

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, *SELF-EFFICACY*, DAN MOTIVASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN J&T MANADO**

**THE INFLUENCE OF WORK COMMUNICATION, *SELF-EFFICACY*, AND EMPLOYEE
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT J&T MANADO**

Oleh :

Marcelino Mentu¹

Rita N. Taroreh²

Merinda Pandowo³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

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

[²rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi kerja, *Self-Efficacy*, dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan J&T Manado baik secara simultan maupun parsial. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan J&T Manado dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan pengaruh Komunikasi kerja, *Self-Efficacy*, dan Motivasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Manado. berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji t, diketahui variabel bebas yaitu variabel Komunikasi Kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *Self Efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel Motivasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, saran untuk manajemen J&T Manado memperbaiki sistem komunikasi kerja dan meningkatkan self-efficacy karyawan melalui pelatihan atau pembinaan, mengingat keduanya memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Selain itu, motivasi karyawan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perlu terus ditingkatkan melalui pemberian insentif, penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Kata kunci: Komunikasi kerja, *Self-Efficacy*, Motivasi Karyawan

Abstract: This study aims to determine the influence of work communication, self-efficacy, and employee motivation on the performance of employees at J&T Manado, both simultaneously and partially. The type of data used in this study is primary data obtained through questionnaires. The population in this study includes all employees of J&T Manado, with a sample of 100 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis. Based on the results, it was found that work communication, self-efficacy, and employee motivation have a significant effect on employee performance at J&T Manado. Based on partial testing using the t-test, it is known that the independent variable of work communication has a negative but significant effect on employee performance, the self-efficacy variable has a negative and significant effect on employee performance, and the employee motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. It is recommended that the management of J&T Manado improve the communication system and enhance employees' self-efficacy through training or coaching, considering that both harm performance. In addition, employee motivation, which has a positive and significant effect on performance, should be continuously improved through the provision of incentives, recognition, and the creation of a supportive work environment.

Keywords: Work Communication, *Self-Efficacy*, Employee Motivation

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, efektivitas kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan, termasuk dalam industri jasa pengiriman seperti J&T Manado. Sebagai salah satu perusahaan logistik terkemuka, J&T Manado dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan berkualitas tinggi guna memenuhi kebutuhan pelanggan yang semakin meningkat.

Komunikasi kerja. Menurut Hamali (2016) dalam Fachrezi (2020): Komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja memungkinkan adanya koordinasi yang lebih efektif, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan kerja sama antarpegawai. Komunikasi yang buruk, sebaliknya, dapat menyebabkan ketidaksepahaman dalam menjalankan tugas dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan,

Menurut subagyo (2019) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* dijelaskan sebagai keyakinan individu untuk menemukan kemampuan dirinya agar lebih dapat dikembangkan untuk membuat individu tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. *Self-efficacy* atau keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja. Pegawai dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan memiliki ketahanan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit. Hal ini tentunya dapat berdampak positif pada produktivitas serta kualitas kerja yang dihasilkan.

Motivasi Karyawan juga menjadi faktor krusial dalam efektivitas kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2019), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering dianggap sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan individu pasti memiliki dorongan tertentu di baliknya. Motivasi berfokus pada bagaimana membangkitkan semangat kerja karyawan agar mereka bersedia bekerja dengan tekun serta mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan mereka demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki inisiatif yang baik, serta berorientasi pada pencapaian hasil yang maksimal. Motivasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti insentif, lingkungan kerja yang kondusif, serta kepemimpinan yang inspiratif.

