

## PENGARUH *SELF EFFICACY*, KEPUASAN KERJA, BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Viko Hendik Dwi Saputro

Vikohendik@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*In the globalization era, an organization is expected to determine the human resource to be loyal to the organization. It is due to the importance of human resources for its effectiveness and success in achieving the objectives. Therefore, this research aimed to analyze the effect of self-efficacy, work satisfaction, work culture, and work motivation on employees' performance at the outbound division of PT JNE Express Surabaya. The research was descriptive-quantitative. Moreover, the population was employees of the operational outbound division of PT JNE Express Surabaya. It included of receiving and manifest team, consisting of 110 people. Furthermore, the data were primary. The data collection technique used saturated sampling. The instrument in the data collection technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to the respondents by visiting directly the company. Additionally, a Likert scale was used in order to categorize the respondents' answers. The result concluded that self-efficacy affected employees' performance. Likewise, work satisfaction affected employees' performance. Similarly, both work culture and motivation affected employees' performance*

*Keywords: Self-Efficacy, Work Satisfaction, Work Culture, Work Motivation, Employees' Performance*

### ABSTRAK

Pada era globalisasi suatu organisasi diharapkan untuk mengadakan penyesuaian untuk membuat sumber daya manusia lebih memiliki nilai loyalitas pada organisasi. Sumber daya manusia menjadi penentu yang penting bagi keefektifan serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy*, kepuasan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi outbound PT JNE Express Surabaya. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Populasi dalam pelaksanaan penelitian ini ialah karyawan PT JNE Express divisi Operasional Outbound yang terdiri dari tim receiving dan tim manifest berjumlah 110 orang. Menggunakan teknik sampling jenuh dengan jenis data primer. Teknik pengumpulan data dengan mendatangi langsung perusahaan untuk pengambilan data dengan menggunakan kuesioner yang selanjutnya menggunakan skala likert untuk melakukan kategori jawaban responden Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Perubahan yang lebih cepat di era globalisasi ini di harapkan suatu Lembaga ataupun organisasi dapat menyesuaikan dalam beberapa aspek organisasi agar sumber daya manusia yang di hasilkan memiliki nilai loyalitas tinggi dalam suatu organisasi. Keefektifan serta keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalam suatu organisasi tersebut. Sedangkan kualitas SDM juga mempengaruhi tingkat keberhasilan dan kinerja seseorang yang berada dalam suatu pekerjaan tersebut untuk mencapai tujuan pada organisasi perusahaan.

Perusahaan yang berada di Indonesia tersebar dalam berbagai macam bidang, salah satunya ada yang berkecimpung dalam jasa bidang pengiriman paket dan dokumen. Salah satu perusahaan jasa di Indonesia adalah PT JNE Express Surabaya yang mampu berkompetisi di bidang pengiriman paket dan dokumen. Bisnis yang berhubungan dengan kepuasan pelanggan ini harus mampu berkompetisi dengan perusahaan jasa pengiriman lainnya untuk menumbuh kembangkan bisnisnya.

Pelayanan adalah kunci utama untuk menarik pelanggan dalam bidang jasa, sehingga kualitas pelayanan tergantung dari kinerja karyawan itu sendiri. Dalam memenuhi kepuasan pelanggan PT JNE Express Surabaya menggunakan sistem *online real time*. Sistem ini membantu para pelanggan untuk melihat status pengiriman barangnya apakah sampai di tempat tujuan atau tidak, barang yang dikirim terjadi kerusakan atau tidak. Dengan adanya sistem *online real-time*, karyawan dituntut untuk bekerja seefektif mungkin.

Penelitian ini mengacu pada fenomena yang terjadi saat ini di PT JNE Express Surabaya, dimana beberapa bulan terakhir dapat dilihat adanya penurunan *performance* yang dilihat dari tidak terpenuhinya target dengan sistem *online real time*, dimana didalamnya terdapat kinerja pada bagian *manifest outbound*. Penurunan *performance* yang terjadi dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Produktifitas Tim Outbound H+1 2022**

Periode	Total Shipment (Resi)	On-Time Manifest (Resi)	Over-Time Manifest (Resi)	On-Time (%)	Over-Time (%)
Juli	2.362.722	2.334.369	28.353	98,8%	1,2%
Agustus	2.877.137	2.833.980	43.157	98,5%	1,5%
September	2.003.300	1.965.237	38.063	98,1%	1,9%
Oktober	1.614.419	1.590.203	24.216	98,5%	1,5%
<i>Average</i>	<b>2.214.395</b>	<b>2.180.947</b>	<b>33.447</b>	<b>98,5%</b>	<b>1,5%</b>

Sumber : Data Primer di olah, (2022)

