

Cooperative Training, Self Efficacy And Organizational Commitments Of Cirebon Save And Loan Cooperatives (KSP) During A Pandemi

Anna Suzana¹, Yodi Rudiantono²
Program studi manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Swadaya Gunungjati (UGJ) Cirebon
Email.anz.suzana@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Aug 12, 2022
Revised Sept 20, 2022
Accepted Sept 30, 2022

Keywords:

Training, Cooperative,
Self efficacy,
Organizational
Commitment

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze cooperative training, self-efficacy and organizational commitment of the Cirebon savings and loan cooperatives (KSP) during the pandemic from a total of 21 Cirebon city cooperatives, with the same average difficulty and needs, especially, having the aim of providing services and accommodating the needs of members based on AD/ART agreement. A total of 63 cooperative administrators consist of the chairman, secretary and treasurer. The technique for measuring the number of samples uses the Slovin formula with a margin of error of 10%. Explanatory survey method (explanatory survey) method of explanatory survey, the hypothesis is tested by means based on observations of the consequences that occur and look for the causal factors through certain data. The samples taken in this study were 63 respondents. The method in collecting this data uses a questionnaire, while the method in this study uses multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Cooperative Training has a positive and significant effect on Cooperative Organizational Commitment as seen from $t_{count} > t_{table}$ ie $6.512 > 1.670$, Self Efficacy has a positive and significant effect on Cooperative Organizational Commitment seen also from $t_{count} > t_{table}$ that is $9.588 > 1.670$ and simultaneously variable Training Cooperatives and self-efficacy have a positive and significant effect on Cooperative Organizational Commitment, as shown by $F_{count} > F_{table}$, namely $57,183 > 3,15$. From all the results, both partially and simultaneously have a sig value less than 0.05 or $0.000 < 0.05$.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Anna Suzzana,
Prodi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jl. Pemuda Raya No.32, Sunyaragi, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat 45132
Email: Email.anz.suzana@gmail.com

INTRODUCTION

keberhasilan koperasi selain oleh anggota koperasi sebagai contributor dan konsumen utama maka garda terdepan dalam pengelolaan koperasi dilaksanakan Pengurus Koperasi. Kemampuan koperasi dalam melaksanakan kerja operasionalisasi koperasi membutuhkan pelatihan perkoperasian sesuai dengan perkembangan kebijakan serta prosedur Usaha koperasi. Pemilihan pengurus dalam RAT (rapat anggota Tahunan) memberikan beban tanggungjawab bagi pengurus koperasi sebagai katalisator bagi peningkatan serta perkembangan koperasi, beban tugas pengurus tentu saja berkaitan dengan rasa diri sendiri, kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan bahwa self efficacy dimiliki oleh setiap manusia, Bandura *self efficacy* adalah

suatu keyakinan individu bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu dalam situasi tertentu dengan berhasil. *Self efficacy* memiliki kaitan dengan komitmen organisasi harus memiliki komitmen. *Self efficacy* terbagi menjadi dua bentuk yaitu *self efficacy* yang tinggi dan *self efficacy* yang rendah. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan cenderung memilih untuk terlibat langsung dalam mengerjakan suatu tugas, sementara individu yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung menghindari tugas tersebut. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan suatu tugas tertentu, sekalipun tugas-tugas tersebut merupakan tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari.

