

Pengaruh *Career Development*, *Self Efficacy*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Garment dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Kristina Ayu Oktaviani¹, Nur Achmad^{2*}

Universitas Muhammadiyah Surakarta

b100210051@student.ums.ac.id¹, nur.achmad@ums.ac.id^{2*}

ABSTRACT

This study examines the effect of Career Development, Self-Efficacy, and Work Environment on Employee Performance at PT. Pacific Garment, with Work Motivation as an intervening variable. A quantitative approach was used, involving 50 employees as the sample. Data were collected via questionnaires on career development, self-efficacy, work environment, work motivation, and employee performance. The analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with Smart PLS 3 software. The results show that Career Development has a positive effect on work motivation but does not significantly affect performance. Self-Efficacy positively influences performance but not motivation. The work environment positively impacts motivation, but not performance. Work motivation has a positive effect on performance but does not mediate other factors. These findings suggest that while motivation improves performance, other factors' influence on performance is weak. The study's limitations include its reliance on questionnaires and a focus on one company. Future research should explore diverse indicators, use qualitative methods, and involve other organizations.

Keywords: *Career Development, Employee Performance, Self-Efficacy, Work Environment, Work Motivation.*

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh Pengembangan Karir, Efikasi Diri, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Garment, dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 50 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner pengembangan karir, efikasi diri, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Analisis dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan software Smart PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap motivasi kerja namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi tidak berpengaruh terhadap motivasi. Lingkungan kerja berdampak positif terhadap motivasi, namun tidak berdampak pada kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja namun tidak memediasi faktor lain. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi meningkatkan kinerja, pengaruh faktor lain terhadap kinerja lemah. Keterbatasan penelitian ini mencakup ketergantungan pada kuesioner dan fokus pada satu perusahaan. Penelitian di masa depan sebaiknya mengeksplorasi beragam indikator, menggunakan metode kualitatif, dan melibatkan organisasi lain.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai, *Self-Efficacy*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam suatu organisasi, berperan sebagai motor penggerak dalam operasional perusahaan, mulai dari perencanaan, pengelolaan, hingga pengembangannya. Manajemen SDM yang efektif dapat memastikan tenaga kerja mampu menjalankan tugasnya dengan optimal. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak positif terhadap performa organisasi secara keseluruhan serta membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu memiliki tenaga kerja dengan performa yang unggul. Beberapa strategi yang dapat diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan antara lain pengembangan karier (*career development*), keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas (*self-efficacy*), serta lingkungan kerja yang mendukung.

(Harras et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau pencapaian individu dalam jangka waktu tertentu, yang kemudian dibandingkan dengan berbagai parameter, seperti standar yang telah ditentukan, target organisasi, atau kriteria lain yang relevan. Tujuan utama dari pengukuran kinerja adalah tidak hanya untuk mengevaluasi hasil kerja pada akhir periode tertentu, tetapi juga untuk menilai proses kerja selama periode tersebut. Kinerja atau *work performance* mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja yang berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mulyani, Sari, & Sari, 2019). Dengan demikian, performa individu dalam organisasi sangat menentukan keberhasilan kolektif perusahaan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh (Achmad, 2023), pencapaian kerja yang dilakukan oleh setiap anggota tim berkontribusi terhadap pencapaian perusahaan secara menyeluruh.

(Sutrisno, 2019), pengembangan karier adalah suatu proses peningkatan kompetensi individu yang didukung oleh organisasi guna mencapai jenjang karier yang lebih baik. Perencanaan karier yang matang memungkinkan karyawan untuk terus berkembang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, *self-efficacy* menjadi aspek fundamental dalam memahami dan meyakini kemampuan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kepercayaan diri ini berperan dalam menentukan tindakan yang akan diambil individu dalam mencapai suatu target. Sementara itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor penentu dalam kinerja individu. (Kasmir, 2019:192) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi yang meliputi fasilitas, ruang kerja, serta interaksi antar rekan kerja, sedangkan (Afandi, 2021:65) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja mereka, termasuk faktor fisik seperti pencahayaan dan suhu ruangan. Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, menciptakan kenyamanan, serta mempermudah karyawan dalam berkonsentrasi menyelesaikan tugasnya.

