

PENGARUH SELF-EFFICACY, JOB DESCRIPTION DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SARI TUNA MAKMUR BITUNG

THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, JOB DESCRIPTION AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. SARI TUNA MAKMUR BITUNG

Oleh :

Mayshara A. P. K. Demak¹

Bode Lumanauw²

Christoffel M. O. Mintardjo³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1maysharakiaydemak23@gmail.com](mailto:maysharakiaydemak23@gmail.com)

[2bode.lumanauw@yahoo.co.id](mailto:bode.lumanauw@yahoo.co.id)

[3christoffelmintardjo@unsrat.ac.id](mailto:christoffelmintardjo@unsrat.ac.id)

Abstrak: *Self-efficacy* adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri atau individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi. *Job description* adalah sebuah pedoman yang di buat perusahaan untuk karyawan agar bisa menjalankan tugas dan tanggung jawab. Budaya kerja adalah nilai, karakteristik dan atribut yang dimiliki suatu perusahaan dan dijalankan oleh setiap pekerja. Bertujuan untuk mengetahui apakah *self-efficacy*, *job description* dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi yaitu dengan pemberian lembar pertanyaan kepada seluruh responden yang ada dan melakukan kunjungan pada objek penelitian untuk melihat fenomena-fenomena yang terjadi. Dengan hasil bahwa *self-efficacy*, *job description* dan budaya kerja secara individual atau parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal itu dibuktikan dengan hasil yang pembagian kuesioner kepada responden.

Kata Kunci: self-efficacy, job description, budaya kerja, produktivitas kerja

Abstract: *Self-efficacy* is a belief or self-confidence or an individual regarding his or her ability to organize. *Job descriptions* are guidelines made by the company for employees to be able to carry out their duties and responsibilities. *Work culture* is the values, characteristics and attributes that belong to a company and are carried out by every employee. Aiming to find out whether *self-efficacy*, *job description* and work culture simultaneously influence employee work productivity, this study uses a quantitative approach method with data collection methods using questionnaires and observation, namely by giving question sheets to all existing respondents and making visits to objects research to see the phenomena that occur. With the result that *self-efficacy*, *job description* and work culture individually or partially affect employee work productivity. This is evidenced by the results of distributing questionnaires to respondents.

Keywords : self-efficacy, job description, work culture, employee work productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia (SDM) didalam organisasi memiliki tanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi organisasi dalam mencapai keberhasilannya dengan pelaksanaan kerja didorong oleh keinginan untuk memuaskan kebutuhannya. Dalam setiap aspek manajemen, termasuk yang berkaitan dengan keberlangsungan organisasi, sumber daya manusia adalah aset. SDM berbeda dari sumber daya lainnya

karena mereka memiliki sifat unik, setiap individu perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan cara yang berbeda-beda agar mau dan mampu mengikuti aturan dan prosedur dalam organisasi tanpa merugikan perusahaan atau orang-orang yang bekerja disana sebagai karyawan. Keberhasilan SDM organisasi berkaitan dengan produktivitasnya dalam bekerja. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Beberapa hal-hal yang dapat mempengaruhi seberapa produktif kerja seorang karyawan di antaranya adalah *self-efficacy*, *job description*, dan budaya kerja. *Self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self-efficacy* adalah fondasi keagenan manusia. *Self-efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan dalam mencapai tingkat produktivitas kerja secara maksimal. Hasil penelitian Lai and Cen (2019) dan Indawati, dkk (2022) menunjukkan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan dengan *self-efficacy* yang kuat lebih cenderung bertahan dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi rintangan atau kesulitan. Mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi tantangan, sehingga mereka akan berusaha keras untuk mengatasi hambatan yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka.

