



THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE: EVIDENCE FROM BANK SULTRA RAHA BRANCH

Weldy Soemargo¹, La Hatani², Nursaban Rommy³, Usman^{*4}

^{1,2,3,4} Universitas Halu Oleo, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara

*Corresponding Author: usman.feb@uho.ac.id

Info Article	
Received :	
08 April 2026	
Revised :	
05 Mei 2026	
Accepted :	
10 Juni 2026	
Publication :	
30 Juni 2026	
Keywords:	
Self-Efficacy,	
Organizational	
Culture, Work	
Motivation,	
Employee	
Performance.	
Kata Kunci:	
Self-Efficacy,	
Budaya Organisasi,	
Motivasi Kerja,	
Kinerja Karyawan.	
Licensed Under a	
Creative Commons	
Attribution 4.0	
International	
License	
	
	Abstract: <i>This study aims to analyze the influence of self-efficacy, organizational culture, and work motivation on employee performance at Bank Sultra Raha Branch, both simultaneously and partially. The study employed a quantitative approach with an explanatory research design. All 46 employees of Bank Sultra Raha Branch were selected as respondents using the census sampling technique. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that self-efficacy, organizational culture, and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, each variable also demonstrates a positive and significant influence on performance improvement. These results suggest that strengthening employees' self-confidence, fostering a supportive organizational culture, and providing continuous work motivation are essential factors in enhancing employee performance. Therefore, organizations should develop these three aspects in an integrated manner to achieve organizational objectives, improve service quality, and strengthen organizational competitiveness in an increasingly dynamic business environment.</i> Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sultra Cabang Raha, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Seluruh karyawan Bank Sultra Cabang Raha yang berjumlah 46 orang dijadikan responden melalui teknik sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan keyakinan diri, penguatan budaya organisasi, serta pemberian motivasi kerja secara berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan ketiga aspek tersebut secara terpadu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan daya saing perusahaan.

INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Pada industri perbankan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, dan kepuasan nasabah. Menurut Armstrong (2021), manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis yang terintegrasi dalam mengelola, mengembangkan, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat tersebut diperkuat oleh Mathis dan Jackson (2021) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang dirancang untuk mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi organisasi melalui pengelolaan karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis.

Perkembangan industri perbankan yang semakin kompetitif menuntut setiap bank untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi. Persaingan tidak hanya terjadi pada aspek produk dan teknologi, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan. Bank Sultra sebagai Bank Pembangunan Daerah di Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi daerah melalui penyediaan layanan keuangan kepada masyarakat. Untuk meningkatkan daya saing, Bank Sultra menerapkan sistem pengukuran kinerja berbasis *Key Performance Indicator* (KPI) serta melakukan transformasi budaya organisasi melalui perubahan nilai inti perusahaan dari TIPSS menjadi STAR (Synergy, Trust, Agile, Reliable) sebagai respons terhadap perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan nasabah, dan meningkatnya persaingan industri perbankan.

Meskipun berbagai upaya telah dilakukan, hasil evaluasi tata kelola perusahaan menunjukkan bahwa penerapan *Good Corporate Governance* Bank Sultra masih berada pada kategori "Cukup Baik" dengan nilai komposit 3. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang perbaikan dalam pengelolaan organisasi, khususnya pada aspek sumber daya manusia yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan agar transformasi organisasi dapat berjalan secara optimal.

Secara teoritis, salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah *self-efficacy*. Berdasarkan *Social Cognitive Theory*, Bandura (1997) menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih besar, mampu mengatasi tantangan pekerjaan, serta menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan individu dengan tingkat *self-efficacy* rendah. Pandangan tersebut didukung oleh Stajkovic dan Luthans (1998) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu prediktor terkuat terhadap kinerja individu karena memengaruhi motivasi, usaha, dan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain *self-efficacy*, budaya organisasi juga menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Schein (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar, nilai, dan keyakinan yang dikembangkan suatu organisasi dalam menghadapi permasalahan internal maupun eksternal. Sementara itu, Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan komitmen, konsistensi perilaku, serta meningkatkan efektivitas organisasi. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan orientasi pelayanan akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja. Menurut McClelland dalam Robbins dan Judge (2022), motivasi merupakan dorongan internal yang mengarahkan seseorang untuk mencapai prestasi terbaik melalui kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Pendapat tersebut diperkuat oleh Luthans (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, produktivitas, dan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan motivasi rendah.