Motivasi memiliki peran sentral dalam mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal dalam organisasi. (Adhari & Zelvian, 2021)

menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan dorongan individu untuk memilih dan menjalankan suatu tugas dengan penuh komitmen. Faktor *self-efficacy* berpengaruh terhadap performa kerja seseorang, karena individu yang percaya pada kemampuannya cenderung lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan. Selain itu, pengembangan karier menjadi aspek penting dalam pengelolaan SDM guna memastikan bahwa karyawan dapat bekerja sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Motivasi juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan dalam pekerjaan, pencapaian prestasi, kesempatan untuk berkembang, pengakuan dari atasan maupun rekan kerja, serta tanggung jawab yang diberikan. (Sarumaha, 2022) menyebutkan bahwa bagi karyawan, motivasi kerja dapat meningkatkan gairah dalam bekerja, produktivitas, serta loyalitas terhadap organisasi. Dari perspektif organisasi, pemberian motivasi merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Penelitian oleh (Brandion et al., 2023) menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan karier justru tidak memiliki dampak yang signifikan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh (Putri Azizi et al., 2021) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara pengembangan karier dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana career development, self-efficacy, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran motivasi kerja. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam menyusun strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan performa karyawan, sehingga mereka semakin termotivasi dalam memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh individu dalam suatu organisasi guna mencapai sasaran perusahaan, di mana kinerja mencakup pencapaian serta perilaku yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab dalam periode tertentu (Kasmir, 2019). Menurut (Purwaningrum dkk., 2021), kinerja karyawan adalah pencapaian kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun indikator kinerja menurut (Nurjaya, 2021) meliputi kuantitas kerja yang mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, kualitas kerja yang berkaitan dengan tingkat mutu hasil pekerjaan yang dapat diukur secara numerik, efisiensi dalam penggunaan sumber daya dengan cara hemat serta bijaksana, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku atau disiplin kerja, inisiatif yang mencerminkan kemampuan dalam mengambil keputusan tanpa instruksi langsung, ketelitian dalam memastikan kesesuaian hasil dengan tujuan yang diharapkan, kepemimpinan dalam memengaruhi serta memberi contoh kepada rekan kerja, kejujuran yang mencerminkan integritas dalam bekerja, serta kreativitas yang

berhubungan dengan kemampuan menghasilkan gagasan baru. (Widodo et al.,2022) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan juga meliputi kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran, serta kerja sama dalam tim.

Pengembangan Karier

Pengembangan karier merujuk pada perjalanan seorang individu dalam meniti berbagai posisi atau jabatan sepanjang masa kerja (Yulius, 2022). (Aritonang et al.,2019) menjelaskan bahwa pengembangan karier merupakan upaya seseorang dalam meningkatkan keterampilan kerja guna memperluas wawasan, yang pada akhirnya membuka peluang untuk memperoleh posisi yang lebih baik dalam dunia kerja. Pengembangan karier sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam mendapatkan posisi atau jabatan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta tidak hanya terbatas pada lingkungan kerja, tetapi juga dapat diperoleh dari berbagai pengalaman di luar pekerjaan formal. (Angga,2019) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pengembangan karier, di antaranya adalah adanya perlakuan yang adil dalam promosi jabatan, perhatian dari atasan dalam memberikan umpan balik, akses informasi mengenai kesempatan promosi, minat individu dalam memperoleh promosi, serta tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terkait pengembangan kariernya. (Al Hakim et al.,2019) menambahkan bahwa dimensi pengembangan karier mencakup promosi jabatan, pelatihan, mutasi, serta pendidikan.

Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu sesuai dengan hasil yang diinginkan (Anjani, 2022). Menurut Wulandari et al. (2021), efikasi diri merupakan rasa percaya individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas secara spesifik demi mencapai suatu tujuan yang ditetapkan. Sementara itu, Dissanayake et al. (2019) menyatakan bahwa efikasi diri berkaitan erat dengan keyakinan seseorang terhadap kompetensinya dalam mencapai kinerja yang optimal dan dampaknya terhadap berbagai aspek kehidupan. (Sherlie dan Hikmah,2020) menyebutkan beberapa indikator keberhasilan efikasi diri, yaitu kemampuan menghadapi berbagai situasi, keyakinan dalam menggerakkan motivasi demi mencapai hasil, kepercayaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, keyakinan dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul, serta harapan terhadap hasil yang akan diperoleh. (Taufiqullah,2020) menambahkan bahwa dimensi efikasi diri mencakup sifat tugas yang dihadapi, insentif eksternal seperti penghargaan yang diberikan sebagai refleksi keberhasilan seseorang, status sosial individu yang berpengaruh terhadap kepercayaan diri, serta informasi mengenai kemampuan diri yang dapat meningkatkan atau menurunkan efikasi diri seseorang.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala elemen yang ada di sekitar pegawai