Kinerja karyawan memiliki peranan krusial dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Melalui kinerja yang optimal, produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan, serta efisiensi operasional dapat tercapai. Kinerja yang baik mencerminkan bagaimana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu, kinerja individu turut memengaruhi kinerja kolektif tim maupun unit kerja, sehingga berdampak langsung terhadap keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh komunikasi kerja, *self-efficacy*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun, sebagian besar studi tersebut hanya menyoroti satu atau dua variabel secara terpisah dan dilakukan pada sektor industri yang berbeda, seperti perbankan, pendidikan, atau manufaktur. Masih jarang ditemukan penelitian yang mengkaji secara simultan ketiga variabel tersebut dalam konteks industri jasa pengiriman, khususnya pada perusahaan J&T di wilayah Manado. Padahal, karakteristik pekerjaan di sektor logistik memiliki dinamika tersendiri yang menuntut koordinasi cepat, ketepatan layanan, serta semangat kerja tinggi.

Tujuan Penelitian

1. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Kerja, *Self-Efficacy*, dan Motivasi Karyawan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan J&T Manado.
2. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan J&T Manado.
3. Bagaimana Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan J&T Manado.
4. Bagaimana Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan J&T Manado.

Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen SDM mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja dan kesejahteraan karyawan. Menurut Hasibuan (2020), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, Menurut Ajabar (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Pengertian Komunikasi Kerja

Komunikasi kerja adalah proses pertukaran informasi, ide, dan instruksi antara individu atau kelompok dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. itu menurut Afandi (2018): Komunikasi kerja merupakan suatu proses di mana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui berbagai saluran. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja adalah proses penyampaian informasi, ide, dan instruksi dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian *Self – Efficacy*

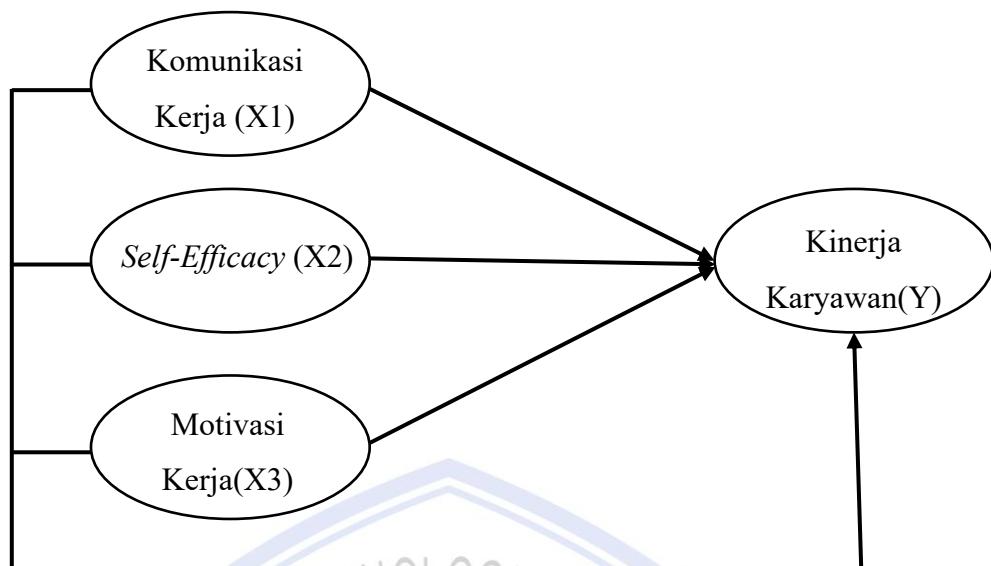
Self-Efficacy adalah keyakinan seseorang kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. *Self-Efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *Self Efficacy* adalah fondasi keagenan manusia (Sebayang dan Sembiring, 2017). Dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur, melaksanakan, dan menyelesaikan tugas tertentu dengan baik. Konsep ini berperan penting dalam pengembangan diri dan kinerja individu, karena seseorang dengan *Self-Efficacy* yang tinggi lebih mampu mengendalikan dirinya serta menghadapi tantangan di lingkungannya.

Pengertian Motivasi Karyawan

Motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang membuat seseorang bertindak atau berusaha mencapai tujuan tertentu. Motivasi karyawan itu sendiri adalah dorongan yang membuat karyawan untuk bekerja dan memberikan kontribusi untuk perusahaan Motivasi Karyawan menurut Franco dkk. (2004) adalah derajad kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempe-ngaruhi alokasi pekerja terhadap sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut.