Tabel. 1 menunjukkan jumlah produktivitas area *manifest* PT JNE Express bulan Juli hingga Oktober 2022, data tersebut menunjukkan kesuksesan penerusan kiriman masih di bawah target yang di tentukan oleh perusahaan yang seharusnya rata- rata per bulan 99%, dengan keterlambatan rata-rata untuk memenuhi kepuasan konsumen dalam hal kecepatan proses penerusan dan presentase kegagalan penerusan ke kota tujuan di H+1 yang di tetapkan oleh pihak manajemen PT JNE Express adalah 1% namun pada data tersebut angka keterlambatan masih lebih dari 1%. Berdasarkan fenomena yang terjadi dapat dilihat bahwa terdapat penurunan *performance* kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat di jadikan acuan untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi. *Self efficacy* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Hikmah dan Susanta, 2018), kepuasan kerja (Paparang *et al.* 2021) ,budaya kerja (Srisinto, 2018), motivasi kerja (Goni, *et al.*, 2021). Efikasi diri yang merupakan faktor dari kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu perkiraan individu terhadap kemampuannya sendiri dalam mengatasi situasi. Menurut Sarafino kecemasan dapat dikaitkan dengan persepsi masing-masing pribadi terhadap kemampuannya yang disebut dengan efikasi diri (Jendra dan Sugiyo, 2020:145).

Menurut Bandura efikasi diri (*Self Efficacy*) ialah sebuah keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan dirinya pada saat melakukan sebuah tugas yang dibutuhkan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. Faktor yang mempengaruhi efikasi diri menurut Bandura adalah pengalaman pribadi, pengalaman orang lain, persuasi social, dan kondisi emosi (Jendra dan Sugiyo, 2020:150). Hasil penelitian Hikmah dan Susanta (2018) menjelaskan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap suatu kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Ali dan Wardoyo (2020) menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain efikasi diri terdapat faktor lain yaitu kepuasan kerja yang menurut Sunarta (2019:67) merupakan sebuah konsep yang menggambarkan cara orang berpikir tentang tugas yang akan timbul jika didalamnya tidak terdapat kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan hal yang telah diterima pegawai dalam suatu organisasi. Selain itu, pengertian lainnya ialah perasaan positif hasil evaluasi terhadap karakteristik tugas yang meliputi aspek afektif, kognitif, dan perilaku. Hasil penelitian Paparang, *et al.* (2021) menunjukkan kepuasan kerja

memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan, pada penelitian Azhari, *et al.* (2021) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya kerja adalah faktor lain yang dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan . Budaya kerja merupakan norma- norma yang dilakukan oleh karyawan dapat dikembangkan dalam perusahaan akan berdampak menjadi perilaku. Sedangkan pengertian budaya kerja menurut para ahli adalah suatu nilai yang mendominasi pada organisasi yang didalamnya meliputi budaya korporat dan budaya kerja (Indriyati, *et al.*, 2018:95). Hasil penelitian dilakukan oleh Srisinto (2018) menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Khasanah (2019) menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah faktor lanjutan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu instansi yang sangat penting untuk kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan (Umeozor, 2018:33). Sekhar menjelaskan bahwa motivasi kerja individu berpengaruh langsung terhadap performansi dan kesiapan individu maupun kelompok dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Individu yang mempunyai motivasi kerja akan lebih sigap dalam pekerjaannya dan menghasilkan performansi yang jauh lebih baik jika dibandingkan dengan individu yang tidak mempunyai motivasi kerja (Ajabar, *et al.*, 2021:36).

Penelitian Goni, *et al.* (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani, *et al.* (2021) menyimpulkan bahwa hasil motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari uraian diatas penulis terdorong untuk menulis penelitian dibidang Sumber daya manusia (SDM) yang memusatkan penelitian pada Kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi outbound PT JNE Express Surabaya? (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi outbound PT JNE Express Surabaya? (3) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi outbound PT JNE Express Surabaya? (4) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi outbound PT JNE Express Surabaya? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, kepuasan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi outbound PT JNE Express Surabaya (2) Untuk menganalisis pengaruh yang timbul dari *self efficacy*, kepuasan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi outbound PT JNE Express Surabaya (3) Untuk menguji seberapa besar pengaruh *self efficacy*, kepuasan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi outbound PT JNE Express Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### *Self Efficacy*

*Self efficacy* dapat menentukan Seberapa besar usaha yang dilakukan dan seberapa lama seseorang dapat bertahan pada suatu kondisi tertentu. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka akan membuat seseorang tersebut menjadi giat dan tekun, kemudian individu yang mempunyai *self efficacy* kecil akan mengurangi usahanya ketika menghadapi kesulitan dan bahkan akan menyerah. *Self efficacy* menurut Bandura merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian *self-efficacy* juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku (Hardianto, *et al.*, 2018:42).