tujuan penelitian : Menganalisis pengaruh Pelatihan Perkoperasian, *self efficacy* terhadap Komitmen Koperasi KSP Cirebon saat pandemi. Analisis yang digunakan Analisis Deskriptif terutama variabel yang bersifat kualitatif dan analisis kuantitatif mengungkapkan perilaku. Mengetahui seberapa besar nilai dan derajat pengaruh Pendidikan Perkoperasian, *self efficacy* pada Komitmen Organisasi pengurus KSP Cirebon. Data dari 21 Koperasi kota Cirebon bahwa partisipasi anggota koperasi saat pandemi saat ini sekitar 58% - 60.47% pada tahun 2020 -2021. Kesulitan lebih besar lagi saat pandemi baru muncul sangat minim sekali kurang dari 50%. Beberapa pelatihan secara daring dan online selama pandemi dilakukan baik bersifat kebijakan, teknis dan skill pengurus, pelatihan ini bersifat massal sebagai penyelenggara dekopin daerah kota Cirebon, dekopin provinsi Jawa Barat, dinas koperasi dan perdagangan kota Cirebon maupun pelatihan yang diselenggarakan oleh kementerian, atau beberapa pelatihan skill dengan sertifikasi oleh Lembaga LSP bagi ketua, atau pengurus lainnya, kemampuan audit, namun pelatihan tersebut mengalami penurunan selama pandemi lebih kepada pelatihan bersifat general koperasi penanganan pandemi atau hanya sekedar sosialisasi kebijakan yang tidak langsung menyentuh teknis pelatihan, terutama kebutuhan perubahan service dari pelayanan manual, interaksi anggota yang biasa datang langsung namun kurangnya pelatihan akan digitalisasi teknis yang belum maksimal atau hampir tidak ada sama sekali, kesulitan koperasi harus menghadapi kelemahan pada pelayanan dibandingkan perbankan yang mendapat bantuan ekstra dari pemerintah sementara koperasi harus berpikir sendiri untuk membuat atau mencari bentuk kreatif pelayanan up to date disesuaikan dengan kondisi sekarang, penambahan kognitif bisa berpengaruh pada nilai kreatifitas pengurus serta kekuatan mental dan rasa memiliki pengurus untuk melakukan action yang lebih baik serta berkomitmen untuk bertahan di organisasinya meskipun terjadi penurunan pembayaran hutang anggota, bagaimana strategi pengurus dalam mengoptimalkan segala kemampuannya untuk tetap berada dalam organisasi dan menciptakan kreatifitas yang baru bagi peningkatan partisipasi anggota Koperasi.

Pembahasan Masalah

Menghadapi permasalahan yang terjadi dalam koperasi selama pandemi maka penelitian ini berupaya mengukur sejauhmana komitmen organisasi koperasi berdasarkan hubungan ketiga variabel pelatihan perkoperasian, *self efficacy* serta komitmen organisasi koperasi. Bahwa Komitmen organisasi sebagai permasalahan bahwa tingkat

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran dan bukti yang empiris, mengenai pelatihan dan *self efficacy* serta komitmen organisasi Pengurus koperasi dari 21 Koperasi KSP /USP di kota, bahwa peran pengurus dalam memegang komitmen organisasinya meskipun terhambat situasi pandemi. Penelitian ini mampu menyajikan kemanfaatan optimal terhadap peneliti, akademisi, Gerakan koperasi serta koperasi :

Manfaat Penelitian bagi Peneliti dan akademisi

Bagi Peneliti Output penelitian ini bisa menjadi panduan bagi penelitian yang sejenis atau sebagai pengembangan penelitian yang lebih baik bagi kepentingan Sumber daya Manusia Koperasi, aktifitas Koperasi serta masyarakat dan Gerakan Koperasi. Bagi Akademisi Hasil penelitian sebagai referensi perkembangan ilmu pengetahuan terutama dibidang pengembangan sumber daya manusia Koperasi dan segala aktifitas koperasi sebagai badan usaha soko guru perekonomian bangsa keberhasilan koperasi selain oleh anggota koperasi sebagai contributor dan konsumen utama maka garda terdepan dalam pengelolaan koperasi dilaksanakan Pengurus Koperasi. Kemampuan koperasi dalam melaksanakan kerja operasionalisasi koperasi membutuhkan pelatihan

perkoperasian sesuai dengan perkembangan kebijakan serta prosedur Usaha koperasi.

Pemilihan pengurus dalam RAT (rapat anggota Tahunan) memberikan beban tanggungjawab bagi pengurus koperasi sebagai katalisator bagi peningkatan serta perkembangan koperasi ,beban tugas pengurus tentu saja berkaitan dengan rasa diri sendiri , kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan bahwa *self efficacy* dimiliki oleh setiap manusia, Bandura *self efficacy* adalah suatu keyakinan individu bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu dalam situasi tertentu dengan berhasil. *Self efficacy* memiliki kaitan dengan komitmen organisasi harus memiliki komitmen. *Self efficacy* terbagi menjadi dua bentuk yaitu *self efficacy* yang tinggi dan *self efficacy* yang rendah. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan cenderung memilih untuk terlibat langsung dalam mengerjakan suatu tugas, sementara individu yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung menghindari tugas tersebut. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan suatu tugas tertentu, sekalipun tugas–tugas tersebut merupakan tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari.