Penelitian Terdahulu

Pada penelitian Sinambela E., dkk (2019) Meneliti tentang pengaruh antara kedisiplinan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Fachrezi H dan Khair H., (2020) Bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel *self-efficacy* dalam penelitian Darmawan A., dkk, (2022) mengenai pengaruh motivasi, pelatihan kerja, pengembangan karir, dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif antara *self-efficacy* dan signifikan terhadap kinerja karyawan. tetapi pada jurnal fauziyyah yang meneliti tentang pengaruh *self-efficacy*, lingkungan kerja non fisik, dan *work discipline* terhadap kinerja karyawan. menemukan bahwa tidak adanya pengaruh dari variabel *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. dalam penelitian Fransiska Y., (2020), mengenai pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai berbeda halnya dengan penelitian Murti N., dkk (2013) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber : Kajian Teori, 2025

Hipotesis Penelitian

H1: Komunikasi Kerja, *Self-Efficacy*, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Komunikasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: *Self-Efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4: Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka- angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Populasi , Besaran sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan J&T Manado terbagi dari 20 atasan dan 80 kurir, dan seluruh populasi dijadikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yang dinamakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, digunakan ketika populasi relatif kecil atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang disusun dengan metode wawancara. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah karyawan J&T yang berperan sebagai narasumber. Sementara itu, data sekunder berasal dari berbagai sumber, seperti hasil penelitian sebelumnya atau artikel yang relevan, yang dapat mendukung serta melengkapi informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Linear Berganda, dimana Menurut Sugiyono (2019), analisis regresi linier berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang dimasukkan ke dalam model.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1.Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig.	Status	Cronbach's Alpha	Status
Komunikasi Kerja (X1)	X1.1	0,00	Valid		
	X1.2	0,00	Valid		
	X1.3	0,00	Valid		
	X1.4	0,00	Valid		
Self-Efficacy (X2)	X2.1	0,00	Valid		
	X2.2	0,00	Valid		
	X2.3	0,00	Valid		
	X2.4	0,00	Valid		
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,00	Valid	0,824	Reliabel
	X3.2	0,00	Valid		
	X3.3	0,00	Valid		
	X3.4	0,00	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,00	Valid		
	Y1.2	0,00	Valid		
	Y1.3	0,00	Valid		
	Y1.4	0,00	Valid		
	Y1.5	0,00	Valid		

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Hasil data tabel 1 bahwa data indikator Komunikasi Kerja (X1), Self-Efficacy (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) menyatakan bahwa semua pernyataan dinyatakan Valid pada uji Validitas dan Reliabel untuk uji Reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan salah satu teknik dalam analisis data yang digunakan untuk menguji apakah sebaran data mengikuti pola distribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji One Sample Kolgomorov-Smirnov

One-Sample Kolgomorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56801758
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.043
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 2 didapatkan bahwa tingkat signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan salah satu tahapan dalam analisis regresi linear berganda yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi tinggi antar variabel independen di dalam model.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistic VIF
(Constant)	10.062	2.359		4.265	.000		
Komunikasi	.504	.150	.415	3.363	.001	.392	2.550
Kerja							
<i>Self-Efficacy</i>	-.066	.087	-.059	-.753	.453	.987	1.013
Motivasi	.296	.138	.265	2.150	.034	.394	2.537
Karyawawn							

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas bahwa dapat dilihat dari nilai *Tolerance* tidak lebih dari $>0,10$ dan untuk nilai VIF <10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel Komunikasi kerja (X1), *Self-Efficacy* (X2), dan Motivasi Karyawan (X3) tidak terdapat hubungan multikolinearitas.

Uji Heterskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terdapat ketidakkonsistenan varian dari residual. Model regresi yang baik seharusnya memiliki varian residual yang bersifat konstan atau homokedastis. Oleh karena itu, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model tersebut.