## **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah dampak dari performance dan kesuksesan dalam bekerja. Aspek pekerjaan yang sesuai dengan minat individu jika semakin banyak maka akan berbanding lurus dengan tingkat kepuasan yang didapatkan oleh organisasi. Demikian sebaliknya, apabila banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut, semakin rendah kepuasan yang didapat (Winarsih, *et al.*, 2018:40). Kepuasan kerja merupakan situasi yang nyaman pada saat memandang hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat menunjukkan perasaan seseorang pada pekerjaannya yang dapat terlihat dari perilaku karyawan terhadap lingkungan kerja.

## **Budaya Kerja**

Menurut (Suwanto, 2019:45) Budaya kerja adalah serangkaian bentuk perilaku yang secara total menyatu pada tiap diri individu disuatu organisasi. Membangun budaya dimaksudkan juga untuk melindungi dan meningkatkan segi-segi positif, serta berusaha melatih bentuk perilaku tertentu sehingga dapat terbentuk sesuatu hal baru yang tentunya membaik. Kesuksesan dalam melaksanakan kegiatan budaya kerja diantaranya bisa diketahui dari meningkatnya tanggung jawab, meningkatnya disiplin kerja dan taatnya terhadap suatu kaidah/aturan, terciptanya hubungan komunikasi dan interaksi yang lebih harmonis terhadap setiap orang di semua tingkatan, meningkatnya perhatian dan keikutsertaan, meningkatnya kesempatan untuk penyelesaian masalah dan mengurangnya tingkat keluh kesah dan mangkir.

## **Motivasi Kerja**

Motivasi dapat diartikan juga sebagai hal yang diinginkan individu yang muncul dari individu karena terdorong, terinspirasi dan disemangati agar dapat melakukan kegiatan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sungguh – sungguh, dan senang hati sehingga pada akhirnya hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan akan mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan (Afandi, 2018:23).

## **Kinerja Karyawan**

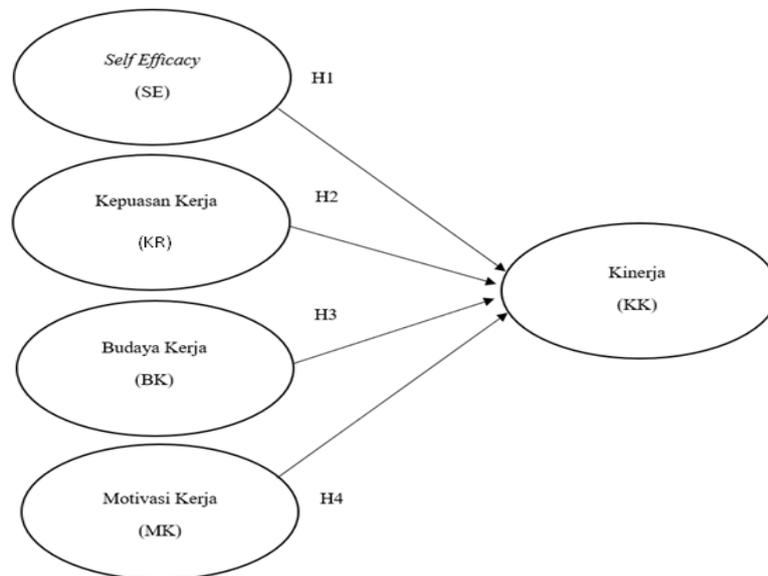
Menurut Hasibuan (2019:147), menyebutkan kinerja sebagai suatu sikap cakap, pengalaman dan sungguh-sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan. Kinerja Karyawan yaitu hasil yang diberikan karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya. Pengertian kinerja karyawan yang lain ialah suatu kegiatan untuk mengetahui tolak ukur keberhasilan dari organisasi untuk mencapai misinya dengan tujuan meraih prestasi yang diharapkan organisasi (Srisinto, 2018: 54).

## **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai pertimbangan, yang dilakukan oleh (1) Hikmah dan Susanta (2018) menunjukkan hasil yang signifikan antara *self efficacy*, komitmen organisasi dan OCB terhadap kinerja karyawan. (2) Ali dan Wardoyo (2020) menunjukkan hasil tidak adanya pengaruh antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan. (3) Paparang, *et al.*, (2021) menunjukkan hasil signifikan bahwa kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif. (4) Penelitian Azhari, *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa pengaruh positif antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. (5) Srisinto (2018) menunjukkan bahwa pengaruh yang positif ialah komitmen organisasi dimana jika komitmen organisasi yang terjadi mengalami peningkatan maka semakin baik juga kinerja karyawannya. (6) Goni, *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. (7) Pragiwani, *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh

yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan, juga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan, dan kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan

### Kerangka Konseptual



Gambar 1  
Gambar Kerangka Konseptual di olah, (2023)