tujuan penelitian : Menganalisis pengaruh Pelatihan Perkoperasian,*self efficacy* terhadap Komitmen Koperasi KSP Cirebon saat pandemi. Analisis yang digunakan Analisis Deskriptif terutama variabel yang bersifat kualitatif dan analisis kuantitatif mengungkapkan perilaku. Mengetahui seberapa besar nilai dan derajat pengaruh Pendidikan Perkoperasian,*self efficacy* pada Komitmen Organisasi pengurus KSP Cirebon. Data dari 21 Koperasi kota Cirebon bahwa partisipasi anggota koperasi saat pandemi saat ini sekitar 58 % - 60.47% pada tahun 2020 - 2021. Kesulitan lebih besar lagi saat pandemi baru muncul sangat minim sekali kurang dari 50%.

Beberapa pelatihan secara daring dan online selama pandemi dilakukan baik bersifat kebijakan ,teknis dan skill pengurus, pelatihan ini bersifat massal sebagai penyelenggara dekopin daerah kota Cirebon, dekopin provinsi jawa barat, dinas koperasi dan perdagangan kota Cirebon maupun pelatihan yang di selenggarakan oleh kementerian , atau beberapa pelatihan skill dengan sertifikasi oleh Lembaga LSP bagi ketua , atau pengurus lainnya, kemampuan audit , namun pelatihan tersebut mengalami penurunan selama pandemi lebih kepada pelatihan bersifat general koperasi penanganan pandemi atau hanya sekedar sosialisasi kebijakan yang tidak langsung menyentuh teknis pelatihan, terutama kebutuhan perubahan service dari pelayanan manual , interaksi anggota yang biasa datang langsung namun kurangnya pelatihan akan digitalisasi teknis yang belum maksimal atau hampir tidak ada sama sekali, kesulitan koperasi harus menghadapi kelemahan pada pelayanan dibandingkan perbankan yang mendapat bantuan ekstra dari pemerintah sementara koperasi harus berpikir sendiri untuk membuat atau mencari bentuk kreatif pelayanan *up to date* disesuaikan dengan kondisi sekarang, penambahan kognitif bisa berpengaruh pada nilai kreatifitas pengurus serta kekuatan mental dan rasa memiliki pengurus untuk melakukan action yang lebih baik serta berkomitmen untuk bertahan di organisasinya meskipun terjadi penurunan pembayaran hutang anggota, bagaimana strategi pengurus dalam mengoptimalkan segala kemampuannya untuk tetap berada dalam organisasi dan menciptakan kreatifitas yang baru bagi peningkatan partisipasi anggota Koperasi.

LECTURE STUDY

KOPERASI

Revrison Baswir,(2010: 76).Berdasarkan bidang usaha ini, koperasi dapat digolongkan ke dalam beberapa kelompok sebagai berikut: koperasi konsumsi, koperasi produksi, koperasi pemasaran, dan koperasi kredit Koperasi kredit atau koperasi simpan pinjam adalah koperasi yang bergerak dalam bidang pemupukan simpanan dari anggotanya untuk kemudian dipinjamkan kembali kepada para anggota yang memerlukan bantuan modal. Selain bertujuan untuk mendidik anggotanya agar bersikap hemat serta gemar menabung, koperasi kredit biasanya juga bertujuan untuk membebaskan para anggotanya dari jeratan para rentenir (Revrison Baswir, 2010: 78).

peran pengurus sebagai perangkat organisasi koperasi, pengurus memiliki tugas-tugas sebagai berikut berdasar Revrison Baswir, 2010: 139-140).

- 1) Mengelola organisasi dan usaha koperasi;

- 2) Memelihara buku daftar anggota, pengurus dan pengawas;
- 3) Menyelenggarakan rapat anggota;
- 4) Mengajukan laporan pelaksanaan tugas dan laporan keuangan koperasi;
- 5) Mengajukan rencana kerja dan rancangan anggaran pendapatan dan belanja koperasi

Prinsip Koperasi Menurut ICA

ICA merupakan organisasi gerakan koperasi dunia yang juga disebut sebagai Gabungan Koperasi Internasional. Dalam Kongres ICA ke 100 yang berlangsung manchester tahun 1995 dalam hans Munkner dalam Iboneo Soedjono (1997 :23) , dihasilkan rumusan baru mengenai prinsip koperasi. Prinsip koperasi tersebut adalah:

- a. Keanggotaan koperasi harus bersifat sukarela dan terbuka;
- b. Koperasi harus diselenggarakan secara demokratis;
- c. Modal yang berasal dari simpanan uang dibatasi tingkat bunganya;
- d. Sisa hasil usaha, jika ada, yang berasal dari usaha koperasi harus menjadi milik anggota;
- e. Koperasi harus menyelenggarakan pendidikan terhadap anggota-anggotanya, pengurus, pegawai koperasi, serta terhadap warga masyarakat pada umumnya;
- f. Seluruh organisasi koperasi, baik koperasi pada tingkat lokal, pada tingkat propinsi, pada tingkat nasional, dan koperasi di seluruh dunia, hendaknya menyelenggarakan usaha sesuai dengan kepentingan anggotanya. Peningkatan pelayanan kepentingan anggota itu hendaknya dilakukan melalui kerja sama antar koperasi, baik secara lokal, nasional, regional, maupun internasional (Revrisond Baswir, 2010: 49).

Pelatihan perkoperasian

Pendidikan perkoperasian merupakan salah satu prinsip koperasi yang harus dipenuhi koperasi sebagai kewajiban koperasi dalam mendidik anggota. Mendidik pengelola dalam hal ini pengurus koperasi, pendidikan perkoperasian memiliki peran penting dalam membentuk anggota sebagai kader koperasi. Tanpa adanya pendidikan untuk anggota koperasi akan sulit berkembang, karena anggota koperasi memiliki peran sebagai pemilik, pengelola sekaligus pelanggan. Demi kemajuan koperasi diperlukan pemilik, pengelola dan pelanggan yang memiliki pendidikan sesuai kebutuhan untuk mendukung kemajuan koperasi. Kemudian Revrisond Baswir mengemukakan arti pentingnya pendidikan perkoperasian bagi anggotanya, (2010: 210). yakni: Pengembangan sumberdaya manusia koperasi, dalam kaitannya dengan tantangan yang dihadapi oleh koperasi di masa depan, adalah masalah utama. Karena itu, koperasi harus mampu mengantisipasi pola pendidikan dan latihan sumberdaya manusianya yang paling sesuai dengan kebutuhan pengembangannya”

Self efficacy

Menurut Bandura (1986) Bahwa self efficacy itu mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuannya untuk dapat sukses dalam melakukan sesuatu. Namun lunnenburg berpendapat Lunnenburg, (2011) menyatakan bahwa Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self- knowledge yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. Self efficacy merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya, beberapa kajian tentang ini Self Efficacy dalam Santrock (2007) adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan.bahwa research gap peneltian dari Kaseger (2013) menemukan bahwa variabel Self efficacy tidak berpengaruh secara positif dan signifikan Dimensi Self Efficiacy

Dimensi dari Self Efficiacy menurut (Zim-merman, 2000, p.83) yaitu:

1. Level/magnitude, Level/magnitude, yaitu penilaian kemam-puan individu pada tugas yang sedang diha-dapinya. Dimensi ini mengacu pada tingkat kesulitan suatu masalah yang dipersepsikan berbeda dari masing-masing individu. Ada yang menganggap masalah itu sulit ada juga yang menganggap masalah itu

mudah untuk dilakukan. Apabila individu merasa sedikit rintangan yang dihadapi maka masalah tersebut mudah ditangani. Dengan kata lain magnitude adalah masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu.

2. **Generality**, Pengertian generality, mengacu pada penilaian efficacy individu berdasarkan aktivitas keseluruhan tugas yang pernah dijalannya. Jadi generality berkaitan dengan tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi.
3. **Strength**, Adapun yang dimaksud strength, mengacu pada ketahanan dan keuletan individu dalam menyelesaikan masalah. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan masalah akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak kesulitan dan tantangan. Dengan efikasi diri, kekuatan untuk usaha yang lebih besar mampu didapat. Semakin kuat perasaan efikasi diri dan semakin besar ketekunan, maka semakin tinggi kemungkinan kegiatan yang dipilih dan dilakukan dengan berhasil. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan, walaupun mungkin belum memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Sebaliknya, pengharapan yang lemah dan ragu-ragu terhadap kemampuan diri, akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang.

