

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS JNE KARANG SATRIA STATION)**

Michael Eden Pohan¹, Evi Selvi²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang

¹email: 2110631020106@student.unsika.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang

²email: evi.selvi@fe.unsika.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of self-efficacy, work environment, and motivation on employee performance at JNE Karang Satria Station. The study was conducted with a quantitative approach, using a simple random sampling technique to select 75 respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that partially, the motivation variable does not have a significant effect on employee performance. In contrast, the work environment has a positive effect of 61%, and self-efficacy has a positive effect of 47.9%. Simultaneously, these three variables contribute 57.3% to employee performance, while the remaining 42.7% is influenced by other factors not explained in this study. This study suggests that companies pay more attention to how employees carry out their work, both through direct and indirect approaches. In addition, companies must update equipment and workspaces that are no longer optimal to increase worker productivity. Finally, giving awards to employees who are appreciated is also important as a form of motivation and recognition for their contributions.

Keywords: *Self Efficacy, Work Environment, Motivation, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di JNE Karang Satria Station. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan teknik *simple random sampling* untuk memilih 75 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif sebesar 61%, dan *self efficacy* memberikan pengaruh positif sebesar 47,9% terhadap kinerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berkontribusi sebesar 57,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan cara karyawan menjalankan pekerjaannya, baik melalui pendekatan langsung maupun tidak langsung. Selain itu, perusahaan harus memperbarui peralatan dan ruang kerja yang sudah kurang optimal untuk meningkatkan produktivitas pekerja. Terakhir, pemberian apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi juga penting dilakukan sebagai bentuk motivasi dan pengakuan atas kontribusi mereka.

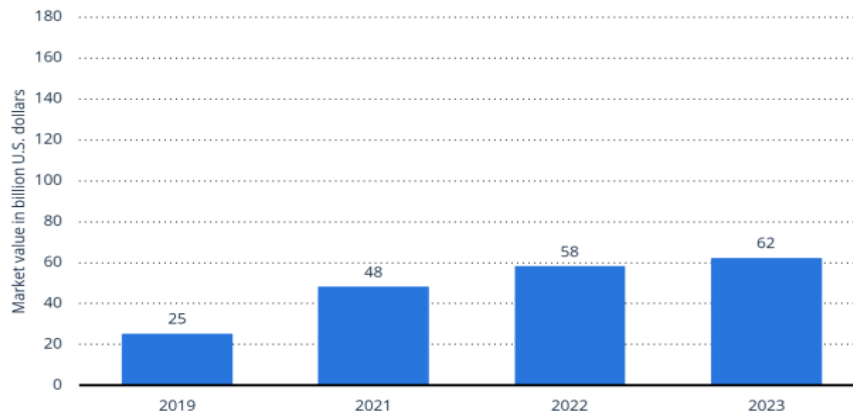
Kata Kunci: *Self Efficacy, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, bisnis lebih mementingkan kinerja dan prosedur agar dapat mencapai tujuan keseluruhannya daripada mencari laba. Hal ini ditandai adanya perubahan dari kondisi ekonomi yang menyebabkan perusahaan melakukan sebuah restrukturisasi, fenomena inilah yang mendorong perusahaan terjadinya perubahan. Karena pengetahuan dan pengalaman sumber daya manusia harus ditangani secara dinamis agar dapat tumbuh dan menawarkan daya

saing strategis dalam organisasi, mereka merupakan dasar penting di masa perubahan ekonomi (Soemarsono 2018).

Salah satu bisnis yang paling sering dimanfaatkan saat ini adalah pengiriman barang, karena banyak aktivitas masyarakat yang beralih yang dulunya membeli barang secara langsung, sekarang berubah menjadi berbelanja secara digital (Kementerian Perdagangan 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan perusahaan dalam menghadapi era globalisasi tidak semata-mata hanya mempengaruhi beberapa faktor saja akan tetapi dalam kemajuan digital yang saat ini dapat mempermudah berbagai aktivitas manusia dalam mencari maupun membeli keperluan yang mereka inginkan hanya dengan menggunakan ruang virtual di telepon pintar (*smartphone*) pribadi mereka, bebas dari batasan waktu dan ruang.