yang dapat memengaruhi kelancaran dalam pelaksanaan tugas mereka, termasuk faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, serta kondisi fisik lainnya (Rahman, Mansur, & Rahman, 2020). Edward dan Purba (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melaksanakan pekerjaan mereka, yang mencakup kondisi fisik serta interaksi dengan sesama rekan kerja yang dapat berdampak pada kinerja. Dari berbagai perspektif ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana dalam area pekerjaan yang memengaruhi proses penyelesaian tugas dan hubungan antarpegawai, yang pada gilirannya menciptakan suatu perasaan atau atmosfer tertentu dalam bekerja. Menurut (Afandi, 2021), indikator lingkungan kerja mencakup pencahayaan yang memengaruhi produktivitas dan kesehatan mata karyawan, warna ruangan yang berdampak pada kondisi mental dan psikologis, sirkulasi udara yang menentukan kenyamanan dalam bekerja, serta tingkat kebisingan yang perlu diminimalkan untuk meningkatkan fokus kerja. (Susanti dan Mardika, 2021) menambahkan bahwa indikator lingkungan kerja juga meliputi fasilitas yang disediakan perusahaan, kebisingan yang harus dikontrol agar tidak mengganggu konsentrasi, sistem ventilasi udara yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis di antara karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memberikan semangat kepada individu agar mau bekerja dengan optimal, bekerja sama dengan rekan kerja, serta mengintegrasikan kemampuannya guna mencapai kepuasan dalam bekerja (Wau, 2022). (Zebua, 2022) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan erat dengan usaha serta dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. (Sari dan Aziz, 2019) mengacu pada teori tiga kebutuhan McClelland yang menyatakan bahwa terdapat tiga aspek utama dalam motivasi kerja, yaitu kebutuhan akan prestasi yang menjadi dorongan bagi individu untuk unggul dalam pekerjaannya, kebutuhan akan kekuasaan yang memotivasi seseorang untuk memiliki pengaruh serta mengendalikan suatu posisi, serta kebutuhan akan afiliasi yang mendorong individu untuk bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan memiliki hubungan kerja yang harmonis. Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yakni motivasi positif yang diberikan dalam bentuk penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, serta motivasi negatif yang berupa sanksi atau hukuman bagi karyawan yang tidak mencapai standar kerja yang diharapkan. Meskipun motivasi negatif dapat meningkatkan kinerja dalam jangka pendek karena adanya rasa takut akan hukuman, motivasi positif cenderung lebih efektif dalam jangka panjang karena memberikan dorongan intrinsik kepada individu untuk terus berkembang dan mencapai hasil terbaik dalam pekerjaannya.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan dari Himma (2019), pengembangan karir memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian

Sugiarti (2021) juga mempertegas bahwa pengembangan karir berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan bukti-bukti penelitian sebelumnya dan teori yang relevan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengembangan karir memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada studi Meria et al. (2021), efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi rintangan untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung merasa yakin dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi hambatan. Berdasarkan teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

H2: Efikasi diri memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Tasman dkk. (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek yang berkaitan dengan peralatan, bahan, serta cara kerja yang berlaku di tempat kerja. Hal ini juga mencakup interaksi individu dengan rekan kerja dan kondisi sekitar tempat mereka bekerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang telah disusun, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H3: Lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Caroline & Susan (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja di Kenyatta University. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa peningkatan karir berhubungan erat dengan motivasi kerja yang lebih tinggi pada karyawan. Berdasarkan penelitian ini, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H4: Pengembangan karir memengaruhi secara positif motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Setianingrum dkk. (2016) menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dapat meningkatkan semangat dan dorongan untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan hasil analisis ini, hipotesis yang dihasilkan adalah:

H5: Efikasi diri mempengaruhi secara positif motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Nabella (2022), ditemukan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini mendukung hipotesis bahwa lingkungan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja. Oleh karena itu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

Analisis menunjukkan bahwa baik pengembangan karir maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan ini, motivasi kerja berfungsi sebagai penghubung antara pengembangan karir dan peningkatan kinerja karyawan. Hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H7: Pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

Penelitian oleh Ridwan Baraba dkk. menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis yang dapat diusulkan adalah:

H8: Efikasi diri memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

Hanafi dan Yohana (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai mediator. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat berujung pada peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H9: Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Sugiarti (2021) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Analisis statistik menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Berdasarkan penelitian ini, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H10: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019), dengan tujuan utama mengumpulkan serta menganalisis data secara statistik untuk menguji suatu hipotesis. Populasi yang terlibat dalam studi ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Pacific Garment yang berjumlah 50 orang, yang sekaligus menjadi sampel melalui penerapan teknik

saturated sampling. Data yang digunakan terdiri dari dua jenis, yakni data primer yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang berkaitan dengan pengembangan karir, *self-efficacy*, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta data sekunder yang bersumber dari buku, jurnal, penelitian sebelumnya, dan informasi daring.