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

*Self Efficacy* adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena akan membuat karyawan menjadi giat dan tekun, sedangkan individu yang mempunyai *self efficacy* rendah akan mengurangi usahanya ketika menghadapi kesulitan dan bahkan akan menyerah. *Self Efficacy* mempunyai pengaruh terhadap tingkat produktifitas yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut Bandura efikasi diri (*Self Efficacy*) merupakan suatu keyakinan yang dimiliki individu tentang kemampuan yang dimiliki pada saat menyelesaikan kewajiban untuk mencapai target yang telah ditentukan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanta (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self Efficacy* dengan kinerja karyawan, karyawan akan memiliki gairah dalam bekerja dan dipengaruhi pula oleh kondisi di dalam perusahaan seperti hubungan yang terjalin baik diantara para karyawannya. Sedangkan, penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Ali dan Wardoyo (2020) membuktikan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan dengan *self efficacy*, dimana semakin baik *self efficacy* tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: *Self Efficacy* (SE) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

#### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan merupakan faktor yang sangat penting dalam berorganisasi, tanpa adanya Kepuasan maka sulit untuk mencapai suatu tujuan organisasi, memperhatikan kepuasan kerja karyawan merupakan cara untuk mencapai tujuan organisasi di suatu perusahaan yang dapat berdampak positif bagi perusahaan itu sendiri karena karyawan merasa di perhatikan dengan baik oleh atasannya. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Wijaya (2018) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang timbul dari seorang individu karena hasil pekerjaan yang telah dikerjakan dan mendapatkan bantuan dari

hal luar yang ada pada dirinya. Sedangkan, penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah Azhari, *et al.* (2021) dengan hasil bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

H<sub>2</sub>: Kepuasan Kerja (KR) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap kinerja Karyawan**

Budaya kerja dalam organisasi berperan penting dalam membantu mencapai visi dan misi perusahaan. Budaya organisasi merupakan pola dasar dan nilai, harapan, kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman atau budaya yang nantinya berlaku dalam melaksanakan tugas serta mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Srisinto (2018) bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Khasanah (2019) menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh yang negatif terhadap budaya kerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Budaya Kerja (BK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan**

Motivasi diberikan oleh pimpinan dengan tujuan meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Motivasi memiliki nilai penting karena berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan yang dikerjakan. Motivasi mendorong semangat karyawan guna mencapai hasil yang ditentukan perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Goni, *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Pragiwani, *et al.* (2021) menunjukkan nilai negatif yang artinya tidak memiliki pengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub>: Motivasi Kerja (MK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)**

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan informasi tentang Pengaruh *Self Efficacy*, Kepuasan kerja, Budaya Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Outbound PT JNE Express Surabaya. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan divisi Outbound PT JNE Express Surabaya yang berjumlah 110 Karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi Outbound PT JNE Express Surabaya yang dijadikan responden. Besar populasi yang akan diteliti sebanyak 110 karyawan sehingga metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan PT JNE Express divisi operasional outbound. Rancangan pertanyaan yang terdapat dalam soal kuesioner memiliki hubungan dengan landasan masalah yang dikemukakan oleh peneliti, dimana setiap pertanyaan yang disampaikan oleh peneliti merupakan sebuah jawaban yang memiliki arti pada pengujian hipotesis yang mempunyai hubungan dengan tujuan dari penelitian. Kuesioner nantinya akan dibagikan kepada karyawan divisi operasional outbound.

## **Definisi Operasional Variabel**

### **Self Efficacy (SE)**

*Self Efficacy* yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan PT JNE Express. Indikator yang mempengaruhi efikasi diri menurut Bandura adalah letak kendali individu, tingkat kemampuan, keyakinan akan kemampuan, ketekunan dalam bekerja, perilaku individu, keinginan individu, orientasi terhadap tujuan.

### **Kepuasan Kerja (KR)**

Kepuasan kerja merupakan situasi yang dirasakan karyawan PT JNE Express dengan keadaan nyaman pada saat memandang hasil pekerjaannya (Lestari, 2022:118). Indikator dalam mengukur kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) ialah pekerjaan yang memuaskan, upah yang sesuai, promosi jabatan, hubungan dengan pengawas, hubungan bersama rekan kerja.

### **Budaya Kerja (BK)**

Budaya Kerja merupakan serangkaian bentuk perilaku yang secara total menyatu pada tiap diri karyawan PT JNE Express yang didalamnya terdapat indikator yang menyertai (Suwanto, 2019:45). Indikator yang mempengaruhi budaya kerja menurut Putranti (2018:194) adalah kebiasaan di tempat kerja, peraturan, nilai - nilai.

### **Motivasi Kerja (MK)**

Motivasi merupakan pencipta dorongan kerja karyawan PT JNE Express dengan tujuan agar para karyawan dapat bekerja dengan terintegrasi dan efektif untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Sutrisno, 2018:111). Indikator yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Azizah (2019:134) yaitu kebutuhan fisiologis, kebebasan batin, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan sosial.