Gambar 1. Data Penjualan ritel E-commerce di Indonesia
(Sumber : Statista 2024 diolah oleh PDSI, Kementerian Perdagangan)

Dari tahun 2019 hingga 2023, minat masyarakat Indonesia untuk berbelanja online meningkat setiap tahunnya, menurut statistik penjualan ini. Kebutuhan akan layanan pengiriman kemungkinan akan meningkat seiring dengan semakin populernya belanja online. Menurut Asosiasi Perusahaan Pengiriman Ekspres Indonesia (ASPERINDO), 60–70% dari seluruh pengguna layanan pengiriman adalah pelanggan e-commerce, yang merupakan porsi signifikan dari sektor logistik. Lebih lanjut, menurut ASPERINDO, antara tahun 2020 dan 2023, basis pengguna e-commerce Indonesia tumbuh menjadi 58,63 juta. Pertumbuhan ini diperkirakan akan berlanjut hingga tahun 2029, ketika jumlah pengguna diperkirakan mencapai 99,1 juta. Para pelaku bisnis harus mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja mereka karena persaingan di sektor jasa petualangan semakin ketat, dengan pemain internet memegang pangsa pasar yang lebih tinggi. Sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak terhadap kemampuan perusahaan untuk bersaing dengan sukses.

Didirikan pada tanggal 26 November 1990, PT Tiki Lane Nugraha Ekakurir (JNE) merupakan perusahaan pelayaran ternama dan berpengalaman. Selain itu, JNE merupakan perusahaan jaringan dengan wilayah distribusi yang mencakup seluruh Indonesia. Perusahaan ini didukung oleh jaringan yang menjangkau lebih dari 83.000 lokasi, termasuk pulau-pulau terpencil, kota, dan kabupaten. Selain itu, JNE memiliki lebih dari 18.000 gerai penjualan dan lebih dari 50.000 karyawan yang bekerja di seluruh Indonesia. Tidak hanya itu, PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) yang didirikan oleh H. Soeprpto Suparno ini telah memperluas jaringan internasional dengan bergabung sebagai anggota asosiasi perusahaan-perusahaan kurir di beberapa negara asia (ACCA) yang bermarkas di hongkong yang kemudian memberi kesempatan kepada JNE membangun komunitas internasional hingga ke seluruh dunia. Cabang PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) yang berkedudukan di Jakarta merupakan salah satu cabang utama di wilayah Bekasi. Meskipun JNE cabang pusat Bekasi memiliki dua kantor, cabang tersebut hanya memiliki seorang kepala cabang di Jl. Jenderal Sudirman No. I-J, Kayuringin Jaya, Kabupaten Bekasi Selatan, dan sebuah kantor khusus yang dirancang khusus untuk menerima paket konsumen dan pengiriman dokumen di wilayah Karangsatria, Kecamatan Tembalang. Karena Kabupaten Bekasi

memiliki banyak pesaing jasa pengiriman, PT. JNE Bekasi perlu mempertahankan operasionalnya, termasuk memiliki karyawan yang unggul. Data kinerja karyawan JNE Karang Satria Station untuk pengiriman produk adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Data Pengiriman Barang Yang Dilakukan oleh JNE Karang Satria Station Pada 2024

Bulan	Pengiriman Sukses	Pengiriman Bermasalah (Gagal)	Total
Januari	552300	6480	558780
Februari	540339	8399	548738
Maret	661638	8250	669888
April	518886	8666	527552
Mei	599136	11848	610984
Juni	585448	8110	593558
Juli	602427	8408	610835
Agustus	598347	7962	606309
September	576542	8591	585133
Oktober	628814	9266	638080
November	584523	8750	593273
Desember	655635	10823	666458
Total	7104035	105553	7209588

Sumber: Data sekunder JNE Karang Satria Station, 2024

Bisa dilihat pada tabel 1 bahwa pengiriman barang yang dilakukan JNE Karang Satria Station pada tahun 2024 mengalami kesuksesan yang besar untuk dapat sampai ke tangan penerima. Namun, dibalik kesuksesan pengiriman barang yang dilakukan oleh JNE Karang Satria station pada 2024, JNE Karang Satria Station masih memiliki masalah keterlambatan pengiriman yang dapat menimbulkan keluhan dari konsumen. Oleh karena itu, untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan, sangat penting bagi JNE Karang Satria Station untuk memperhatikan kinerja staf.