Untuk mengumpulkan data, digunakan kuesioner dengan skala penilaian yang dimulai dari sangat setuju (5) hingga sangat tidak setuju (1). Variabel yang diteliti terbagi menjadi tiga, yakni variabel independen yang meliputi pengembangan karir, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja, variabel intervening berupa motivasi kerja, serta variabel dependen yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Sugiyono, 2017).

Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS), dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 3. Pendekatan ini digunakan untuk mengevaluasi hubungan antarvariabel melalui pengukuran validitas, reliabilitas, dan pengujian hipotesis. Uji pengaruh dilaksanakan untuk mengidentifikasi baik hubungan langsung maupun tidak langsung antara variabel independen terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Deskripsi responden merupakan representasi latar belakang atau karakteristik yang melekat pada individu yang menjadi subjek penelitian. Setiap responden memiliki ciri khas tersendiri, yang dapat mempengaruhi sudut pandang mereka dalam memberikan jawaban. Studi ini dilakukan terhadap seluruh tenaga kerja di PT. Pacific Garment dengan jumlah partisipan sebanyak 50 orang. Pengumpulan informasi dilakukan melalui metode survei dengan memanfaatkan instrumen berupa angket. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh, di mana semua individu dalam populasi dijadikan sampel. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah individu yang aktif bekerja di PT. Pacific Garment. Data yang diperoleh melalui angket dianalisis menggunakan skala *Likert* untuk mengukur tanggapan mereka. Deskripsi responden berfungsi untuk mengenali berbagai atribut demografis mereka, mencakup jenis kelamin, rentang usia, tingkat pendidikan, serta tempat tinggal. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban dari para responden, distribusi karakteristik mereka dapat dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

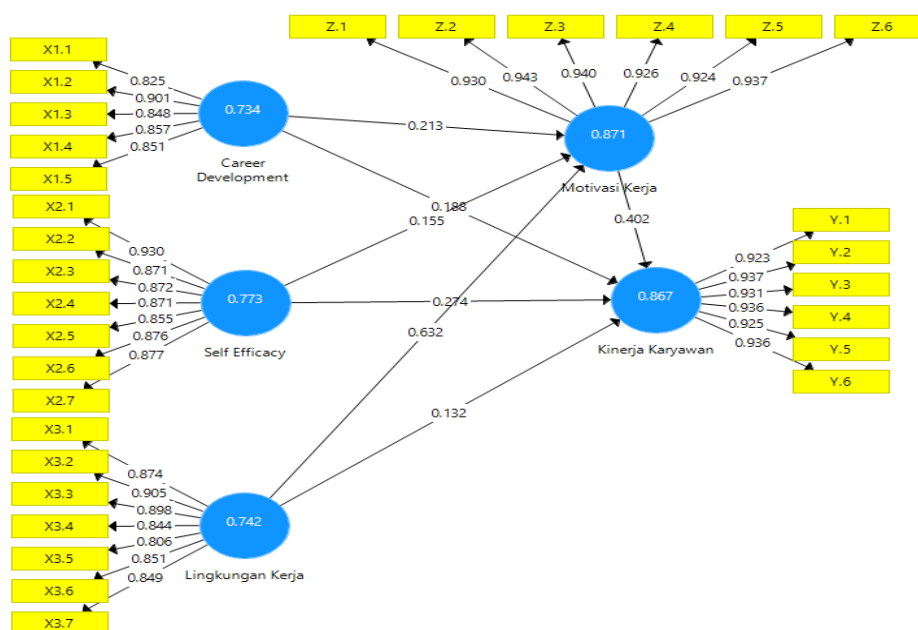
Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	8	16,0
Perempuan	42	84,0
Usia		
< 20 tahun	9	18,0
20-30 tahun	18	36,0

>30 tahun	23	46,0
Pendidikan		
SMP	22	44,0
SMA / SMK	28	56,0

Sumber: Data primer diolah,2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan (84%), dengan laki-laki hanya 16%. Berdasarkan usia, sebagian besar karyawan berusia di atas 30 tahun (46%), sementara yang berusia di bawah 20 tahun hanya 18%. Dari segi pendidikan, sebagian besar memiliki latar belakang SMA/SMK (56%), sedangkan yang berpendidikan SMP mencapai 44%. Karyawan dengan masa kerja 1–5 tahun mendominasi (32%), sementara yang bekerja lebih dari 5 tahun hanya 14%. Secara keseluruhan, responden sebagian besar perempuan, berusia di atas 30 tahun, berpendidikan SMA/SMK, dan memiliki masa kerja 1–5 tahun.