Indikator Self Efficacy

Indikator dari Self Efficacy menurut (Zimmerman, 2000, p.83) yaitu:

Level/magnitude

- a. Mempunyai persepsi yang berbeda terhadap masalah dari individu-individu lain.
- b. Individu merasa sedikit rintangan yang dihadapi maka semakin mudah masalah tersebut ditangani.

Generality

- a. Yakin terhadap kemampuannya.

Strength

- a. Ulet dalam menyelesaikan masalah.
- b. Kemampuan yang kuat dalam menyelesaikan masalah.
- c. Mampu bertahan dalam usahanya meskipun banyak kesulitan dan tantangan.
- d. Gigih dalam mencapai tujuan.

terhadap kinerja begitupun penjelasan dari rimper dan lotje (2014) memberikan pendapat bahwa adanya pengaruh pada variabel efficacy terhadap kinerja, bahwa self efficacy yang tinggi dalam diri seseorang mampu mengatasi persoalan atau hambatan yang mengganggu dalam mencapai apa yang diinginkan /tujuan.

Komitmen organisasi

Robbin and judge (2008:100) merumuskan Komitem organisasional sebagai:“Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Sedangkan Menurut Mayer dan Allen dalam khaerul umam (2010:258) mendefinisikan bahwa Komitmen dalam berorganisasi sebagai:Suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi te Mayer dan Allen dalam khairul Umam (2010:259) merumuskan ada tiga komitmen dalam berorganisasi yaitu:

1. “ Affective commitment
2. Continuance commitment
3. Normative commitment”.

Adapun penjelasan dari dimensi komitmen organisasional tersebut adalah sebagai berikut:

1. Affective komitmen, Keterlibatan perasaan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, keterlibatan anggota dengan kegiatan didalam organisasinya (Mayer & Allen, 1997).
 - a. Hubungan Emosional, Berkaitan dengan membangun hubungan emosional antara atasan dengan bawahan

- dapat dilakukan dengan pembinaan dan bimbingan.
- b. Keterlibatan anggota dengan organisasi, Berkaitan dengan keaktifan seorang karyawan dalam melakukan segala kegiatan yang berhubungan dengan organisasi, dan mengikutsertakan semua anggota pada level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah (memberikan sesuatu berupa ide kritik dan saran).
2. Continuance commitment Persepsi anggota organisasi untuk bertahan, karena jika meninggalkan organisasi yang dirasakan dapat mengalami kerugian. Anggota organisasi dengan Continuance commitment yang tinggi dapat terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Mayer & Allen, 1997).
 - a. Kesadaran anggota, Kesadaran anggota dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, serta bersedia mentaati semua peraturan perusahaan.
 - b. Memiliki Kebutuhan, Seorang karyawan memiliki rasa keinginan untuk mendapatkan sesuatu, maka perusahaan harus mampu memahami kebutuhan anggota dan kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
 3. Normative commitment, menggambarkan perasaan keterikatan kewajiban dan tanggung jawab untuk terus bertahan di dalam organisasi. Anggota organisasi dengan Normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Mayer & Allen, 1997).
 - a. Keterikatan, Kepatuhan seorang karyawan perusahaan yang menyangkut terhadap visi, misi dan tujuan pekerjaannya
 - b. Terus berada dalam organisasi, Apapun resiko yang didapatnya, seorang karyawan akan tetap terus berada didalam organisasi.

The Effect of Self-Efficacy Training, Transformational Leadership on Work Stress of North Sumatra Regional Police Mobile Brigade Members Halim Perdana Kusuma, M. Rajab Lubis & Suryani Hardjo Program Studi Magister Psikologi, Pascasarjana, Universitas Medan Area, *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 23-30, E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 - 7013 ISSN: 2302-8912. Dari hasil pengolahan *uji-t* ditemukan nilai signifikansi (p) 0.000, dimana nilai signifikansi (p) < 0.05, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara model pengembangan pelatihan efikasi diri terhadap penurunan stres kerja anggota Satuan Brimob. Hal ini didukung dari temuan mean *pretest-posttest*. Dimana mean *pretest* sebesar 87.75 sedangkan mean *posttest* sebesar 38.85. dimana terjadi penurunan tingkat stress sebesar 48.9. Bekerja sebagai seorang aparat keamanan Negara memiliki banyak tanggung jawab sehingga pekerjaan ini rentan dengan tekanan yang dapat menyebabkan stres kerja DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2>

Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali) Iwan Restu Ary¹ Anak Agung Ayu Sriathi² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Ramayana Mal Bali. Ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan *self efficacy* maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara positif. *Locus of control* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ramayana Mal Bali. Ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan *locus of control* maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara positif. **Pengaruh *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017 | Page 6** Stevani Sebayang, S.Kom, MM.¹, Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M.^{2,1,2} Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom belum ada data ataupun penelitian yang menunjukkan perkembangan kinerja karyawan secara individual berdasarkan *self concept* masing masing karyawan dalam hal ini *self esteem* dan *self efficacy*, seperti yang disampaikan bahwa “Penelitian mengenai *self concept* memang diperlukan di kantor ini (PT. Finnet Indonesia), namun belum ada penelitian mengenai hal tersebut, sehingga kami dari pihak *Human Resource* belum tahu apakah *self concept* yang dalam hal ini *self esteem* dan *self efficacy*

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika memang ada keterkaitannya dengan kinerja individu, kedepannya perlu diberikan pelatihan mengenai *self concept* kepada karyawan di PT. Finnet Indonesia Penelitian mengenai hubungan *self efficacy* dan komitmen organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti.

METHOD

Metode penelitian yang digunakan metode survei eksplanatif (explanatory survey). Penelitian menguji hipotesis ,mengunakan metode eksplanatif hipotesis di uji dengan cara berdasarkan pada pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor faktor penyebab melalui data tertentu (Rusidi; 1992), data variabel penelitian pelatihan, self efficacy dan komitmen organisasi, Sumber data dan tehnik penentuan, penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan perkoperasian dan self efficacy terhadap Komitmen organisasi Koperasi. Penarikan sampelnya berdasarkan pemilihan koperasi aktif anggota Dekopin Daerah kota Cirebon yang memiliki usaha KSP dan USP sehingga karakteristik produk serta pelayanan yang diberikan kepada anggota dengan model yang sama yaitu pelayanan simpan pinjam menyetarakan dengan Lembaga keuangan non perbankan yaitu terdiri dari 21 Koperasi yang memiliki usaha KSP dan USP yang tersebar di Kota Cirebon populasi nya 63orang terdiri dari 3 pengurus dari setiap koperasi ketua, sekretaris, bendahara **Teknik pengumpulan data** sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini data sekunder dan primer. **Studi Kepustakaan** Pengumpulan data dengan menggunakan referensi buku sebagai sumber untuk mempelajari dan menganalisis sumber literatur yang ada hubungannya dengan materi yang diteliti **Studi lapangan** Pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dilokasi penelitian **Angket /kuisisioner** Kuesioner yaitu menyebutkan daftar pertanyaan berupa angket kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden **Interview / wawancara** menjaring data yang tidak diperoleh dari angket , kepada Dekopin daerah kota Cirebon sebagai wadah Gerakan koperasi dan 21 koperasi yang merupakan anggota Dekopin daerah kota Cirebon

RESULTS AND DISCUSSION

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui dan mengukur tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang diteliti. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, Sugiyono (2017:121). Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat tidaknya hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Rumus yang digunakan adalah teknik korelasi product moment. Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau tidak antara variabel independen yaitu Pelatihan serta Self efficacy dan variabel dependen yaitu *komitmen organisasi* , Analisis Regresi Berganda Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa: Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)".

Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal menghitung regresi linier berganda adalah : Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari beberapa variabel bebas (independen) secara parsial atau bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini adalah Pelatihan Perkoperasian dan Self efficacy terhadap *Komitmen Organisasi*

Adapun hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 *for windows* adalah sebagai berikut:

Hasil analisis regresi linear berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|

| | B | Std. Error | Beta | | |
|------------------------------|-------|------------|------|-------|------|
| (Constant) | 4,886 | 2,765 | | 1,767 | ,082 |
| 1 Pelatihan Perkoperasian | ,400 | ,129 | ,287 | 3,091 | ,003 |
| Self efficacy | ,734 | ,112 | ,609 | 6,546 | ,000 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil output SPSS 21.0 for windows

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka dapat disusun persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,886 + 0,400X_1 + 0,734X_2$$