Kinerja karyawan, menurut Rerung (dikutip oleh Lutfi dan Bangun, 2024), adalah perilaku yang disebabkan oleh aktivitas yang dapat diukur dan dikuantifikasi, serta kontribusi yang diberikan karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Upaya perusahaan untuk berhasil dan mencapai tujuannya didorong oleh kinerja karyawannya. Karyawan yang berkinerja buruk tidak boleh dibiarkan tetap bekerja di perusahaan. Oleh karena itu, agar dapat terus beroperasi, perusahaan juga harus membantu karyawannya mengembangkan keterampilan mereka dengan berbagai cara. Hal ini mendorong terciptanya hubungan yang saling menguntungkan antara organisasi dan karyawannya, yang memungkinkan mereka mencapai tujuan bersama. Karyawan memberikan umpan balik kepada perusahaan. Menurut Kasmir (2019:189), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kepemimpinan, dedikasi, desain pekerjaan, suasana kerja, pengetahuan dan kemampuan khusus, gaya manajemen, disiplin kerja, kebahagiaan kerja, loyalitas, kepribadian, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Untuk mencapai sebuah kinerja yang optimal salah satunya bisa dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat dibutuhkan dan diperlukan dalam mengembangkan kinerja pada karyawan perusahaan dan organisasi karena dengan adanya *self efficacy* dalam sebuah suatu individu akan menciptakan kepercayaan diri, keyakinan dan kemampuan dalam suatu individu tersebut untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan secara tepat waktu. Afifah & Kusuma (2021) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan pada diri sendiri guna mengorganisir, mendeteksi, dan menyelesaikan suatu pekerjaan hingga mencapai harapan. Sebaliknya, Septinityas (2021: 26) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan seseorang terhadap kapasitasnya untuk menyelesaikan aktivitas yang menantang, yang mencegahnya untuk menyerah atau bekerja secara sporadis. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung berupaya lebih gigih dalam menghadapi rintangan dan lebih tertarik pada tujuan hidup mereka, yang berkaitan dengan keyakinan ini terhadap keterampilan mereka sendiri.

Saat ini, para pekerja mengharapkan perusahaan untuk selalu mampu menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka. Hal ini memberikan tekanan pada pekerja, yang dapat memengaruhi hasil dan kinerja mereka bagi perusahaan. Sehingga para karyawan harus memiliki sebuah *self efficacy* yang baik yang dimana hal ini penting dilakukan dan dimiliki di setiap individu karyawan, karyawan tentu akan mendapatkan manfaat dari hal ini karena mereka telah menjalankan peran dan tanggung jawab sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan talenta yang ditingkatkan akan menguntungkan organisasi dan diri mereka sendiri karena mereka akan lebih siap serta memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap lima orang karyawan JNE Karang Satria Station, dapat dikatakan bahwa fenomena yang terjadi di JNE Stasiun Karang Satria adalah kurangnya kemampuan diri pada diri staf. Hal ini dikarenakan para karyawan masih belum bisa menerapkan *self efficacy* yang baik pada diri mereka masing-masing. Sebagian karyawan terkadang belum dapat mempercayakan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada tupoksi kerja mereka dimasing-masing bidang. Seperti yang terjadi saat ini adanya keterlambatan dalam menginput data pembeli yang membuat resi barang pun menjadi tersendat sehingga membuat pengiriman barang menjadi terhambat padahal para karyawan sendiri memiliki target (QTY) perhari dalam menginput data barang. Hal ini terkadang terjadi terutama jika banyaknya pesanan yang membludak dari customer pada saat event disebuah online shop, terkhususnya pada event seperti 12.12 flash sale. Seorang karyawan yang tidak memiliki *self efficacy* tidak mampu meyakinkan diri untuk menyelesaikan pekerjaannya, sampai mendapat hasil dari pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja juga penting Untuk memperbaiki kualitas kerja karyawan dalam menunaikan peran dan kewajiban di dalam suatu bisnis atau organisasi. Memberikan tempat kerja yang nyaman, aman, dan terjamin kepada karyawan juga berdampak pada produktivitas dan produktivitas mereka. Dalam buku mereka "*Modern Office Administration Management*", Yudiarso & Yusuf (2021) menyatakan bahwa karyawan memiliki ekspektasi terhadap ruang kerja yang layak dan memberikan kenyamanan dan kemewahan saat bekerja. Lebih lanjut, tempat kerja yang tidak higienis dan tidak nyaman akan menurunkan moral dan produktivitas karyawan, yang akan memengaruhi tujuan bisnis, menurut Andriani & Agustina (2022). Dengan demikian, karyawan akan lebih mampu berkonsentrasi pada tugas dan kewajiban mereka sendiri dalam suasana yang menyenangkan. Dalam bukunya tentang kinerja manajemen, Evi Selvi (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan hasil terukur dari sistem manajemen lingkungan yang terhubung dengan elemen-elemen pengendalian lingkungannya. Cara suatu bisnis atau organisasi berinteraksi dengan lingkungannya tercermin dalam kinerja lingkungannya.