Faktor lain yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu *Job Description*. *Job description* merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Dengan kata lain, deskripsi pekerjaan adalah suatu uraian tertulis dari apa yang diperlukan oleh suatu pekerjaan. Dengan adanya deskripsi pekerjaan yang jelas, karyawan merasa lebih terlibat pada tujuan organisasi secara keseluruhan pekerjaan mereka, keterlibatan ini mampu meningkatkan motivasi yang dapat berdampak positif pada produktivitas. *Job description* yang jelas dan rinci membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik dan karyawan dapat lebih fokus dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka. Hasil penelitian Riedel, dkk (2019) dan Lai and Cen (2019) menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor ketiga yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu budaya kerja. Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang semakin baik diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Budaya kerja yang mendorong inovasi dan kreativitas akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan menemukan solusi baru untuk masalah yang kompleks. Karyawan yang merasa didukung untuk berinovasi cenderung lebih berani mencoba pendekatan baru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Hasil penelitian Septiadi, dkk (2020) dan Husein (2020) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Budaya kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa nilai dan tujuan organisasi sesuai dengan nilai pribadi mereka, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Keterlibatan karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karena mereka merasa lebih terikat dan berdedikasi untuk melakukan tugas-tugas mereka.

PT. Sari Tuna Makmur Bitung adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi ikan tuna segar yang berkualitas tinggi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan makanan yang berorientasi pada keuntungan dan pertumbuhan, PT. Sari Tuna Makmur Bitung memerlukan karyawan yang produktif dan efektif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Namun, seperti halnya perusahaan lain, PT. Sari Tuna Makmur Bitung juga dihadapkan pada berbagai tantangan dalam meningkatkan output karyawan.

Namun melalui hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dengan mencari berbagai info mengenai produktivitas karyawan, diketahui bahwa terjadi penurunan produktivitas karyawan pada 2023 dikarenakan ancaman resesi global. Gubernur Bank Indonesia (BI) Perry Warjiyo, mengungkapkan bahwa perekonomian dunia penuh dengan ketidakpastian saat ini. Namun, pihaknya sudah menyiapkan langkah untuk menghadapi kondisi itu. Selain itu, Achievers Workforce Institute (AWI) mensurvei lebih dari 5.000 karyawan dan pemimpin HR di seluruh dunia. Hasilnya, tiga perempat pemimpin HR khawatir dengan bayang-bayang penurunan ekonomi. Demikian pula, hanya seperempat karyawan yang merasa perusahaannya mampu mengelola tantangan tidak terduga. Achievers Workforce Institute (AWI) menyarankan perusahaan agar menerapkan program baru demi meningkatkan ketahanan, retensi, dan produktivitas karyawan. (Dikutip dari Tingkatkan Produktivitas Karyawan Di Tengah Isu Resesi || HRPODS (hrnote.asia)).

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan informan di PT. Sari Tuna Makmur Bitung, bahwa penyebab dari menurunnya tingkat produktivitas karyawan dikarenakan adanya ketidaksesuaian komitmen organisasi yang dijanjikan ketika proses rekrutmen dan ketika telah menjadi bagian dari karyawan. Selain itu keadaan lingkungan kerja serta kurangnya dukungan dari pihak perusahaan mengurangi semangat kerja karyawan dan berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengambil pembahasan penelitian dengan judul “Pengaruh Self Efficacy, Job Description, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sari Tuna Makmur Bitung”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Sari Tuna Makmur Bitung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Description* terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Sari Tuna Makmur Bitung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Sari Tuna Makmur Bitung.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Self-Efficacy*, *Job Description*, dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Sari Tuna Makmur Bitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengendalikan interaksi dan tanggung jawab karyawan agar berhasil dan efektif memenuhi tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya manusia organisasi dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih sukses dan efektif, taktik seperti promosi, demosi, transfer, tinjauan kinerja, kompensasi, hubungan kerja, dan pemutusan hubungan kerja digunakan.

Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2011), produktivitas kerja bukan hanya tentang mendapatkan pekerjaan sebanyak-banyaknya, tetapi juga tentang seberapa baik pekerjaan itu. Ravianto (2013), produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan hasil yang diperoleh per satuan waktu melalui partisipasi karyawan dalam organisasi.

Self-Efficacy

Kreitner dan Kinicki (2005:79), self-efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan sukses. Menurut Baron dan Byrne (2004), self-efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan aktivitas, mencapai tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

Job Description

Dessler (2006:130), Deskripsi pekerjaan adalah ringkasan tertulis tentang apa yang sebenarnya dilakukan karyawan, bagaimana mereka melakukannya, dan seperti apa lingkungan kerjanya. Hasibuan (2012:33), deskripsi pekerjaan adalah dokumen tertulis yang merinci tanggung jawab, kondisi kerja, dinamika sosial, dan aspek lain dari posisi tertentu di dalam suatu organisasi.

