambar 1 Grafik Normalitas Dengan Histogram**

Sumber: Data Diolah Penulis, 2022

Pada grafik histogram normalitas, dapat dilihat bahwa kurva berbentuk lonceng dengan titik puncak berada di tengah, sehingga dengan melihat kurva ini dapat diambil keputusan bahwa sebaran data memiliki sebaran data normal.



**Gambar 2. Uji Normalitas Dengan P-P Plot**

Sumber: Data Diolah Penulis, 2022

Dari pengujian normalitas melalui P-P Plot, terlihat yakni penyebaran pada titik-titik di dekat garis diagonal serta garis diagonal diikuti nya, maka dari hasil ini mampu dinyatakan yaitu sebaran data dalam riset ini terdapat penyebaran secara normal.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada riset ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabl 4 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.944	1.305			-.723	.471		
Efikasi Diri	.646	.063	.506		10.289	.000	.552	1.811
Keterikatan Kerja	.524	.061	.416		8.539	.000	.564	1.773
Iklim Organisasi	.232	.053	.184		4.391	.000	.762	1.312

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis, 2022

Sesuai pada pengujian multikolinieritas hasil yang mampu ditunjukkan adalah variabel Efikasi Diri memiliki besarnya VIF 1,811; variabel Keterikatan Kerja memiliki nilai VIF 1,773; sedangkan variabel Iklim Organisasi memiliki nilai VIF sebesar 1,312. Pada riset ini ketiga variabel independent terdapat hasil nilai VIF di bawah 5, sehingga keputusan yang diambil bahwa tidak ada korelasi yang kuat antara variabel bebas yang dipakai pada riset ini,



yang artinya variabel bebas yang dipakai pada riset ini bebas dari adanya multikolinieritas

## Pembahasan

### Pengaruh Efikasi Diri Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi Diri mempunyai besaran nilai  $t_{hitung}$  senilai 10,289. Nilai  $t_{hitung}$  didapatkan hasil melebihi dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,663, sehingga keputusan yang diambil adalah efikasi diri ada pengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai JNE KP Kenjeran Surabaya.

Efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki oleh tiap-tiap individu sehingga mereka bisa melakukan tindakan apapun yang mereka yakini bisa melakukannya. Efikasi diri ini dapat didapatkan, dapat dirubah, dapat dikembangkan maupun dapat dihilangkan seiring pengalaman yang dimiliki, pendidikan yang ditempuh, maupun perubahan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang. Dengan memiliki pengalaman yang semakin banyak dalam melakukan sesuatu hal, maka akan semakin tinggi dari efikasi diri yang dimiliki individu. Efikasi diri juga bisa ditingkatkan dengan menempuh pendidikan yang sesuai dengan yang dibutuhkan, sehingga seseorang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang lebih baik lagi sehingga efikasi dirinya juga semakin meningkat. Begitupun pula dengan individu yang sebelumnya mempunyai efikasi diri yang baik, karena jarang digunakan dan tidak mengasah ilmunya lebih lanjut akan menyebabkan efikasi diri yang dimiliki menjadi semakin menurun dan akhirnya malah menjadi hilang.

Seorang karyawan yang memiliki efikasi yang baik cenderung memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk dapat mengerjakan beban kerjanya. Ketika ia diberikan tanggung jawab yang lebih banyak atau dimutasi kerja di tempat lain, maka ia akan tetap dengan senang hati menerimanya serta yakin bahwa ia mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik meski di tempat yang baru. Di JNE KP Kenjeran Surabaya, sering terjadi *load*

kerjaan tiba-tiba meningkat drastis terutama di saat-saat *peak season*, untuk kasus seperti ini, dibutuhkan karyawan yang mempunyai dengan baik dari efikasi diri sehingga mereka tetap akan mampu melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang meningkat tersebut dengan baik dan mampu beradaptasi dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan, itulah yang menyebabkan Efikasi Diri menjadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya

### Pengaruh Keterikatan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Keterikatan Kerja mendapatkan hasil nilai  $t_{hitung}$  senilai 8,539. Hasil  $t_{hitung}$  yang dikemukakan melebihi  $t_{tabel}$  yakni 1,663, sehingga keputusan yang diambil adalah keterikatan kerja secara parsial mampu mempengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai JNE KP Kenjeran Surabaya.

Keterikatan kerja adalah sebuah ikatan secara emosional yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaannya. Dengan memiliki keterikatan kerja tersebut, maka seorang karyawan akan memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya serta mau berkorban demi kepentingan perusahaannya dan tidak hanya peduli dikarenakan gaji yang diterima maupun keinginan untuk mendapatkan peningkatan karir di tempat kerjanya. Keterikatan kerja yang dimiliki akan menggerakkan setiap karyawan untuk bekerja dengan maksimal demi pencapaian tujuan perusahaan dan juga menjaga nama baik perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan memiliki keterikatan kerja yang baik, maka seseorang akan dengan rela bekerja *over time* serta mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Seorang karyawan yang mempunyai keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan akan bersikap loyal terhadap perusahaan dimana ia bekerja dan rela bekerja secara maksimal demi kepentingan perusahaannya. Di JNE KP Kenjeran sendiri keterikatan kerja sangat diperlukan dikarenakan ritme pekerjaan

yang sering tidak menentu, di suatu waktu ritme pekerjaan sangat tinggi dan membutuhkan ekstra waktu untuk mengerjakannya, sehingga jika seorang karyawan tidak memiliki keterikatan kerja yang baik, maka di saat perusahaan menuntut waktu yang lebih ia akan dengan berat hati mengerjakannya atau justru malah menghindar dari tanggung jawab yang diberikan. Hal inilah yang menyebabkan keterikatan kerja menjadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya

### **Pengaruh Iklim Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Iklim Organisasi mempunyai hasil  $t_{hitung}$  senilai 4,391. Hasil  $t_{hitung}$  tersebut melebihi hasil dari  $t_{tabel}$  yakni 1,663, sehingga keputusan yang diambil adalah iklim organisasi secara parsial mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai JNE KP Kenjeran Surabaya.

Iklim organisasi merupakan sifat-sifat khusus yang dimiliki oleh suatu perusahaan, dimana sifat tersebut berbeda dengan perusahaan yang lain dan juga dapat merubah sikap karyawan yang berada dilingkup sebuah perusahaan, bahkan suatu iklim organisasi dapat juga mempengaruhi bagaimana sebuah perusahaan melakukan interaksi dengan perusahaan yang lain ataupun kepada masyarakat umum secara luas. Iklim organisasi yang baik dapat membentuk karyawannya bersikap secara positif, taat hukum, serta taat akan norma yang berlaku. Mengerjakan segala sesuatu secara prosedur dan tidak melanggar hukum serta norma yang berlaku. Dengan dimilikinya iklim organisasi yang baik, maka sebuah perusahaan akan mampu menjalankan segala aktifitas bisnisnya dengan baik karena semua kegiatan usaha perusahaan dijalankan secara baik dan tidak melanggar aturan baik hokum maupun norma yang berlaku.

Apabila terdapat iklim organisasi yang baik, maka suasana ditempat kerja akan berjalan baik dan kondusif, dan terjalin adanya kerjasama serta saling

mendukung antar sesama rekan kerja, maka akan menjadikan kinerja pegawai akan lebih baik juga. Di JNE KP Kenjeran Surabaya, iklim organisasi berjalan dengan baik dengan tim kerja yang solid, jika ada rekan kerja yang berhalangan hadir karena sakit atau alasan penting lainnya, maka pekerjaan dia akan di *take over* oleh rekan kerja yang lain sehingga proses kerja tetap bisa berjalan dengan normal.

### **Pengaruh Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, dan Iklim Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Sesuai pada hasil pengujian simultan, diperoleh besarnya  $F_{tabel}$  senilai 220,098. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan besarnya  $F_{hitung}$  senilai 2,71. Hasil tersebut diketahui  $F_{tabel}$  melebihi nilai dari  $F_{hitung}$ , maka keputusan yang diambil adalah Efikasi diri, keterikatan kerja, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya.

Sesuai pada pengujian hasil koefisien determinasi, dihasilkan nilai  $R Square$  senilai 0,884. Hasil yang ditunjukkan artinya besarnya yakni 88,4% yang dikontribusikan pada pengaruh variabel bebas pada riset ini yaitu Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, dan Iklim Organisasi memiliki kemampuan untuk merubah Kinerja Karyawan sebesar 88,4%. kemudian terdapat sisa 11,6% nilai tersebut adalah nilai pengaruhnya dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam riset ini, misalnya kepemimpinan, tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, dan lain sebagainya

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Sesuai pada hasil yang telah dilaksanakan pada penelitian serta pembahasan hasil, sehingga penulis menyampaikan beberapa hasil yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Efikasi Diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

JNE KP Kenjeran Surabaya. Di JNE KP Kenjeran Surabaya, sering terjadi *load* kerja tiba-tiba meningkat drastis terutama di saat-saat *peak season*, untuk kasus seperti ini, dibutuhkan karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik sehingga mereka tetap akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang meningkat tersebut dengan baik dan mampu beradaptasi dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan, itulah yang menyebabkan Efikasi Diri menjadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya.

2. Keterikatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya. Di JNE KP Kenjeran sendiri keterikatan kerja sangat diperlukan dikarenakan ritme pekerjaan yang sering tidak menentu, di suatu waktu ritme pekerjaan sangat tinggi dan membutuhkan ekstra waktu untuk mengerjakannya, sehingga jika seorang karyawan tidak memiliki keterikatan kerja yang baik, maka di saat perusahaan menuntut waktu yang lebih ia akan dengan berat hati mengerjakannya atau justru malah menghindar dari tanggung jawab yang diberikan. Hal inilah yang menyebabkan keterikatan kerja menjadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya.
3. Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya. Di JNE KP Kenjeran Surabaya, iklim organisasi berjalan dengan baik dengan tim kerja yang solid, jika ada rekan kerja yang berhalangan hadir karena sakit atau alasan penting lainnya, maka pekerjaan dia akan di *take over* oleh rekan kerja yang lain sehingga proses kerja tetap bisa berjalan dengan normal. Iklim organisasi berjalan di JNE KP Kenjeran Surabaya juga ditunjukkan dengan ketaatan setiap karyawan dalam menjalankan SOP yang berlaku di perusahaan, sehingga proses kerja

berjalan dengan tertib serta meminimalkan adanya kesalahan atau *human error*.

Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE KP Kenjeran Surabaya. Efikasi Diri, Keterikatan Kerja, dan Iklim Organisasi memiliki kemampuan untuk merubah Kinerja Karyawan sebesar 88,4%. Sedangkan sisanya sebesar 11,6% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya kepemimpinan, tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, dan lain sebagainya

### Saran

Sesuai pada hasil penelitian, mampu diajukan saran oleh penulis yakni diantaranya ialah:

1. Bagi JNE KP Kenjeran Surabaya Manajemen ataupun pimpinan JNE KP Kenjeran Surabaya diharapkan untuk terus menerus meningkatkan:
  - a. Efikasi diri karyawan, hal ini bisa dilakukan dengan membuat *training-training* motivasi dan pengembangan diri bagi karyawannya, ataupun mengikutsertakan karyawan dalam program pelatihan yang dapat mendukung pekerjaan mereka di perusahaan, sehingga efikasi diri dapat terus meningkat dan berkembang.
  - b. Keterikatan kerja dari karyawan terhadap perusahaan juga harus terus ditingkatkan, antara lain dengan mengadakan kegiatan *family gathering*, malam keakraban, ataupun secara aktif mengikutsertakan karyawan dalam diskusi mengenai rencana perusahaan ke depan, sehingga karyawan dapat ikut berperan aktif dalam pengambilan keputusan perusahaan dan kemudian akan muncul keterikatan kerja yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

- c. Iklim organisasi dalam perusahaan juga harus terus diperbaiki, sehingga bisa tercipta iklim organisasi yang baik, melalui adanya keterbukaan informasi, aturan yang jelas dan adil, adanya *reward* dan *punishment* yang jelas, serta pemenuhan hak-hak karyawan secara layak, hal ini akan mampu menciptakan suatu iklim organisasi yang baik.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan untuk dapat menguji pada objek berbeda dengan riset yang dilakukan ini, sehingga bisa dilakukan perbandingan apakah hasil penelitian akan menjadi sama atau justru bertolak belakang. Penelitian selanjutnya juga bisa dikembangkan mengenai hal apa saja yang dapat meningkatkan efikasi diri, meningkatkan keterikatan kerja, maupun menjadikan iklim sebuah organisasi menjadi lebih baik lagi, sehingga akan dihasilkan sebuah penelitian yang lebih komprehensif

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardanti, Desti Marina dan Rahardja, Edy. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri, dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel Convention)*, *Diponegoro Journal Of Management Vol. 6 No. 2, Halaman 1-11*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Cetin, Fatih dan Askun, Duysal. 2018. *The Effect Of Occupational Self Efficacy On Work Performance Through Intrinsic Work Motivation*, [www.emeraldinsight.com/2040-8269.htm](http://www.emeraldinsight.com/2040-8269.htm).
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*, *Cetakan ke-3. Center for Academic Publishing Sevice*. Yogyakarta.
- Hermawan, Sigit dan Amirullah. 2016. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, Cetakan 1*. Media Nusantara Creative. Malang.
- Mukrodi. 2018. *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari (Express Group) Depok, Jurnal Kreatif Vo. 6 No. 1, Halaman: 88-94*. Universitas Pamulang. Depok.
- Muliawan, Yudi, et. al. 2017. *Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XIV No. 2, Halaman 69-78*. Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Cetakan kedua*. In Media. Bogor.
- Nurfajar, et. al. 2018. *Pengaruh Employee Engagement dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten, Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 20 No. 01, Halaman 35-46*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Banten.
- Nursiyono, Joko Ade dan Nadeak, Pray P.H. 2016. *Setetes Ilmu Regresi Linier*. Media Nusa Creative. Malang.
- Purnama, Hadi. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta Kamus Cikarang, Jurnal Lentera Bisnis Vol. 6 No. 1, Halaman 39-47*. Politeknik LP3I. Jakarta.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 1, Halaman*

23-32. Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Palembang.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, Cetakan ke-2*. Bumi Aksara. Jakarta.

Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS, Cetakan ke-3*. Prenamedia Group. Jakarta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi, Cetakan Pertama*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-10*. Prenada Media Group. Jakarta.

Tanjung, Rahman, et. al. *Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru, Jurnal Ilmiah MEA, Vol. 4 No. 1, Halaman 380-391*. STIT Rakeyan Santang. Karawang.

Wibowo, Joko dan Hidajat, Taufik. 2020. *Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan, Jurnal Magisma Vol. VIII No. 2, Halaman 1-16*. Universitas Pekaongan. Pekalongan.

Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.

<https://oto.detik.com/advertorial-news-block/d-5117630/ini-yang-terjadi-pada-bisnis-logistik--jasa-pengiriman-saat-pandemi> (diakses tanggal 1 November 2020).