### **Kinerja Karyawan (KK)**

Kinerja karyawan merupakan suatu tanda berhasilnya karyawan PT JNE Express dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan dalam organisasi ( Jufrizen, 2018:408). Pada saat mengukur hasil kinerja karyawan adapun indikator kinerja yang dapat dibuat untuk mengukur kinerja karyawan menurut Prastyo (2018:31) indikator kinerja karyawan adalah kemampuan bekerjasama, kuantitas kerja, keandalan kerja, kualitas kerja, dan kehadiran

## **TEKNIK ANALISIS DATA**

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel independen yaitu *Self Efficacy*, Kepuasan kerja, Budaya kerja, Motivasi Kerja yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Mempunyai tujuan dalam melakukan pengukuran kevalidan dari kuesioner, dimana hasil yang valid menunjukkan bahwa kuesioner tersebut dapat memberikan gambaran hal yang akan diukur (Puspita dan Puspasari, 2022:68). Dalam rangka menguji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate* total skor konstruk, yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid sebagai pembentuk indikator

### **Uji Reliabilitas**

Merupakan suatu alat untuk dapat mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. Kuesioner yang reliabel merupakan hasil dari jawaban responden yang stabil, uji

reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Apabila hasil *Cronbach's Alpha* > 0,6 memiliki arti bahwa kuesioner reliabel dan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 artinya kuesioner penelitian tidak reliabel (Puspita dan Puspasari, 2022:70).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* (*Self efficacy*, kepuasan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan). Jika variabel *independent* dinyatakan dengan X dan variabel *dependent* dinyatakan dengan Y, maka ada hubungan fungsional antara variabel X dan variabel Y, jika hubungan tersebut linear maka hubungan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut (Padilah dan Adam, 2019:119):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 \dots + b_nX_n + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, model regresi linear berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan persamaan berikut :

$$KK = a + b_1SE + b_2KR + b_3BK + b_4MK + e$$

Dimana :

KK = Kinerja karyawan (*dependent variable*)

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi SE

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi KR

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi BK

b<sub>4</sub> = Koefisien regresi MK

SE = *Self Efficacy* (*independent variable*)

KR = Kepuasan Kerja (*independent variable*)

BK = Budaya Kerja (*independent variable*)

MK = Motivasi Kerja (*independent variable*)

e = Nilai residu

Untuk mempermudah dan mempercepat proses perhitungan, maka dalam analisis ini digunakan program SPSS v.23.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan yaitu data yang penyebarannya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola berdistribusi normal, sedangkan data yang penyebarannya menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*, dimana jika data yang baik maka tidak terjadi korelasi di dalamnya (Ghozali, 2020:36). Terdapat kriteria yang dapat digunakan untuk menguji multikolinearitas suatu data, yaitu (1) Jika antar masing – masing variabel *independent* terdapat korelasi yang tinggi atau diatas 0,95 memiliki arti terdapat multikolinearitas; (2) Jika nilai *tolerance* lebih dari sama dengan 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih dari sama dengan 10, maka dinyatakan ada multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Memiliki tujuan untuk dapat menguji model regresi terjadi ketidaksamaan atau tidaknya dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali dalam Budiman, 2020:36). Apabila variasi residual antar pengamatan memiliki nilai tetap maka dapat disebut dengan homoskedastisitas namun jika terdapat perbedaan maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik ialah yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau memiliki nilai yang homoskedastisitas, untuk mendeteksi adanya homo/heteroskedastisitas dengan melihat grafik *Scatterplot*.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F memiliki tujuan untuk dapat mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel pada saat menaksir nilai (Budiman, 2020:37). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut (Ghozali, 2020: 99) Yaitu (1) Jika nilai signifikan F > 0,05 maka artinya model penelitian dikatakan tidak layak digunakan; (2) Jika nilai signifikansi F  $\leq$  0,05 maka artinya model penelitian dikatakan layak digunakan.

#### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan tentang variabel dependen. Adapun kriteria dalam pengujian yaitu jika nilai  $R^2$  mendekati angka 0 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sedangkan jika nilai  $R^2$  mendekati angka 1 maka kemampuan variabel independent dapat memberikan informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen.