Fenomena faktor lingkungan kerja yang terjadi pada JNE Karang Satria Station tergolong cukup banyak yang membuat kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Fasilitas yang kurang memadai dan kurang mendukung diantaranya seperti komputer yang sudah cukup tua terjadinya beberapa trouble dalam proses menginput data dan mencetak resi barang. Suasana dalam bidang operasional (*outbond*) yang panas membuat pekerja sedikit terganggu, dikarenakan hexos mati membuat udara didalam panas terasa sumpek dan gerah terlebih jika banyak barang yang masuk. Tidak hanya itu, terdapat beberapa titik ruangan mengalami kebocoran jika terjadi hujan yang membuat lantai menjadi basah dan dapat mengganggu proses pengangkutan barang. Tidak hanya itu juga fasilitas yang mendukung kenyamanan karyawan seperti kamar mandi, parkir juga harus diperhatikan. Hal-hal ini lah yang menjadi catatan kepada perusahaan dalam mengelola lingkungan agar lebih baik serta mendukung dalam proses kinerja karyawan.

Motivasi merupakan faktor penting bagi setiap karyawan dalam perusahaan, karena berperan langsung dalam meningkatkan kualitas kinerja dan produktivitas, yang juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Motivasi karyawan dari para pemimpin perusahaan sangat penting untuk meningkatkan moral dan kegembiraan karyawan, yang membantu mereka menjadi lebih fokus dan memberikan hasil kinerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Demi terciptanya kesadaran diri setiap orang saat menunaikan peran dan pekerjaan yang dibebankan sehingga dapat diselesaikan secara tuntas, maka diperlukan motivasi bukan hanya dari pimpinan tetapi juga dari dalam diri setiap karyawan. Menurut Henry Simamora

dalam buku Adi Robith Setiana (2019) yang berjudul sumber daya manusia mengatakan bahwa, motivasi merupakan fungsi setiap individu bahwa upaya untuk Kinerja yang efektif sering kali berbanding lurus dengan kualitas hasil kerja atau bentuk kompensasi yang diterima.

Tingkat motivasi seseorang menentukan seberapa besar dorongan yang mereka miliki untuk berprestasi. Pengaruh terhadap antusiasme dan keterlibatan karyawan dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan mereka meningkat seiring dengan tingkat motivasi yang diberikan organisasi. Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2019) mendefinisikan motivasi kerja sebagai hasrat yang mendorong seseorang untuk bekerja, berkinerja baik, dan menemukan kepuasan dalam profesinya.

Hasil penelitian ini mengungkapkan pentingnya keterhubungan antara aspek motivasi, suasana kerja, serta efikasi diri dalam menentukan kinerja karyawan di JNE Karang Satria Station. Penelitian ini akan terlebih dahulu menjelaskan kondisi faktual yang ada pada perusahaan JNE Karang Satria Station, kemudian mengaitkannya selaras dengan ekspektasi terhadap kondisi kerja yang baik. Maka dari itu,, penelitian ini diyakini dapat meningkatkan kualitas kinerja staf jasa ekspedisi Indonesia secara signifikan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memperoleh data dari JNE Karang Satria Station melalui survei menggunakan kuesioner. Untuk mengukur setiap variabel, kuesioner berisi pertanyaan skala Likert (1–5) dibagikan. *Self efficacy*, lingkungan kerja, motivasi, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan diukur memakai kuesioner. Tiga ratus karyawan tetap JNE Karang Satria Station merupakan populasi penelitian. Penelitian ini menggabungkan metode pengambilan sampel acak sederhana (SSM) dengan strategi pengambilan sampel probabilitas. Jumlah sampel yang akan diambil dihitung menggunakan rumus Slovin, yang menyatakan bahwa jumlah sampel dalam suatu kelompok populasi dapat diperoleh dengan rumus berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ukuran sampel.

N = ukuran populasi.

e = persentase ketidakakuratan akibat kesalahan pengambilan sampel yang tetap dapat diterima atau disukai, yaitu 10%.