Hubungan antara *self-efficacy*, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti, namun hasilnya masih menunjukkan inkonsistensi. Penelitian Cecep dan Dicki (2024), Aviv dkk. (2024), Ade Sobariah dan Ardian (2025), serta Hakim dkk. (2025) membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Takbir dan Almasdi (2024),

Achmadi dkk. (2024), dan Webby dkk. (2025) menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Inkonsistensi juga ditemukan pada hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian Usman dkk (2026), Sandi dkk (2026), Bryan dkk. (2025), dan Shokib dkk. (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, Herlina dkk. (2024) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Takbir dan Almasdi (2024) serta Aploegi dkk. (2025) juga melaporkan hasil yang berbeda. Demikian pula pada variabel motivasi kerja, penelitian Hakim dkk. (2025), menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Astuti dkk. (2025), Ardianto dkk. (2025), dan Triyono dan Rahayu (2025) melaporkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih terdapat research gap mengenai pengaruh *self-efficacy*, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang secara khusus menguji ketiga variabel tersebut pada konteks Bank Pembangunan Daerah, khususnya Bank Sultra Cabang Raha, masih sangat terbatas. Karakteristik organisasi yang sedang melakukan transformasi budaya dan penguatan sistem pengelolaan sumber daya manusia memberikan konteks empiris yang berbeda dibandingkan penelitian pada sektor lain. Berdasarkan fenomena organisasi, landasan teori, dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *self-efficacy*, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sultra Cabang Raha.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy*, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sultra Cabang Raha. Populasi penelitian berjumlah 46 karyawan, sehingga seluruh populasi dijadikan responden dengan menggunakan teknik sensus. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan serta literatur yang relevan. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan alat ukur. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial antara *self-efficacy*, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

RESULTS AND DISCUSSION

Result

Karakteristik Responden

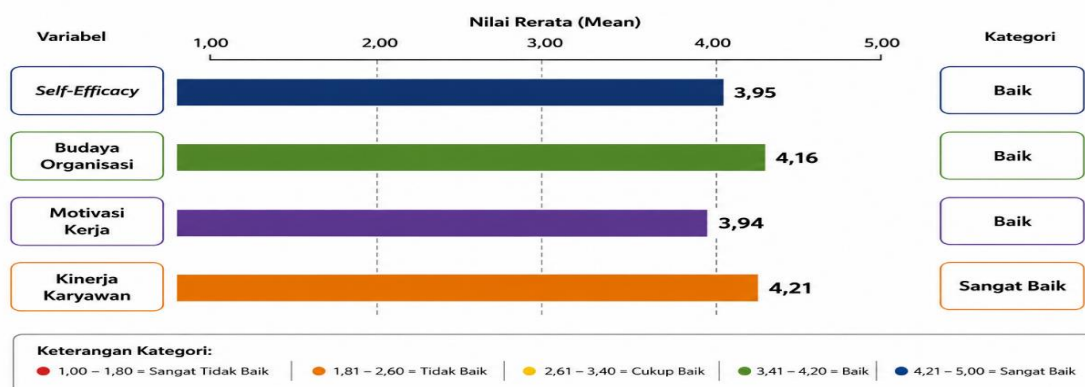
Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	24	52,17
Perempuan	22	47,83
Usia (Tahun)		
21–30	17	36,96
31–40	20	43,48
41–56	9	19,57
Pendidikan Terakhir		
SMA	15	32,61
Diploma	3	6,52
Sarjana (S1)	24	52,17
Magister (S2)	4	8,70
Masa Kerja (Tahun)		
2–5	15	32,61
6–10	11	23,91
11–20	17	36,96
21–25	3	6,52

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Penelitian ini melibatkan 46 karyawan Bank Sultra Cabang Raha sebagai responden dengan menggunakan teknik sensus. Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (52,17%), berada pada rentang usia 31–40 tahun (43,48%), memiliki pendidikan terakhir Sarjana (52,17%), serta memiliki masa kerja 11–20 tahun (36,96%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang berada pada usia produktif, memiliki tingkat pendidikan yang memadai, serta pengalaman kerja yang cukup sehingga dianggap mampu memberikan informasi yang representatif mengenai *self-efficacy*, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada Bank Sultra Cabang Raha.