#### Uji Hipotesis (t)

Uji hipotesis (t) memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Adapun syarat uji hipotesis (t) dijelaskan sebagai berikut: (1) jika nilai signifikansi  $t \leq 0.05$  maka hipotesis diterima dan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen; (2) jika nilai signifikansi  $t > 0.05$  maka hipotesis ditolak dan variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji nvaliditas yang diolah menggunakan SPSS :

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Signifikansi	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	SE 1	0,1857	0,469	0,000	Valid
	SE 2	0,1857	0,621	0,000	Valid
	SE 3	0,1857	0,703	0,000	Valid
	SE 4	0,1857	0,609	0,000	Valid
	SE 5	0,1857	0,464	0,000	Valid
	SE 6	0,1857	0,463	0,000	Valid
	SE 7	0,1857	0,595	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	KR 1	0,1857	0,744	0,000	Valid
	KR 2	0,1857	0,712	0,000	Valid

		KR 3	0,1857	0,823	0,000	Valid
		KR 4	0,1857	0,827	0,000	Valid
		KR 5	0,1857	0,320	0,000	Valid
<b>Budaya Kerja (X<sub>3</sub>)</b>		BK 1	0,1857	0,906	0,000	Valid
		BK 2	0,1857	0,882	0,000	Valid
		BK 3	0,1857	0,915	0,000	Valid
<b>Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>)</b>		MK 1	0,1857	0,909	0,000	Valid
		MK 2	0,1857	0,775	0,000	Valid
		MK 3	0,1857	0,857	0,000	Valid
		MK 4	0,1857	0,828	0,000	Valid
		MK 5	0,1857	0,822	0,000	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>		KK 1	0,1857	0,869	0,000	Valid
		KK 2	0,1857	0,888	0,000	Valid
		KK 3	0,1857	0,892	0,000	Valid
		KK 4	0,1857	0,869	0,000	Valid
		KK 5	0,1857	0,841	0,000	Valid

Sumber : Data Primer di olah, (2023)

Tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan terkait keseluruhan variable dengan jumlah 25 item pernyataan, dengan jumlah sampel yang diujikan sebesar 110 sampel menunjukkan bahwa semua indikator dalam kuesioner tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > dari nilai r tabel serta mempunyai nilai signifikan  $0.000 \leq 0,05$  sehingga semua item dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (SE)	0,624	Reliabel
Kepuasan Kerja (KR)	0,737	Reliabel
Budaya Kerja (BK)	0,881	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,893	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,920	Reliabel

Sumber : Data Primer di olah, (2023)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 di atas tampak bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel *Self Efficacy* (SE), Variabel Kepuasan Kerja (KR), Budaya Kerja (BK), Motivasi Kerja (MK) dan Variabel Kinerja Karyawan (KK) lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut adalah reliabel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear berganda melalui software SPSS yang tersaji pada :

Tabel 4  
Uji Regresi Linear Berganda

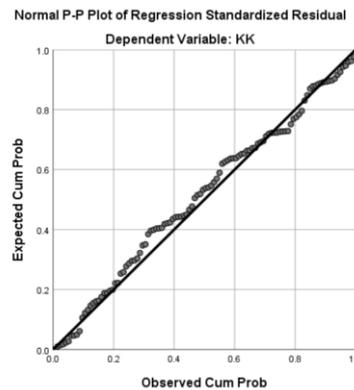
Model	Unstandardized Coefficients	Coefficients Std. Error	Coefficients Beta
	B		
1 (Constant)	6,703	2,889	
	SE	0,028	0,028
	KR	0,050	0,008
	BK	0,140	0,230
	MK	0,064	0,813

Sumber : Data Primer di olah, (2023)

Berdasarkan hasil tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:  $KK = 6,073 + 0,014SE + 0,006KR + 0,054BK + 0,763MK + e$

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

Model regresi linear yang normal atau berdistribusi normal apabila jika gambar titik-titik data pada grafik *normal probability plots* menyebar disekitar garis diagonal yang dapat dilihat pada gambar 3, dibawah ini:



Gambar 2  
Grafik Normal Probability Plots di olah, (2023)

Pada gambar diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) yang menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal. Selain dengan menggunakan grafik *normal probability plot* juga dapat menggunakan uji normalitas dengan mengetahui nilai signifikansi > 0,05.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolonieritas mempunyai tujuan untuk menguji ditemukan atau tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang benar didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi Multikolonieritas). Sebagai berikut:

Tabel 5  
Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	1,186	Tidak adanya Multikorelasi
Kepuasan Kerja	1,577	Tidak adanya Multikorelasi
Budaya Kerja	1,199	Tidak adanya Multikorelasi

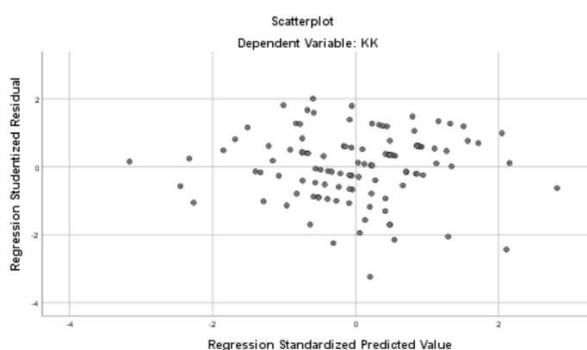
Motivasi Kerja	1,602	Tidak adanya Multikorelasi
----------------	-------	----------------------------