Jumlah responden yang akan dijadikan sampel penelitian, sebagaimana ditentukan oleh algoritma Slovin di atas, adalah:

$$n = \frac{300}{1+300(10\%)^2} = 75 \text{ responden}$$

Proses pengolahan data akan dilakukan dengan software SPSS yang terdiri dari beberapa tahap pengujian, yaitu uji keabsahan data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Setelah uji data selesai dilakukan, selanjutnya adalah pemberian kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Keabsahan data

1) Uji Validitas

Untuk menentukan tingkat validitas pernyataan dari indikator variabel penelitian, uji validitas digunakan pada tahap pertama. Pada tingkat kesalahan 15%, r hitung dan r_t tabular dibandingkan. SPSS versi 25 digunakan untuk mengolah data, menghasilkan hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Total Sig	Sig	Keterangan
Self Efficacy (X1)	X1.1	0.621	0.2275	0.05	0.000	Valid
	X1.2	0.532	0.2275	0.05	0.000	Valid
	X1.3	0.807	0.2275	0.05	0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X1.4	0.790	0.2275	0.05	0.000	Valid
	X2.1	0.724	0.2275	0.05	0.000	Valid
	X2.2	0.752	0.2275	0.05	0.000	Valid
	X2.3	0.831	0.2275	0.05	0.000	Valid
Motiasi (X3)	X2.4	0.532	0.2275	0.05	0.000	Valid
	X3.1	0.574	0.2275	0.05	0.000	Valid
	X3.2	0.664	0.2275	0.05	0.000	Valid
	X3.3	0.524	0.2275	0.05	0.000	Valid
	X3.4	0.508	0.2275	0.05	0.000	Valid
	X3.5	0.567	0.2275	0.05	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.6	0.568	0.2275	0.05	0.000	Valid
	X3.7	0.530	0.2275	0.05	0.000	Valid
	X3.8	0.529	0.2275	0.05	0.000	Valid
	Y1.1	0.495	0.2275	0.05	0.000	Valid
	Y1.2	0.392	0.2275	0.05	0.000	Valid
	Y1.3	0.426	0.2275	0.05	0.000	Valid
	Y1.4	0.379	0.2275	0.05	0.001	Valid
	Y1.5	0.535	0.2275	0.05	0.000	Valid
	Y1.6	0.373	0.2275	0.05	0.001	Valid
	Y1.7	0.398	0.2275	0.05	0.000	Valid
Y1.8	0.592	0.2275	0.05	0.000	Valid	
Y1.9	0.586	0.2275	0.05	0.000	Valid	
Y1.10	0.530	0.2275	0.05	0.000	Valid	

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Setiap pernyataan dalam kuesioner penelitian memiliki hasil perhitungan menunjukkan r hitung > r tabel dengan tingkat kepercayaan statistik yang sesuai di bawah 0,05, Merujuk pada data yang tercantum dalam Tabel 2. Maka dapat dikatakan bahwa setiap pernyataan tersebut benar.

2) Uji Realibilitas

Pada pengujian keabsahan data berikutnya, dilakukan uji reliabilitas. Setelah data dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi sejauh mana data tersebut konsisten dan dapat dipercaya. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach’s Alpha melebihi 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach’s Alpha	Keterangan
Self Efficacy (X1)	0.643	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.674	Reliabel
Motivasi (X3)	0.679	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.608	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Merujuk pada data dalam tabel 3 dimungkinkan untuk dijelaskan semua pernyataan yang ada terkait dengan kuesioner penelitian memiliki nilai Cronbach’s alpha >10,06. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan apakah nilai residual tersebar secara normal. Pengujian ini merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi linier berganda. Sebuah model dianggap tepat jika regresinya memenuhi syarat tertentu jika data yang

digunakan berdistribusi normal. Salah satu metode yang sering dipakai guna melakukan pengujian terhadap distribusi normal data merupakan uji distribusi Kolmogorov–Smirnov.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Nilai Kolmogrov-Smirnov (asympt. Sig)	Keterangan
0.200	Normal

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Nilai p ini (nilai Sig. dua sisi) adalah 0,200, mengacu pada informasi dalam tabel 4 data dapat dianggap menyebar sesuai dengan teratur dikarenakan nilai probabilitas tersebut ini (2-tailed) melampaui 0,05.