Budaya Kerja

Silvia et al. (2016) adalah suatu sistem nilai, persepsi, tindakan, dan keyakinan yang dipegang oleh setiap karyawan atau kelompok karyawan tentang tujuan kerja dan bagaimana hal itu diwujudkan dalam aktivitas untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Robbins (2015:721) Budaya kerja perusahaan membedakannya dari bisnis lain dengan menciptakan sistem makna bersama yang terintegrasi bagi karyawannya.

Penelitian Terdahulu

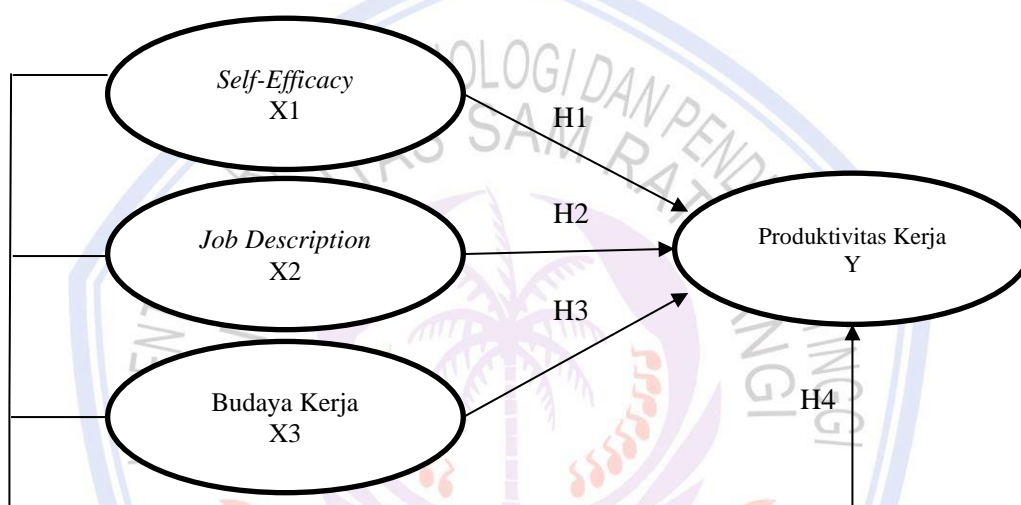
Penelitian Arham, Rosadi dan Amri (2023), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja karyawan terhadap produktivitas kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda sederhana. Teknik pengumpulan data yang

digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, browsing internet, dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. LTD Kabupaten Wajo.

Penelitian Damai, Laia, Hutabarat dan Tarigan (2023), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan *talent management* terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cinta Maju Sejahtera Tanjung Morawa. Jenis investigasi ini adalah investigasi kausalitas dengan pendekatan kuantitatif menggunakan uji statistik. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 karyawan PT. Cinta Maju Sejahtera, Tanjung Morawa.

Penelitian Nindyawati (2022), penelitian ini mengkaji pengaruh *job description* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Sinarmas Multi Finance Kabupaten Lahat baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Sinarmas Multi Finance Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sinarmas Multi Finance Kabupaten Lahat dengan jumlah 56 orang, menggunakan Teknik sampling jenuh. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kausal yaitu jenis penelitian deskriptif kuantitatif.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian:

- H₁: *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sari Tuna Makmur Bitung.
 H₂: *Job Description* berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sari Tuna Makmur Bitung.
 H₃: Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sari Tuna Makmur Bitung.
 H₄: *Self-Efficacy*, *Job Description* dan Budaya Kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Sari Tuna Makmur Bitung.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019) menekankan strategi penelitian yang didasarkan pada data positivistik (konkret) dikenal sebagai data kuantitatif. Dengan menggunakan statistik sebagai instrumen uji numerik, data penelitian angka akan diukur untuk menarik kesimpulan tentang masalah yang sedang diselidiki. Penelitian ini melihat bagaimana pengaruh *Self-Efficacy*, *Job Description* dan Budaya Kerja pada PT Sari Tuna Makmur Bitung terhadap produktivitas karyawan.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2019: 126) Populasi adalah area generalisasi yang meliputi: penarikan kesimpulan; besaran dan sifat-sifat khusus dari objek atau subjek yang diteliti ditentukan oleh peneliti. Populasi pada PT Sari Tuna Makmur Bitung sebesar 70 orang. Dalam penelitian ini, sampel menurut Kothari (2018) adalah sebagian kecil dari populasi yang dipilih secara acak untuk dianalisis atau tidak. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan

ukuran sampel yang sesuai dalam penelitian ini sehingga didapatkan besarnya sampel sebanyak 60 orang