Sumber : Data Primer di olah, (2023)

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF menunjukkan variable *self efficacy*, kepuasan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja dibawah angka < 10 sehingga dapat diartikan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikorelasi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk mengetahui terdapat ketidaksamaan variasi dari residual antar pengamatan. Model regresi yang baik ialah mempunyai homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ghozali (2020:134) untuk mendeteksi adanya homo/heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Jika titik-titik tidak membentuk suatu pola yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal itu menandakan homokesdastisitas atau tidak terjadi heteroskesdastisitas.



Gambar 3  
Grafik Scatterplot di olah, (2023)

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menandakan tidak terjadi heterokesdasitas pada model regresi dalam penelitian.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan dengan mengetahui taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 6  
Uji Kelayakan Model ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	327,848	4	81,962	60,290	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	142,743	105	1,359		
	Total	470,591	109			

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Hasil perhitungan pada tabel 6, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas *self efficacy*, kepuasan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (Ghozali, 2020:95). Hasil dari analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat dari tabel 7 berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,835 <sup>a</sup>	0,697	0,685	1,166

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Dari tabel diatas didapatkan nilai R<sup>2</sup> dalam penelitian ini sebesar 0,685 yang menjelaskan bahwa variabel *self efficacy*, kepuasan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 68,5% dan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel peneliti.

### Uji Hipotesis

Dilakukan pengujian hipotesis(*t-test*) dengan tujuan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas (Ghozali, 2020:171). Teknik uji hipotesis dalam penelitian menggunakan uji parsial (*t test*). Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pengaruh tersebut diketahui dengan melihat nilai signifikansinya, jika nilai signifikan  $\leq 0,05$ , maka variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat. Hasil dari perhitungan uji hipotesis terhadap *self efficacy*, kepuasan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8**  
**Uji Hipotesis**

Model		Unstandardized B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.615	1.140		13.696	0.000
	SE	0.277	0.039	0.562	7.068	0.000
	KR	0.365	0.065	0.478	5.655	0.000
	BK	0.815	0.211	0.349	3.870	0.000
	MK	0.783	0.050	0.834	15.713	0.000

Sumber : Data Primer Diolah, (2023)

Pengujian hipotesis *self efficacy*, kepuasan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi operasional PT JNE Express cabang Surabaya, pengujian ini menggunakan uji t, yang bertujuan untuk melihat hubungan secara parsial, berdasarkan tabel 8 dapat diketahui nilai signifikan (*sig*) dari keempat variabel bebas sebesar 0,000 sehingga  $0,000 \leq 0.05$  maka H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima, dengan hasil tersebut artinya terbukti *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

#### Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji variabel *Self Efficacy* (SE) diketahui memiliki pengaruh yang signifikan Kinerja Karyawan (KK). Hal ini dapat diartikan bahwa *self efficacy* mampu memberikan pengaruh

yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT JNE EXPRESS cabang utama Surabaya divisi operasional outbound. *Self efficacy* menurut Bandura merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka dan akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku (Hardianto, *et al.*, 2018:42). Hasil penelitian yang dilakukan didukung penelitian Hikmah dan Susanta (2018) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* merupakan keyakinan dari karyawan divisi outbound PT JNE Express terhadap keyakinan atas kemampuan yang dimiliki saat menyelesaikan tugas untuk dapat mencapai hasil yang telah ditentukan. *Self Efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan untuk melakukan kontrol terhadap perilaku dan peristiwa lingkungan (Jendra dan Sugiyo, 2020:150).

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji variabel Kepuasan Kerja (KR) diketahui memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal ini dapat diartikan bahwa jika karyawan merasakan kepuasan kerja maka kinerja karyawan di PT JNE Express akan baik. Kepuasan kerja sendiri merupakan situasi yang nyaman dan menyenangkan pada saat memandang hasil pekerjaannya (Lestari, 2022:118). Hasil penelitian yang telah dilakukan sama dengan penelitian Paparang, *et al.* (2021) yang menunjukkan hasil kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan konsep yang dapat menggambarkan bagaimana karyawan divisi outbound PT JNE Express dapat berpikir bahwa tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan yang diterima oleh karyawan saat bekerja. Selain itu dapat juga diartikan sebagai perasaan positif yang merupakan hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan (Sunanta, 2019). Kepuasan kerja karyawan divisi outbound PT JNE Express merupakan hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan di lingkungan kerja sehingga menyebabkan adanya kinerja karyawan yang baik.