Skema Program PLS



Gambar 1. Outer Model

Analisis Outer Model

Convergen Validity

Tabel 2. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Career Development (X1)	X1.1	0,825
	X1.2	0,901
	X1.3	0,848
	X1.4	0,857

	X1.5	0,851
Self Efficacy (X2)	X2.1	0,930
	X2.2	0,871
	X2.3	0,872
	X2.4	0,871
	X2.5	0,855
	X2.6	0,876
	X2.7	0,877
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,874
	X3.2	0,905
	X3.3	0,898
	X3.4	0,844
	X3.5	0,806
	X3.6	0,851
	X3.7	0,849
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,923
	Y.2	0,937
	Y.3	0,931
	Y.4	0,936
	Y.5	0,925
	Y.6	0,936
Motivasi Kerja (Z)	Z.1	0,930
	Z.2	0,943
	Z.3	0,940
	Z.4	0,926
	Z.5	0,924
	Z.6	0,937

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 2 yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dalam variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* di atas 0.70. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator dapat dianggap sah serta layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Selain meninjau dari aspek *outer loading*, keabsahan konvergen (*convergent validity*) juga dapat dievaluasi melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai *AVE* yang melebihi ambang batas 0.5 menunjukkan tingkat keabsahan konvergen yang baik. Berikut ini disajikan nilai *AVE* untuk setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Keterangan
Career Development (X1)	0.734	Valid
Self Efficacy (X2)	0.773	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0.742	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	0.867	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0.871	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa setiap variabel penelitian ini memiliki nilai AVE > 0.5. Nilai AVE untuk variabel *Career Development* (X1) sebesar 0,734. Nilai AVE untuk variabel *Self Efficacy* (X2) sebesar 0,773. Nilai AVE untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,742. Nilai AVE untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,867. Nilai AVE untuk variabel Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,871. Dengan demikian setiap variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid seluruhnya.

Discriminant Validity

Tabel 4. Fornell - Larcker

	Career Development	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Self Efficacy
X1	0,857				
X2	0,945	0,960	0,946	0,954	0,879
X3	0,942	0,962	0,862		
Y	0,955	0,931			
Z	0,954	0,972	0,979	0,933	

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan hasil yang tercantum pada Tabel 4d, terlihat bahwa setiap indikator pada variabel penelitian ini menunjukkan nilai *Fornell-Larcker* yang paling tinggi pada variabel yang relevan, jika dibandingkan dengan nilai *Fornell-Larcker* pada variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah mencapai *discriminant validity* yang optimal dalam mendefinisikan dan menyusun variabel-variabel yang ada. Dengan kata lain, hasil tersebut mengindikasikan bahwa masing-masing indikator memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan satu variabel dengan variabel lainnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Career Development (X1)	0.932
Self Efficacy (X2)	0.960
Lingkungan Kerja (X3)	0.953
Kinerja Karyawan (Y)	0.975
Motivasi Kerja (Z)	0.976

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan pada Tabel 5 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dari masing indikator pada penelitian ini > 0,7. Dengan nilai variabel *Career*

Development (X1) sebesar 0,932. Nilai variabel *Self Efficacy* (X2) sebesar 0,960. Nilai variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,953. Nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,975. Nilai variabel Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,976. demikian maka disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Cronbach's Alpha

Tabel 6. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Career Development (X1)	0.909
Self Efficacy (X2)	0.951
Lingkungan Kerja (X3)	0.942
Kinerja Karyawan (Y)	0.969
Motivasi Kerja (Z)	0.970

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan pada Tabel 6 tersebut, dapat diketahui bahwa *Cronbachs Alpha* semua variabel pada penelitian ini > 0.7 . Dengan nilai *Cronbachs Alpha* variabel X1 adalah 0,909. Nilai *Cronbachs Alpha* variabel X2 sebesar 0,951. Nilai *Cronbachs Alpha* variabel X3 sebesar 0,942. Nilai *Cronbachs Alpha* variabel Y sebesar 0,969. Nilai *Cronbachs Alpha* variabel Z sebesar 0,970. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian ini reliabel.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Collinearity Statistic (VIF)

	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Career Development (X1)	13.210	11.730
Self Efficacy (X2)	13.348	12.566
Lingkungan Kerja (X3)	25.046	11.987
Kinerja Karyawan (Y)		
Motivasi Kerja (Z)	32.686	

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 7, nilai *Collinearity Statistics* (VIF) yang digunakan untuk menguji setiap variabel menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF yang lebih kecil dari 5. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi pelanggaran terhadap uji multikolinearitas.