Jenis dan Sumber Data

Kajian ini memanfaatkan informasi yang dianalisis secara subjektif dan kuantitatif, dengan sumber informasi memanfaatkan data primer yang terdiri dari jawaban responden terhadap kuesioner tentang *self-efficacy*, *job description*, budaya kerja dan produktivitas kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner, lembar pernyataan kepada responden,
2. Studi Pustaka, data-data dari berbagai sumber,
3. Observasi, kunjungan pada objek penelitian dan mengambil data dari fenomena yang terjadi
4. Wawancara, mengajukan beberapa pernyataan kepada sampel penelitian

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Ghozali (2018), Uji Validitas ialah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Penelitian ini menggunakan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya setiap kuesioner yang dibagikan, dengan kriteria analisis faktor. Ketika nilai signifikansi kurang dari 0,50 maka menandakan bahwa instrumen tersebut valid dan memiliki loading faktor yang besar.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2018), Alat guna untuk mengukur kuisisioner penelitian yang berisi indikator dari masing-masing variabel merupakan uji reliabilitas. Maksud dari pengujian ini yaitu untuk mengetahui koefisien cronbach alpha (α) dari beberapa instrumen yang ada dalam suatu variabel. Suatu dikatakan reliabel apabila hasil dari α melebihi 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2018), Tujuan dari uji normalitas berguna untuk mengetahui data dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila menunjukkan nilai signifikansi pada Kolmogorov-Smirnov Test lebih dari 5%.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018), Uji multikolonieritas merupakan pengujian untuk menguji terdapatnya korelasi antar variabel bebas yang ditentukan dalam model regresi penelitian. Sebuah model yang kurang baik ditunjukan dengan adanya korelasi antar variabel bebas. Gejala multikolonieritas dikatakan tidak ada apabila nilai tolerance $\geq 0,10$ atau VIF ≤ 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018), Heterokedastisitas merupakan adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini guna mengetahui terdapatnya penyimpangan dari beberapa syarat asumsi klasik. Cara untuk mengetahui model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas apabila nilai sig $>$ alpha 0,05.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang dilakukan apabila dalam penelitian terdapat beberapa variabel independen. Persamaan regresi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- α = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien arah regresi
 X_1 = *Self-Efficacy*
 X_2 = *Job Description*

X3 = Budaya Kerja
e = Error

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yaitu untuk mengukur kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai untuk koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen terbatas apabila Nilai R^2 kecil. Apabila nilai R^2 mendekati satu bisa disimpulkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi untuk memprediksi variasi variabel dependen. Pada pengujian ini dikatakan semakin baik apabila R^2 semakin mendekati satu.

Uji Simultan (Uji F)

Uji kelayakan model atau uji simultan merupakan tahapan awal untuk mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini berarti bahwa model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen.

- 1) Jika angka profitabilitas $< \alpha = 0,05$. Maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y).
- 2) Jika angka profitabilitas $> \alpha = 0,05$; maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y)

Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2018), Uji t mempunyai tujuan untuk menunjukkan besaran dalam satu variabel independen ketika menerangkan variabel dependen. Pada pengujian apabila $t < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap dependen. Ketika nilai $t > 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima berarti tidak terdapat pengaruh.