2) Uji Multikolinearitas

Untuk memastikan adanya hubungan yang sempurna atau sangat kuat antara hubungan antar variabel independen diuji melalui multikolinearitas, dengan parameter tolerance dan VIF sebagai acuan penilaian menunjukkan hasil uji ini. Dapat dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas jika tingkat toleransi yang lebih besar nilai ambang toleransi > 0,10 dan VIF < 10, maka model bebas dari masalah multikolinearitas. Hasil rinciannya disajikan berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Deskripsi
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0.762	1.313	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.540	1.850	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi (X3)	0.591	1.693	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Nilai toleransi untuk variabel efikasi diri adalah 0,762 dengan VIF 1,313, nilai toleransi untuk lingkungan kerja adalah 0,540 dengan VIF 1,850, dan nilai toleransi untuk motivasi adalah 0,519 dengan VIF 1,693, sebagaimana ditunjukkan pada Informasi pada tabel 5 mengindikasikan bahwa tidak terjadi terdapat multikolinearitas di antara ketiga variabel tersebut karena indikator VIF berada dalam batas aman (<10) dan seluruh nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

3) Uji Heterokedastisitas

Salah satu tahap analisis regresi adalah menguji heterokedastisitas guna menentukan apakah variansi error bersifat konstan memiliki variansi error yang stabil atau tidak. Jika variansi error tetap konstan, kondisi tersebut disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variansi error berubah-ubah atau tidak stabil, maka terjadi heterokedastisitas. Dalam pengujian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan sebagaimana tercantum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisita

Variabel	Sig	Deskripsi
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0.108	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0.210	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Motivasi (X3)	0.290	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* memiliki nilai probabilitas sebesar 0,08, yang masih di atas nilai batas 0,05. Dengan nilai signifikansi 0,210, variabel Lingkungan Kerja di atas batas 0,05. Dalam hal ini, nilai signifikansi 0,290 untuk variabel motivasi juga di atas ambang 0,05. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak mengandung heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji-T)

Untuk menguji kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan uji t secara parsial. Hasil pengujian ini didasarkan pada perbandingan antara t-tabel dan tingkat signifikansi. Jika tingkat signifikansi kurang di bawah nilai 0,05 atau ketika t-hitung lebih besar daripada t-tabel, maka variabel bebas dianggap berpengaruh secara statistik terhadap variabel terikat. Hipotesis dalam studi ini dirumuskan sebagai berikut:

1. H0: Tidak terdapat pengaruh parsial antara variabel *Self efficacy* (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. H1: Terdapat pengaruh parsial antara variabel *Self efficacy* (X1) Kinerja Karyawan (Y).
3. H2: Terdapat pengaruh parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y).
4. H3: Terdapat pengaruh parsial antara variabel motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	Koefisien	t	Sig
(Constant)	20.922	8031	0.000
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0.479	3.383	0.001
Lingkungan Kerja (X2)	0.610	4.337	0.000
Motivasi (X3)	0.103	1.030	0.307

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

1. Nilai Uji T untuk variabel Self-Efficacy (X1) adalah 3,383, yang lebih besar dari 1,99210, dengan nilai probabilitas signifikan adalah 0,001, yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa teridentifikasi hubungan parsial antara Kinerja Karyawan (Y) dan Self-Efficacy (X1), yang mengarah pada kesimpulan bahwa H1 terbukti dan H0 ditolak. temuan tersebut menguatkan hasil penelitian oleh Zumrotul & Prayekti (2021), yang menemukan bahwa self-efficacy memiliki dampak yang penting dan menguntungkan terhadap kinerja pekerja sampai batas tertentu. Dengan nilai t-value 0,008 dan nilai signifikansi 0,008, koefisien penelitian untuk self-efficacy adalah 0,286, yang menunjukkan efek yang signifikan dan positif.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki t-hitung sebesar 4,337, yang lebih besar dari 1,97928, dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

Akibatnya, H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) sebagian dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X2). Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian oleh Rayka dkk. (2020), yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja hingga tingkat yang cukup berarti. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, menurut koefisien penelitian sebesar 0,688, nilai t-hitung sebesar 6,976, dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