Analisis Inner Model

Uji Keباikan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 8. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.961	0.958
Motivasi Kerja (Z)	0.969	0.967

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis dalam Tabel 8, koefisien R-Square menunjukkan bahwa faktor *Career Development* (X1), *Self Efficacy* (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan kontribusi sebesar 96,1%. Sementara itu, pengaruh yang sama terhadap Motivasi Kerja (Z) tercatat sebesar 96,9%. Angka ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel tersebut dengan kedua aspek yang diuji dalam penelitian ini.

Lebih lanjut, uji *Q-Square* digunakan untuk mengevaluasi kemampuan model dalam memprediksi observasi empiris. Jika nilai *Q2* lebih besar dari 0, maka model tersebut dapat dianggap memiliki relevansi prediktif yang baik. Sebaliknya, apabila *Q2* lebih kecil dari 0, maka model tersebut dinilai kurang relevan dalam hal prediksi. Hasil perhitungan nilai *Q2* yang telah dilakukan akan memberikan gambaran lebih jelas tentang seberapa baik model ini dapat memproyeksikan hasil yang akan datang dalam konteks penelitian ini:

Tabel 9. Nilai Q-Square

	Q-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.823
Motivasi Kerja (Z)	0.836

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan informasi yang ada pada Tabel 9, didapati nilai *Q2* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,823 dan nilai *Q2* untuk variabel Motivasi Kerja (Z) adalah 0,836. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karena nilai $Q2 > 0$, maka model penelitian ini menunjukkan *predictive relevance* yang baik.

Normed Fix Index Model

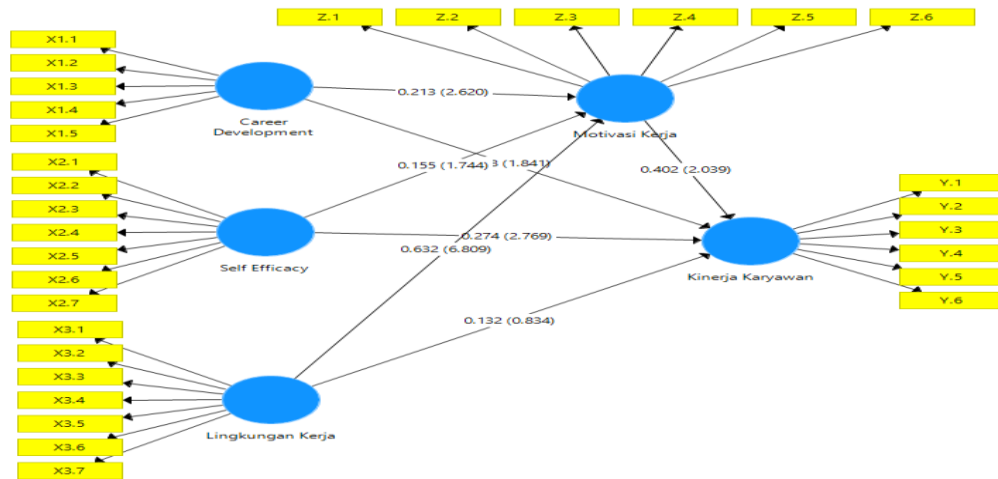
Tabel 10. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,033	0,033
d_ULS	0,548	0,548
d_G	3,506	3,506
Chi-Square	614,938	614,938
NFI	0,769	0,769

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan pada Tabel 10, nilai *Standardized Root Mean Residual* (SRMR) atau rata-rata keseluruhan residual dalam penelitian ini tercatat sebesar 0,033, sementara *Normed Fit Index* (NFI) memiliki angka 0,769. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dalam model pengujian ini menunjukkan tingkat

kecocokan yang sangat memadai.