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel / Indikator	Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
<i>Self Efficacy (X₁)</i>			
X _{1.1}	.000	<0,05	Valid
X _{1.2}	.000	<0,05	Valid
X _{1.3}	.000	<0,05	Valid
X _{1.4}	.000	<0,05	Valid
X _{1.5}	.000	<0,05	Valid
X _{1.6}	.000	<0,05	Valid
X _{1.7}	.000	<0,05	Valid
X _{1.8}	.000	<0,05	Valid
<i>Job Description (X₂)</i>			
X _{2.1}	.000	<0,05	Valid
X _{2.2}	.000	<0,05	Valid
X _{2.3}	.000	<0,05	Valid
X _{2.4}	.000	<0,05	Valid
X _{2.5}	.000	<0,05	Valid
X _{2.6}	.000	<0,05	Valid
X _{2.7}	.000	<0,05	Valid
X _{2.8}	.000	<0,05	Valid

Budaya Kerja (X₃)			
X _{3.1}	.000	<0,05	Valid
X _{3.2}	.000	<0,05	Valid
X _{3.3}	.000	<0,05	Valid
X _{3.4}	.000	<0,05	Valid
X _{3.5}	.000	<0,05	Valid
X _{3.6}	.000	<0,05	Valid
X _{3.7}	.000	<0,05	Valid
X _{3.8}	.000	<0,05	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)			
Y _{.1}	.000	<0,05	Valid
Y _{.2}	.000	<0,05	Valid
Y _{.3}	.000	<0,05	Valid
Y _{.4}	.000	<0,05	Valid
Y _{.5}	.000	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk Self Efficacy, Job Description, Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
1	Self Efficacy (X1)	.879	>0,60	Reliabel
2	Job Description (X2)	.900	>0,60	Reliabel
3	Budaya Kerja (X3)	.869	>0,60	Reliabel
4	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	.811	>0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel Self Efficacy sebesar 0.879, Job Description sebesar 0.900, Budaya Kerja sebesar 0.869, dan Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,811.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			ABS
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.5496
	Std. Deviation		.43013
Most Extreme Differences	Absolute		.157
	Positive		.157
	Negative		-.103
Test Statistic			.157
Asymp. Sig. (2-tailed)			.001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.093 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.085
		Upper Bound	.100

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Pada tabel 3, menunjukkan jika nilai signifikansi sebesar 0,093 atau melebihi 0,05 sehingga data dalam penelitian ini dapat dikatakan normal. Dengan demikian termasuk data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.137	7.290
	X2	.191	5.232
	X3	.136	7.351

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel bebas lebih dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10.0 sehingga dapat disimpulkan variabel *Self Efficacy*, *Job Description*, Budaya Kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan pengujian multikolinearitas dengan menghitung koefisien korelasi antar variabel independen pada penelitian ini, maka tidak ditemukan gejala multikolinearitas antar variabel-variabel bebasnya karena tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10.0 dan nilai tolerance yang kurang dari 0.10 sehingga model lolos uji multikolinieritas dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.504	.486		1.037	.304		
	X1	-.022	.038	-.207	-.575	.568	.137	7.290
	X2	.011	.032	.109	.357	.722	.191	5.232
	X3	.012	.038	.116	.322	.749	.136	7.351

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel nilai signifikansi untuk uji heteroskedastisitas variabel *Self Efficacy*, *Job Description*, Budaya Kerja yang mana sama-sama memiliki nilai di atas >0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas dengan mengetahui nilai signifikansinya pada penelitian ini, maka tidak ditemukan gejala multikolinearitas antar variabel-variabel bebasnya karena nilai signifikansinya sudah menunjukkan hasil lebih dari 0.05 sehingga model lolos uji heteroskedastisitas dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.634	.803
	X1	.177	.063
	X2	.219	.053
	X3	.134	.063

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 6, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.634 + 0.177 (X1) + 0.219 (X2) + 0.134 (X3)$$

Konstants α sebesar 3.634 menunjukkan bahwa jika *Self Efficacy*, *Job Description*, Budaya Kerja konstan, maka tingkat Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 3.634.

Koefisien regresi *Self Efficacy* (X1) adalah sebesar 0.177. Hal ini dapat diinterpretasikan jika variabel *Self Efficacy* meningkat satu satuan maka tingkat Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.177 dengan asumsi X2 dan X3 adalah konstan atau bernilai nol (0).

Koefisien regresi *Job Description* (X2) adalah sebesar 0.219. Hal ini dapat diinterpretasikan jika variabel *Job Description* meningkat satu satuan maka tingkat Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.219 dengan asumsi X1 dan X3 adalah konstan atau bernilai nol (0).

Koefisien regresi Budaya Kerja (X3) adalah sebesar 0.134. Hal ini dapat diinterpretasikan jika variabel Budaya Kerja meningkat satu satuan maka tingkat Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.134

dengan asumsi X_1 dan X_2 adalah konstan atau bernilai nol (0).