Persamaan regresi linear diatas menunjukkan arah masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 4,886. Hal ini berarti bahwa Pelatihan Perkoperasian dan Self efficacy nilainya 0, maka Komitmen Organisasi akan naik sebesar 4,886.
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan Perkoperasian sebesar 0,400 yang berarti menunjukkan arah hubungan yang positif (searah) antara Pelatihan Perkoperasian dengan Komitmen Organisasi. Hal ini bahwa setiap kenaikan variabel Pelatihan Perkoperasian sebesar 1 maka Komitmen Organisasi akan naik sebesar 0,400.
3. Koefisien korelasi variabel Self efficacy sebesar 0,734 yang berarti menunjukkan arah hubungan yang positif (searah) antara Self efficacy dengan Komitmen Organisasi. Hal ini bahwa setiap kenaikan variabel Self efficacy sebesar 1 maka Komitmen organisasi akan naik sebesar 0,734.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besarnya pengaruh Pelatihan perkoperasian dan self efficacy terhadap *komitmen organisasi* maka digunakan koefisien determinasi dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Hasil koefisien determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,810 ^a | ,656 | ,644 | 3,321 | 1,123 |

a. Predictors: (Constant), Self_Efficacy, Pelatihan_Perkoperasian

b. Dependent Variable: Komitmen _Organisasi_

Sumber: Hasil output SPSS 21.0 for windows

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi R_2 (*Adjusted R Square*) sebesar 0,644 artinya kontribusi Pelatihan Perkoperasian dan Self efficacy bersama-sama terhadap *Komitmen Organisasi* sebesar 64,4% dan sisanya 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

REFERENCES

- Agung Wahyu Handaru, Widya Parimita, Inka Winarni Mufdhalifah. 2015. "Membangun intensi berwirausaha melalui adversity quotient, self efficacy, dan need for achievement." *Jmk*, vol. 17, no. 2, 155-166.
- Baswir, Revrison. (2010). *Koperasi Indonesia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Bandura (1986), *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory* Prentice hall
- Fred C. Lunenburg, *International journal of management, business, and administration* volume 14, number 1, 2011 1 Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance Sam Houston State University
- Ibnoe Soedjono (1997), *Masa Depan koperasi*, Dewan koperasi Indonesia (DEKOPIN), cetakan pertama, Jakarta
- I Gusti Lanang Agung Adnyana, Ni Made Purnami. 2016. "Pengaruh pendidikan kewirausahaan, self efficacy dan locus of control pada niat berwirausaha." *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2 1160-1188.
- khairul Umam (2010) *Perilaku Organisasi*, Bandung. CV. Pustaka Setia
- Mayer & Allen, (1997). *Commitment in the Workplace; theory, research, and application*. sage publications, Inc
- Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di pt. finnet indonesia e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017 | Page 7 Stevani Sebayang, S.Kom, MM.1, Dr. Jafar Sembiring, M.Ed.M.21,
- Pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan (studi pada ramayana mal bali) iwan Restu Ary¹ Anak Agung Ayu Sriathi² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Robi Maulana, [https://www.psikologihore.com/self-efficacy-efikasi-diri/Definisi-Self-Efficacy-\(Efikasi-Diri\)Menurut-Para-Ahli](https://www.psikologihore.com/self-efficacy-efikasi-diri/Definisi-Self-Efficacy-(Efikasi-Diri)Menurut-Para-Ahli), 2016
- Rusidi, (1992) *Metodologi penelitian bandung*, Pasca sarjana UNPAD Bandung
- Rimper R, Ribka., dan Kawet, Lotje. 2014. Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2 (4): 413-423.
- Santrock. (2011). *Life-Span Development: Perkembangan Masa-Hidup*. Edisi 13. Sciences. 2nd edition. New York
- Stephen P. Robbins (2008) *Organizational Behavior*. edisi. 12 salemba Empat
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- The Effect of Self-Efficacy Training, Transformational Leadership on Work Stress of North Sumatra Regional Police Mobile Brigade Members* Halim Perdana Kusuma, M. Rajab Lubis & Suryani hardjo program Studi Magister Psikologi, Pascasarjana, Universitas Medan Area, *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 23-30, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 2019: 6990 - 7013 ISSN: 2302-8912.
- Umam, Khairul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zimmerman, B.J (2000) self-efficacy : An essential motive to learn. *Contemporary educational psychology*