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	2.295	1.425		1.610	.111
Komunikasi	-.013	.075	-.024	-.176	.861
Kerja					
<i>Self-Efficacy</i>	.068	.054	.125	1.263	.210
Motivasi	-.119	.076	-.219	-1.580	.117
Karyawan					

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Dari hasil uji pada tabel 4 hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel X menunjukan untuk variabel Komunikasi kerja (X1) = 0,861, *Self-Efficacy* (X2) = 0,210, Motivasi Karyawan (X3) = 0,117 Diatas dari nilai standar signifikansi 0,05. Sehingga data dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedestisitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terkait.

Tabel 5 Uji Analisis Linier Berganda dan uji t

Model	Unstandarized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	sig
(Constant)	15.136	2.324		6.514	.000
Komunikasi	-.374	.122	-.339	-3.064	.003
Kerja					
<i>Self-Efficacy</i>	-.102	.088	-.091	-1.159	.249
Motivasi	.921	.123	.825	7.472	.000
Karyawan					

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 5 di dapat beberapa hasil sebagai berikut:

- Nilai hitung untuk variabel Komunikasi kerja (X1) sebesar -3,064 lebih kecil dari ttabel sebesar 1.660 dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$ menunjukan bahwa Komunikasi kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) J&T Manado.
- Nilai thitung untuk variabel Self Efficacy (X2) sebesar -1,159 lebih kecil dari ttabel 1.660 dengan tingkat signifikan $0,249 > 0,05$ menunjukan bahwa Self Efficacy (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) J&T Manado.
- Nilai thitung untuk variabel Motivasi karyawan (X3) sebesar 7.472 lebih besar dari ttabel sebesar 1.660 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukan bahwa Motivasi karyawan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) J&T Manado.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F yang tercantum dalam tabel F.

Tabel 6 Uji F

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	sig
Regression	175.949	3	58.650	22.718	.000
Residual	247.841	96	2.582		
Total	423.790	99			

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 6 menunjukan bahwa nilai fhitung sebesar $22,718 > f$ tabel sebesar 2,699, dan nilai signifikasi untuk pengaruh Komunikasi Kerja (X1) Self Efficacy (X2), dan Motivasi karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Y) J&T Manado adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa Komunikasi Kerja, Self-Efficacy, dan Motivasi kerja (H1) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan J&T Manado.

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

uji koefisien determinasi akan diketahui setiap variabel independen secara keseluruhan sebesar apa dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, melalui nilai R^2 square.

Tabel 7 Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644	.415	.397	1.607

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2025

Berdasarkan Tabel 7 di atas dalam penelitian ini bisa di lihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,415. Data ini menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi kerja, Self-efficacy, dan Motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah 41,5% sisanya 58,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis secara parsial Komunikasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Komunikasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan adalah negatif, hal ini sejalan dengan penelitian Fachrezi dan Khair (2020) Pengaruh negatif pada variabel Komunikasi kerja dikarenakan komunikasi yang tidak efektif yang bisa menyebabkan adanya miskomunikasi, selain itu adanya komunikasi yang terinterupsi di mana komunikasi yang terus-menerus dilakukan bisa mengakibatkan gangguan konsentrasi dan membuat waktu kerja tidak efektif.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis secara parsial *Self-efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya *Self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan adalah negatif, Hasil ini sejalan dengan penelitian Prasetyono (2023) dkk, hal ini bisa disebabkan karena beberapa fenomena seperti *overconfidence* tingkat *Self-efficacy* yang terlalu tinggi bisa

membuat individu meremehkan tugas, mengabaikan instruksi atau tidak berusaha maksimal karena merasa terlalu mampu. Juga karena *Self efficacy* tidak selaras dengan kompetensi nyata, dimana individu merasa mampu belum tentu benar-benar memiliki keterampilan atau pengalaman yang sesuai.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis secara parsial Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Motivasi karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan adalah positif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Darmawan, Anggelinda, dan Sunardi (2022) dimana Motivasi kerja yang tinggi disebabkan oleh tersedianya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dengan kata lain, karyawan merasa kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, aktualisasi diri telah terpenuhi yang menjadi motivasi bagi karyawan, motivasi yang kuat ini membuat kinerja karyawan menjadi optimal demi mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhannya

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil Analisa yang didapatkan, data yang telah diperoleh dari hasil perhitungan Uji t dan Uji F maka disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial Komunikasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Manado. Pengaruh negatif pada variabel Komunikasi kerja dikarenakan komunikasi yang tidak efektif yang bisa menyebabkan adanya miskomunikasi, selain itu adanya komunikasi yang terinterupsi di mana komunikasi yang terus-menerus dilakukan bisa mengakibatkan gangguan konsentrasi dan membuat waktu kerja tidak efektif.
2. Secara parsial *Self-efficacy* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Manado. Pengaruh negatif pada variabel *Self-efficacy* disebabkan karena adanya *Overconfidence* dan ketidak selaras *Self-efficacy* dengan kompetensi nyata. Dalam konteks ini, karyawan yang memiliki kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuannya cenderung meremehkan tugas yang diberikan, kurang melakukan persiapan, atau tidak mengikuti prosedur kerja dengan cermat karena merasa sudah cukup mampu. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas dan efektivitas kerja.
3. Secara parsial Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Manado. Pengaruh positif pada variabel Motivasi kerja disebabkan oleh terpenuhinya fasilitas yang di berikan perusahaan pada karyawan menunjukkan bahwa karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan dasar mereka—baik fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri—terpenuhi oleh perusahaan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu maupun pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen perlu terus memperhatikan dan memenuhi faktor-faktor pemicu motivasi guna menjaga dan meningkatkan performa kerja karyawan secara berkelanjutan.
4. Secara simultan Komunikasi kerja, *Self-efficacy*, dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan J&T Manado. Hal ini menyatakan bahwa setiap adanya peningkatan atau penurunan Komunikasi kerja, *Self-efficacy*, dan Motivasi kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Saran

1. Manajemen perlu mengevaluasi sistem komunikasi internal perusahaan agar menjadi efektif dan efisien. Komunikasi yang terlalu sering dan tidak terstruktur harus diminimalisir, selain itu harus adanya pengurangan interupsi saat jam kerja agar lebih fokus dan produktifitas tetap terjaga
2. Perusahaan dapat melakukan pelatihan, dan supervisi agar kepercayaan diri karyawan tetap terjaga, juga perlunya evaluasi kinerja bagi karyawan dan pemberian umpan balik atau kritik yang konstruktif agar karyawan selalu terbuka dengan pengembangan diri sehingga dapat meningkatkan dan menumbuhkan *self-efficacy* yang positif dan terstruktur dalam diri karyawan.
3. Perusahaan dapat mempertahankan pemberian fasilitas dan gaji juga memberikan kesempatan promosi bagi individu yang berkontribusi besar bagi perusahaan agar karyawan dapat lebih termotivasi dan meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). Motivasi , Pelatihan Kerja , Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan. *12*(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Franco LM, Bennett S, Kanfer R et al. (2004). Determinants and consequences of health worker motivation in hospitals in Jordan and Georgia. *Soc Sci Med*. 2004;58: 343–355. [Crossref](#).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mala, R., Alviana, D., Imron, M., & Performance, E. (2024). Pengaruh Self-Efficacy Dan Work-Life Balance Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Employee Engagement Pada Yayasan Hasan Kafrawi Mayong. *18*(1), 408–421.
- Murti, A., Srimulyan. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, *1*(1), 1-10
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. *EProceeding Of Management*, *4*(1), 335–345.
- Sinambela, E., & Lestari, U. (2022). Pengaruh_Kepemimpinan_Lingkungan_Kerja_dan_Kemampu. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, *10*(1), 178–190. <https://journalstkipgrisitubondo.ac.id/index.php/PKWU/index>
- Subagyo, (2019). The Effect of Promotion, Quality of Products, and Prices on Purchase Decisions (CaseStudy on Printing Convection KAOSEN AE Surabaya). Surabaya: *JournalOf World Conference*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.