Gambar 1. Deskripsi Variabel Penelitian



Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Gambar 1, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memperoleh nilai rerata pada kategori baik. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai rerata tertinggi sebesar 4,21, diikuti budaya organisasi sebesar 4,16, self-efficacy sebesar 3,95, dan motivasi kerja sebesar 3,94. Temuan ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian positif terhadap kondisi self-efficacy, budaya organisasi, motivasi kerja, serta kinerja karyawan di Bank Sultra Cabang Raha. Secara umum, hasil deskriptif tersebut mengindikasikan bahwa keempat variabel telah diterapkan dengan baik sehingga dapat menjadi dasar untuk analisis hubungan antarvariabel pada tahap selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	F	Sig.	Keterangan
<i>Self-Efficacy</i> → Kinerja Karyawan	172,310	0,000	Linear
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	293,659	0,000	Linear
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	243,975	0,000	Linear

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 24, 2026

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara *self-efficacy*, budaya organisasi, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel bersifat linear sehingga memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi linier berganda. Dengan demikian, data penelitian layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi

Variabel	Standardized Coefficient	Sig.	Keputusan
<i>Self-Efficacy</i>	0,239	0,015	Signifikan
Budaya Organisasi	0,440	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja	0,319	0,005	Signifikan
R²	0,918		
F	156,908	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil olahan data primer dengan SPSS versi 24

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,918, yang berarti bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *self-efficacy*, budaya organisasi, dan motivasi kerja sebesar 91,8%, sedangkan sisanya sebesar 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan nilai $F = 156,908$ dengan signifikansi 0,000, sehingga model regresi dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel.

Secara parsial, *self-efficacy* ($\beta = 0,239$; $p = 0,015$), budaya organisasi ($\beta = 0,440$; $p = 0,000$), dan motivasi kerja ($\beta = 0,319$; $p = 0,005$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara ketiga variabel tersebut, budaya organisasi

memiliki koefisien regresi terbesar sehingga menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Sultra Cabang Raha.

Pembahasan

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sultra Cabang Raha dengan koefisien regresi sebesar 0,239 dan nilai signifikansi 0,015 ($<0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi berbagai tantangan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, mampu menghadapi tekanan kerja, serta memiliki ketekunan dalam mencapai target organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (1997), yang menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan menunjukkan usaha yang lebih besar, lebih mampu mengatasi hambatan, dan memiliki ketahanan yang lebih baik ketika menghadapi kesulitan. Pandangan tersebut juga didukung oleh Stajkovic dan Luthans (1998) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu faktor psikologis yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu melalui peningkatan motivasi, usaha, dan persistensi dalam bekerja.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Cecep dan Dicki (2024), Aviv dkk. (2024), Ade Sobariah dan Ardian (2025), serta Hakim dkk. (2025) yang menyimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sultra Cabang Raha dengan koefisien regresi sebesar 0,440 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selain

itu, budaya organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan *self-efficacy* dan motivasi kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori Schein (2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan keyakinan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan komitmen, meningkatkan kerja sama, dan mendorong efektivitas organisasi. Pendapat tersebut juga didukung oleh Robbins dan Judge (2022) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku kerja serta meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Cecep dan Dicki (2024), Bryan dkk. (2025), Akmar dkk (2025), Shokib dkk. (2025) dan Usman dkk (2026) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Takbir dan Almasdi (2024) serta Herlina dkk. (2024) yang melaporkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan tingkat internalisasi nilai-nilai budaya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sultra Cabang Raha dengan koefisien regresi sebesar 0,319 dan nilai signifikansi 0,005 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas, berupaya mencapai target yang ditetapkan, serta menunjukkan tanggung jawab yang lebih baik terhadap pekerjaannya.

Temuan penelitian ini mendukung Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland yang menyatakan bahwa individu yang memiliki kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan yang tinggi akan terdorong untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Luthans (2021) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Qorilasi dkk (2025), Usman dan Nurhadi (2025), Hakim dkk. (2025), dan Setiadi dkk (2025) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun

demikian, hasil ini berbeda dengan penelitian Astuti dkk. (2025) dan Ardianto dkk. (2025) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sistem penghargaan, serta lingkungan kerja yang berbeda.

Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy*, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sultra Cabang Raha. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 156,908 dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,918. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 91,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *self-efficacy*, budaya organisasi, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 8,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil sinergi antara faktor individu, faktor organisasi, dan faktor motivasional. Karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya, didukung oleh budaya organisasi yang kuat, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan mencapai target organisasi. Hasil ini mendukung pandangan Armstrong (2021) dan Mathis dan Jackson (2021) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mengintegrasikan aspek kompetensi individu, budaya organisasi, dan motivasi kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Cecep dan Dicki (2024) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta penelitian Hakim dkk. (2025) yang membuktikan bahwa *self-efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat bahwa kombinasi faktor psikologis, budaya organisasi, dan motivasi kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

CONCLUSION

Penelitian ini membuktikan bahwa *self-efficacy*, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sultra Cabang Raha, baik secara simultan maupun parsial. Di antara ketiga variabel tersebut, budaya

organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan keyakinan diri karyawan, penguatan budaya organisasi, dan peningkatan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Secara praktis, manajemen Bank Sultra Cabang Raha perlu memperkuat implementasi budaya organisasi, meningkatkan *self-efficacy* melalui pengembangan kompetensi, serta mempertahankan motivasi kerja melalui sistem penghargaan dan pengembangan karier. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek penelitian dan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan agar diperoleh model yang lebih komprehensif.