3. Variabel insentif (X3) memiliki t-hitung sebesar 1,030, yang juga kurang dari 1,97928, dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,307, yang secara signifikan lebih tinggi dari 0,05. H0 tidak dapat ditolak sebagai hasilnya. Singkatnya, kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi dengan cara apa pun oleh motivasi (X3). Temuan penelitian ini berbeda dari penelitian oleh Tatan & Oyon (2019), yang menemukan bahwa kinerja karyawan agak signifikan dan positif dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang mendukung relevansi motivasi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, meskipun faktanya motivasi memiliki nilai signifikansi 0,307.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Untuk mengetahui apakah *self efficacy* (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi (X3) secara bersamaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan (Y), dilakukan uji simultan. Uji simultan ini dapat diidentifikasi dengan acuan nilai sig. di bawah ambang 0,05 atau F hitung yang lebih tinggi dibandingkan F tabel yang menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan memengaruhi variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Simultas (Uji F)

F	Sig
29.661	0.000

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel motivasi (X3), lingkungan kerja (X2), dan *self efficacy* (X1) memiliki nilai F hitung sebesar 29,661, yang secara signifikan lebih tinggi daripada F tabel sebesar 2,73, dan nilai signifikansi 0,000, yang mengindikasikan hasil signifikan karena di bawah 0,05. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa faktor-faktor motivasi (X3), lingkungan kerja (X2), dan *self efficacy* (X1) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Derajat di mana variabel penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki peran dalam menjelaskan ditunjukkan oleh koefisien determinasi.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square
0.556	0.537

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil yang tercantum dalam tabel, diketahui bahwa Adjusted R square bernilai 0,537 atau 53,7%. Maka dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel *Self efficacy* (X1), Lingkungan Kerja (X2), motivasi (X3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar Model Summary Adjusted R Square 0.537 atau 53,7% sementara sisanya yakni 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

IV. KESIMPULAN

Self efficacy berkontribusi 47,9% terhadap kinerja, yang sebagian merupakan indikator baik. Karyawan di Stasiun JNE Karang Satria cukup percaya diri dengan kemampuan mereka dalam mengelola waktu, dan mereka memiliki tingkat *self efficacy* yang relatif tinggi. Meskipun demikian, beberapa pekerja masih menghargai pekerjaan yang bukan merupakan bagian dari tugas rutin mereka. Selain itu, 61% kinerja dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja. Kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Meskipun hubungan positif antara atasan dan bawahan mendorong kecintaan terhadap pekerjaan, fasilitas fisik, termasuk peralatan kerja, tetap perlu ditingkatkan. Kinerja karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi karyawan tergolong tinggi, terutama karena dukungan rekan kerja. Namun, penghargaan dari perusahaan terhadap kinerja karyawan masih dirasakan kurang. Kinerja karyawan secara umum berada pada kategori baik, khususnya dalam hal kerja sama tim. Meski demikian, inisiatif dalam berinovasi masih rendah. Pada saat yang sama, ketiga faktor (motivasi, lingkungan kerja, dan *self efficacy*) memengaruhi kinerja hingga 57,3%, sedangkan faktor lain yang belum diteliti memengaruhi sisanya sebesar 42,7%.

V. REFERENSI

- ADI ROBITH SETIANA, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya: ARS.
- Afifah, K. (2021). PENTINGNYA KEMAMPUAN SELF-EFFICACY MATEMATIS SERTA BERPIKIR KRITIS PADA PEMBELAJARAN DARING MATEMATIKA. *JURNAL MathEdu (Mathematic Education Journal)*, 1-8.
- Andriani, R., & Agustina, T. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kuala Mina Persada). 2, 7–9.
- Evi Selvi, S. M. (2024). MANAJEMEN KINERJA. Karawang: Saba Jaya Publisher.
- Febrianti, A. H. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PENGRAJIN KUNINGAN DI KECAMATAN TAPEN KABUPATEN BONDOWOSO. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, 1-10.
- KASMIR. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : teori dan praktik*. Depok.
- Luthfi Umamul Husna, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 19-28.
- Palangkaraya, K. (2018, Oktober 19). *KPPN Palangkaraya*. Retrieved from [djp.kemenkeu.go.id: https://djp.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html](https://djp.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html).
- Prayekti, Z. M. (2021). PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Syntax Transformation*, 1-7.
- Rayka Dantyo Prakoso, E. S. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Septinityas, R. Y. (2022). HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN KEMANDIRIAN BELAJAR SISWA KELAS VIII SMP NEGERI 31 SEMARANG. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 1-12.
- Tatan Sutanjar, . S. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWA. *journal of management Review*.

Yudiarso, A. W., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Perawat pada RSM Ahmad Dahlan Kediri. *Al-Hikmah: Jurnal Kependidikan Dan Syariah*, 27–41.