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.277	3	84.426	159.873	.000 ^b
	Residual	29.573	56	.528		
	Total	282.850	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan data tabel 7, di atas menunjukkan angka sebesar 0.000 atau kurang dari 0,05, maka persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini layak digunakan. Uji ini digunakan untuk melakukan uji hipotesis koefisien regresi secara bersamaan. Berdasarkan tabel ringkasan hasil uji signifikansi, hipotesis uji F diterima. Jadi, dapat dinyatakan bahwa variabel *Self Efficacy*, *Job Description*, Budaya Kerja secara bersama-sama signifikan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.634	.803		4.527	.000
	X_1	.177	.063	.325	2.790	.007
	X_2	.219	.053	.408	4.126	.000
	X_3	.134	.063	.249	2.127	.038

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olah data (2023)

Berdasarkan tabel 8, nilai signifikansi variabel *Self-Efficacy* (X_1) adalah sebesar 0,007 atau kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Self-Efficacy* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, maka H_1 diterima.

Nilai signifikansi variabel *Job Description* (X_2) adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Description* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan atau H_2 diterima.

Nilai signifikansi variabel Budaya Kerja (X_3) adalah sebesar 0,038 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan atau H_3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.895	.890	.727

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah penelliti (2023)

Berdasarkan tabel 9 di atas, maka nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,890 atau 89%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel-variabel independent yang terdapat dalam penelitian ini hanya bisa menjelaskan factor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 0,890 atau 89%, sedangkan sisanya sebesar 11% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin besar tingkat *self-efficacy* yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin besar pula produktivitas kerja yang karyawan miliki. *self-efficacy* pada karyawan seperti bekerja menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dapat mengatur waktu menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan, menetapkan tujuan pekerjaan, mempersiapkan hal-hal terlebih dahulu dalam bekerja. Perilaku tersebut mempunyai dampak positif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Tanpa adanya *self-efficacy* yang baik maka produktivitas kerja karyawan akan kurang optimal dan akan cenderung menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Damai et al., (2023) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. *Self-efficacy* dapat memotivasi karyawan untuk menunjukkan komitmen dan (pada akhirnya) perilaku positif untuk mendorong seseorang mengambil tindakan yang efektif untuk mengubah lingkungan mereka. Dalam hal ini, efikasi diri berperan sebagai mekanisme motivasi diri yang mendorong usaha dan ketekunan dalam menciptakan tujuan bagi diri sendiri dan mengatasi hambatan pada diri mereka yang menghargai kemampuannya sendiri.

Pengaruh *Job Description* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin baik *job description* pada suatu organisasi, maka semakin baik juga produktivitas kerja karyawan. *Job description* adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang didefinisikan berdasarkan fakta-fakta yang ada Nidyawati (2022). *Job description* harus dapat menjelaskan dan berfokus pada pekerjaan itu sendiri dan bukan kepada personil yang mengisi pekerjaan tersebut. *Job description* mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya *job description* karyawan akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan perusahaan secara keseluruhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau paling tidak tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya. *Job description* yang baik yang dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas berdasarkan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar. sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan produktivitas kerja akan tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Nidyawati (2022) dan penelitian Wahyuni et al., (2022) yang menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketika *job description* kurang jelas akan menyebabkan karyawan kurang mengetahui dan menguasai tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan tersebut, sehingga tujuan pekerjaan tidak tercapai dengan baik yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Budaya kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut, sehingga budaya kerja dalam organisasi dapat diartikan sebagai rasa kesatuan pegawai dengan organisasi tempat mereka bekerja. Secara konseptual budaya kerja secara bagian dari integritas dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan perannya sebagai pelayan masyarakat. Pegawai yang memiliki integritas kepribadian, yang baik akan melakukan sesuatu yang sesuai antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan, dan berdampak pada produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Arham (2023) dan penelitian Hasbullah & Ramli (2021) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Budaya kerja yang tertanam kuat dan nilai-nilai budaya diterima dengan baik serta karyawan melaksanakan tugasnya dengan norma-norma yang telah ditetapkan akan menunjukkan sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan benar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu faktor penting karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan menerapkan nilai-nilai dasar budaya kerja sehingga dapat mempengaruhi cara kerja karyawan menjadi lebih optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pengaruh *Self-Efficacy*, *Job Description* dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dibuktikan dari uji F diketahui nilai sig sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa variabel *Self Efficacy*, *Job Description*, dan Budaya Kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Self-efficacy dapat memotivasi karyawan untuk menunjukkan komitmen dan (pada akhirnya) perilaku positif untuk mendorong seseorang mengambil tindakan yang efektif untuk mengubah lingkungan mereka. Ketika *job description* kurang jelas akan menyebabkan karyawan kurang mengetahui dan menguasai tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan tersebut, sehingga tujuan pekerjaan tidak tercapai dengan baik yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin karena besar besar hubungan antara pemimpin dan bawahan sangat menentukan cara tersendiri apa yang di jalankan dalam perangkat satuan kerja dalam organisasi Arham(2023).