REFERENCES

- Achmadi, L. O. S., Sumail, L. O., & Heslina. (2024). PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN EFIKASI DIRI DALAM KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 53–70.
- Ade Sobariah, & Adhiatma, A. (2025). PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI SELF EFFICACY DAN MOTIVASI KERJA DIMODERASI BUDAYA ORGANISASI. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 4(3), 493–503. <https://doi.org/10.56916/jimab.v4i3.2412>
- Akmar, M. Z., Sarita, B., Tangalayuk, A., & Usman, U. (2025). THE DETERMINANTS OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Multidisipliner Kapalamada*, 4(4), 534–546.
- Aploegi, S. A., Nuraeni, N., & Hasanah, H. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI KASUS PADA PT. ARTAJASA PEMBAYARAN ELEKTRONIS). *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 7(3), 2265–2276. <https://doi.org/10.38035/rj.v7i3.1614>
- Armstrong, M. (2021). HANDBOOK OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: IMPROVE BUSINESS PERFORMANCE THROUGH STRATEGIC PEOPLE MANAGEMENT (7th ed.). Kogan Page.
- Astuti, T. W., Putra, B. R., Pratiwi, N., & Fitri, H. (2025). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN

- KETERLIBATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BPR LPN SUNGAI RUMBAI. *Journal Educational Research and Development*, 1(3), 340–346.
- Bandura, A. (1997). SELF-EFFICACY: THE EXERCISE OF CONTROL. W. H. Freeman.
- Cecep Saepuloh, & Kusmayadi, D. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA W.E PLAYGROUND DUSUN BAMBU. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4), 2436–2443. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2636>
- Endarsyah, B. E., Andriannoor, R., Rahmadani, M., & Firdaus, V. (2025). PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. PLN UBP ASAM ASAM). 13(1), 72–80.
- Herlina, L., Khuzaini, & Mursanto. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KOPERASI TIRTA LESTARI. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 79–91. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v8i2.577>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (17th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR (18th ed.). Pearson.
- Hakim, S., Hadi, S. P., & Saryadi, S. (2025). PENGARUH MOTIVASI DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA STRADA. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 14(3), 1161–1171. <https://doi.org/10.14710/jiab.2025.47180>
- Sandi, D. P., & Masri, M. (2026). PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN KERJA. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 18(1).
- Schein, E. H. (2010). ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP (4th ed.). John Wiley & Sons.
- Setiadi, A., & Hatani, L. (2025). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

- PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN SULAWESI TENGGARA. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 837–853.
- Shokib, S., Budiwati, Y., & Widiastuti, H. (2025). PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 17(3), 290–302. <https://doi.org/10.26623/jreb.v17i3.11029>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). SELF-EFFICACY AND WORK-RELATED PERFORMANCE: A META-ANALYSIS. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261.
- Takbir, R. P. T., & Almasdi, A. (2024). PENGARUH SELF EFFICACY, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI UKM PERDAGANGAN DAN TENAGA KERJA KABUPATEN PASAMAN. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(4), 13682–13693. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.14194>
- Triyono, A., & Rahayu, T. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Nusantara*, 4(1), 101–110. <https://doi.org/10.55338/jeama.v4i1.268>
- Usman, U., & Nurhadi, I. (2025). EMPLOYEE PERFORMANCE: THE ROLE OF MOTIVATION IN LEADERSHIP AND WORK STRESS. *Jurnal Multidisipliner Kapalamada*, 4(4), 722–734.
- Usman, U., Qorilani, R., & Kristian, F. A. B. (2025). KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA. *ECOTECHNOPRENEUR: Journal Economics, Technology and Entrepreneur*, 4(4), 550–563.
- Usman, U., Sulistia, W., Hatani, L., & Rommy, N. (2026). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KOLAKA. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 1840–1846. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6473>
- Usman, U., Takdir, D., & Yusuf, H. (2026). DISIPLIN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 5(4), 66–75.

- Prasetyowati, A. I., Kistyanto, A., & Wardoyo, D. T. W. (2024). ANALISIS PENGARUH SELF-EFFICACY DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN MAGETAN. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 93–104.
- Simarmata, A., Sitorus, S. A. C., & Purba, E. F. (2025). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 1148–1167.
- Suryani, W. I., Waliamin, J., & Safrianti, S. (2025). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, SELF-ESTEEM, DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. AGUNG TOYOTA KOTA BENGKULU. *Manajemen*, 5(2), 184–193. <https://doi.org/10.51903/9m5s2k31>