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji variabel Budaya Kerja (BK) diketahui berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal ini dapat diartikan bahwa budaya kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan divisi outbound PT JNE Express cabang utama Surabaya. Budaya kerja merupakan serangkaian bentuk perilaku yang secara total menyatu pada tiap diri individu di organisasi (Suwanto, 2019:45). Penelitian yang telah dilakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Srisinto (2018) kepada pegawai BPS yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja merupakan norma yang dilakukan oleh karyawan divisi outbound yang dikembangkan di dalam perusahaan dan berdampak menjadi perilaku. Budaya kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan karyawan, budaya kerja yang baik akan berdampak positif dan bisa menyebabkan keuntungan bagi perusahaan (Srisinto, 2018).

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji variabel Motivasi Kerja (MK) diketahui berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT JNE EXPRESS cabang utama Surabaya divisi operasional outbound. Motivasi kerja merupakan pencipta dorongan kerja karyawan dengan tujuan agar para karyawan dapat bekerja dengan terintegrasi dan efektif untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan (Sutrisno, 2018:111).

Hasil dari penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Goni, *et al.* (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja

karyawan. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT JNE Express divisi outbound merupakan keinginan yang timbul dari dalam individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 110 responden yang terdiri dari 103 responden laki-laki dan 7 responden perempuan tentang pengaruh *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat di buat kesimpulan bahwa : (1) *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi outbound PT JNE Express Surabaya. (2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi outbound PT JNE Express Surabaya. (3) Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi outbound PT JNE Express Surabaya. (4) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi outbound PT JNE Express Surabaya.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini dilakukan pada PT JNE Express Surabaya dengan variabel *self efficacy*, kepuasan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak ada dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain: (1) Bagi perusahaan PT JNE Express Surabaya jika ingin meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan dapat dengan cara mempekerjakan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan atau juga dapat melakukan upaya perekrutan karyawan yang memiliki kualifikasi di atas pekerjaan. Pihak perusahaan juga diharapkan mampu mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan cara menjaga komunikasi dan hubungan yang baik antara karyawan maupun dengan atasan terkait sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Pada hal budaya kerja, diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan ataupun meningkatkan budaya kerja di lingkungan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pihak perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tingkat kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. (2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas penelitian ini dengan ruang lingkup yang lebih luas, misalnya dengan menambahkan variabel-variabel selain keempat variabel di atas seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain. Selain itu juga diharapkan untuk memperluas cakupan ruang lingkup objek penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajabar., D.S. F. Abbas, M.R. Muafiq, N.H.J. Marentek, N. Mandey, R.A.F. Saputra, T.N.A. Tumiwa, L.T. Narwadan, U. Anita, Masahere, dan Z. Na'im. 2021. *Reinventing Human Resources Management*. GCAINDO: Yogyakarta.
- Ali, F dan D.T.W. Wardoyo. 2021. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367 – 379.
- Azhari, Z., E. Resmawan, dan M. Iksan. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Forum Ekonomi*, 23(2), 187 – 193.
- Azizah, F.N. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 1 – 8.

- Ghozali, I. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, G.H., W.S. Manoppo, dan J.J. Rogahang. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330 – 335.
- Hardianto, G., Erlamsyah dan Nurfarhanah. 2014. Hubungan Antara Self-efficacy Akademik Dengan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Konselor*, 3(1), 22-27.
- Hasibuan, J. S dan B. Silvy. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Hikmah, N dan H. Susanta. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, dan Organizational Citizen Ship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1 – 8.
- Indriyati, C., A. Jariah dan A. Kifi. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Smp Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang). *Jurnal Riset Manajemen*, 92-100.
- Jendra, A.F dan Sugiyo. 2020. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kecemasan Presentasi Siswa Kelas XI di SMA Negeri 1 Wuryantoro. *Journal of Guidance and Counseling*, 4(1), 138 – 159.
- Khasanah, A.W. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 141 – 153.
- Lestari, N.Y dan N.W. Mujiati. 2022. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3412-3441.
- Padilah, T.N dan R.I. Adam. 2019. Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang. *Jurnal Pendidikan Matematika dan Matematika*, 5(2), 117-128.
- Paparang, N.C.P., W.A. Areros dan V. Tatimu. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119 – 123.
- Pragiwani, M., E. Lestari dan M.B. Alexandri. 202. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik*, 3(3), 117 – 129.
- Putranti, H. 2018. Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(2)2018.
- Srisinto. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(1), 47 – 62.
- Sugiyono. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarta. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi*, 16(2), 63 – 75.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius*, 3(2).
- Umeozor, S. N. (2018). Motivation and Human Resources in Libraries. *International Journal of Knowledge Content Development and Technology*. 8(3), 29-40.
- Wijaya, I. K. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2).
- Winarsih, S., A. Yulianto., dan A.A Bachir. 2018. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandungan). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 6 (2).