PENUTUP

Kesimpulan

1. *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya naik atau turunnya *Self-Efficacy* mampu mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.
2. *Job Description* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya naik atau turunnya *Job Description* mampu mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Budaya Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya naik atau turunnya Budaya Kerja mampu mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.
4. *Self-Efficacy*, *Job Description* dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti dapat memperluas penelitian dengan menambah sampel penelitian, sehingga tidak hanya berpatokan pada satu perusahaan atau instansi saja. Serta, diharapkan dapat menambah variabel lain yang mampu mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Bagi perusahaan
Perusahaan disarankan agar lebih seksama dalam melakukan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Arham., Rosadi, I. & Amri, R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Energy Equity Epic (Sengkang) PTY.LTD Kabupaten Wajo. *Decision : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4 (1). <https://www.jurnal.umpar.ac.id/index.php/decision/article/view/2132>. Diakses pada 08 April 2023
- Bukit, B., Malusa, T. & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Laia, S. D. H., Laia, F. J., Hutabarat, L. & Tarigan, J. (2023). Pengaruh *Self Efficacy* Dan Talent Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cinta Maju Sejahtera Tanjung Morawa. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/view/3201>. Diakses pada 08 April 2023
- Ghozali, I. (2018). Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Yamaha Arista Jabar. *Jurnal UIN Sunan Gunung Djati*. <https://digilib.uinsgd.ac.id/18921/>. Diakses pada 08 April 2023
- Hasbullah, H., & Ramli, S. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Inovasi*, 17(4), 645–652. <https://doi.org/10.30872/jinv.v17i4.10232>. Diakses pada 08 April 2023
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husain, S., Nurfaedah, N. & Nurhani, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ardan Masogi di Makassar. *MACAKKA Journal*, 1(1). <http://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/SE/article/view/468>. Diakses pada 08 April 2023

Indawati, E. (2022). Ern Employee Performance Is Viewed From *Self- Efficacy, Teamwork, Organizational Culture And Job Satisfaction*. *IJEBAR*, 6(1). <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/3796>. Diakses pada 09 April 2023

Kothari, C. R. (2018). *Research Methodology: Methods and Techniques*. New Delhi: New Age International Publishers.

Kreitner, R. A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Lai, MC., Chen, YC. (2019). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, And Turnover Intention: The Effect Of Personal Characteristics On Organization Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4). <http://ijimt.org/papers/260-CM237.pdf>. Diakses pada 09 April 2023

Nidyawati, N. (2022). Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal MBIA*, 21(1), 47–59. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1578>. Diakses pada 09 April 2023

Ravianto. (2013). *Produktivitas dan Pengukurannya, Seri Produktivitas VIII*. Jakarta : PT. Binaman Teknika.

Riedel, A. G. C. R., Lengkong, V. P. K. & Trang, I. (2019). Pengaruh *Human Relation, Job Satisfaction*, dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Manado Quality Hotel. *Jurnal Emba*, 7(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24042>. Diakses pada 09 April 2023

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.

Septadi, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. *JEMBATAN*, 11(2). <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/view/3125>. Dakses pada 10 April 2023

Silvia., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/38302>. Diakses pada 10 April 2023

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wahyuni, N.W. S. (2022). Pengaruh Job Description Dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ponsel Bagus Indonesia. *Jurnal Emas*, 3(10). <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/1428/>. Diakses pada 10 April 2023