Gambar 2. Inner Model

Uji Hipotesis

Uji Path Coefficient

Tabel 11. Path Coefisien (Direct Effect)

	Hipotesis	Original Sample	t-statistics	P Values	Keterangan
Career Development (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	H1	0.188	1.841	0.066	Tidak Signifikan
Self Efficacy (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	H2	0.274	2.769	0.006	Positif Signifikan
Lingkungan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	H3	0.132	0.834	0.405	Tidak Signifikan
Career Development (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	H4	0.213	2.620	0.009	Positif Signifikan
Self Efficacy (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	H5	0.155	1.744	0.082	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja (X3) -> Motivasi Kerja (Z)	H6	0.632	6.809	0.000	Positif

(X3) -> Motivasi Kerja (Z)					Signifikan
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H10	0.402	2.039	0.042	Positif Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan Tabel 11, hasil kajian mengindikasikan bahwa: (1) *Career Development* tidak memberikan dampak signifikan terhadap performa pegawai (t-statistik 1,841; p-value 0,066), sehingga hipotesis tidak terbukti. (2) *Self Efficacy* menunjukkan hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (t-statistik 2,769; p-value 0,006), sehingga hipotesis diterima. (3) Faktor lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (t-statistik 0,816; p-value 0,405), hipotesis pun ditolak. (4) *Career Development* memengaruhi motivasi kerja secara positif (t-statistik 2,620; p-value 0,009), sehingga hipotesis diterima. (5) *Self Efficacy* tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (t-statistik 0,155; p-value 0,082), hipotesis ditolak. (6) Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja (t-statistik 6,809; p-value 0,000), hipotesis diterima. (7) Motivasi kerja berkontribusi positif terhadap performa pegawai (t-statistik 2,039; p-value 0,042), hipotesis diterima.

Uji Indirect Effect

Tabel 12. Spesific Indirect Effect

Indirect Effect	Original Sample	t-statistics	P Values	Keterangan
Career Development (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.086	1.484	0.138	Tidak Signifikan
Self Efficacy (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.062	1.218	0.224	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja (X3) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.254	1.832	0.067	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Hipotesis ketujuh menyelidiki apakah *Motivation at Work* berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara Pengembangan Karier dan Kinerja

Karyawan. Berdasarkan analisis, diperoleh nilai statistik t sebesar 1,484, yang menunjukkan bahwa t-statistik ini lebih rendah dari 1,96, serta nilai p sebesar 0,138, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Motivation at Work* tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan. Selanjutnya, Hipotesis kedelapan menilai peran *Motivation at Work* sebagai mediator dalam hubungan antara *Self-Efficacy* dan Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan t-statistik sebesar 1,218, yang lebih kecil dari 1,96, dengan nilai p sebesar 0,224, yang melebihi ambang batas 0,05, yang berarti tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa *Motivation at Work* memediasi hubungan antara *Self-Efficacy* dan Kinerja Karyawan. Terakhir, Hipotesis kesembilan, yang menguji apakah *Motivation at Work* memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, menunjukkan t-statistik sebesar 1,832, yang juga lebih rendah dari 1,96, dengan nilai p sebesar 0,067, yang lebih besar dari 0,05, sehingga tidak ditemukan bukti bahwa *Motivation at Work* dapat memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Marwansyah,2014:208), Pengembangan Karir atau *Career Development* adalah proses pembinaan diri seorang karyawan untuk meraih tujuan karir pribadi yang diinginkan. Sementara itu, Kinerja Karyawan diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, berdasarkan standar yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja (Palgunanto dkk., 2010: 67). Berdasarkan penelitian statistik yang telah dilakukan, ditemukan bahwa Pengembangan Karir tidak memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak semata-mata ditentukan oleh adanya pengembangan karir. Pengembangan karir bisa jadi malah mengalihkan perhatian karyawan dari pekerjaan utama mereka, sehingga bisa berdampak negatif pada kinerja. Jika perusahaan atau organisasi tidak mendukung pengembangan karir dengan orientasi yang jelas, karyawan mungkin merasa usahanya sia-sia, yang pada akhirnya justru menurunkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian (Fathur Rozy,2021) yang menyatakan Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Bandura (dalam Jeist dan Feist, 2008) mengartikan *Self Efficacy* atau Efikasi Diri sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengendalikan berbagai situasi, baik yang berhubungan dengan dirinya maupun dengan lingkungan sekitar. Kinerja Karyawan sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas sesuai kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Riyadi, 2011). Hasil penelitian statistik menunjukkan bahwa Efikasi Diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keyakinan karyawan terhadap

kemampuannya dalam menyelesaikan tugas akan berimplikasi positif terhadap penilaian kinerjanya. Semakin tinggi tingkat keyakinan diri seorang karyawan, semakin mudah mereka menyelesaikan pekerjaan, bahkan yang sulit sekalipun, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kinerja mereka. Efikasi Diri yang kuat juga memberikan dampak positif pada perusahaan, karena karyawan yang percaya diri cenderung lebih produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ridho Pratomo, 2022) Efikasi Diri memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mardiana (dalam Wijaya & Susanty, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melaksanakan tugas atau aktivitas sehari-hari mereka. Sedangkan menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2018), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meski lingkungan kerja tidak kondusif, karyawan yang memiliki manajemen diri yang baik tetap bisa menjaga kualitas kerjanya. Mereka menyadari bahwa lingkungan kerja bersifat heterogen dan dinamis, dan keberagaman tersebut harus diterima dengan kedewasaan serta toleransi antar sesama rekan kerja. Karyawan yang bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang ada, meski tidak ideal, tetap dapat menjaga kinerjanya.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja

Pengembangan Karir atau *Career Development* adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja karyawan yang mendorong pencapaian tujuan karir yang diinginkan (Balbed & Sintaasih, 2019). Motivasi Kerja merupakan dorongan yang diberikan untuk menciptakan semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012:95). Berdasarkan hasil penelitian, Pengembangan Karir terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Ketika perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, karyawan merasa dihargai dan didukung untuk terus maju, yang akhirnya meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras. Motivasi kerja yang tinggi ini akan berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan yang berdampak baik bagi perusahaan.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Kerja

Efikasi Diri atau *Self Efficacy* adalah penilaian individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi berbagai tantangan yang muncul dalam pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Diryatika & Armiami, 2023). Sementara itu, motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal (Kasmir, 2018). Penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Ketika karyawan memiliki keraguan terhadap kemampuannya atau memiliki tingkat efikasi diri yang rendah, motivasi mereka untuk bekerja cenderung berkurang. Rasa kurang

percaya diri membuat karyawan merasa tidak mampu menghadapi tantangan, sehingga motivasi mereka menurun dan berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Sedarmawati (dalam Handayani, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua aspek, yaitu lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup segala fasilitas yang ada di tempat kerja, sementara lingkungan non-fisik berkaitan dengan hubungan antar individu di tempat kerja. Menurut Sinambela (2017), motivasi kerja dipengaruhi oleh sikap dan nilai-nilai yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Ketika lingkungan kerja mendukung, baik secara fisik maupun interaksi sosial, karyawan merasa lebih nyaman dan aman, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih giat. Lingkungan yang saling menghargai, fasilitas yang memadai, dan suasana kerja yang kondusif akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

Menurut Siagian (2007:215), Pengembangan Karir adalah perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir yang diinginkan. Kinerja Karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok di suatu perusahaan (Antika, et al., 2021). Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri karyawan yang menumbuhkan semangat untuk bekerja optimal dalam mencapai tujuan (Antika, et al., 2021). Penelitian menemukan bahwa Motivasi Kerja tidak memediasi hubungan antara Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan. Ketika karyawan berusaha untuk mengembangkan karir mereka namun perusahaan tidak memberikan dukungan, motivasi kerja akan menurun atau hilang, yang pada akhirnya berdampak buruk pada kinerja karyawan. Tanpa dorongan motivasi yang cukup, kinerja yang dihasilkan tidak optimal.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

Menurut Baron (dalam Nicolas et al., 2020), Efikasi Diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengatasi hambatan dan mencapai tujuan. Kinerja Karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2009:67). Motivasi Kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Esisuarni, et al., 2024). Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak memediasi hubungan antara Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan. Ketika Efikasi Diri seorang karyawan rendah, maka motivasi untuk bekerja juga berkurang, yang menyebabkan kinerjanya tidak maksimal. Rasa kurang percaya diri menghambat upaya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya menurunkan

kualitas kinerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

(Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja, baik alat, bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja. Kinerja Karyawan adalah tingkat keberhasilan yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan (Ahmad, et al., 2022). Motivasi Kerja adalah dorongan yang mengarahkan perilaku seseorang untuk bekerja secara maksimal, baik dalam hal tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, dan kemandirian (Esisuarni, et al., 2024). Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Ketika lingkungan kerja tidak mendukung karyawan dalam merasa nyaman atau aman, maka karyawan akan kehilangan semangat dan motivasi untuk bekerja. Dengan hilangnya motivasi, kinerja karyawan akan menurun.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja adalah faktor yang menyebabkan karyawan berperilaku dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Antika, et al., 2021). Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan mereka (Antika, et al., 2021). Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditentukan perusahaan, maka kinerjanya akan meningkat. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien, efektif, dan cepat dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya membawa dampak positif bagi perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Career Development* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. *Self Efficacy* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak terhadap motivasi kerja. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, meskipun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memberikan dampak positif pada kinerja, tetapi tidak berfungsi sebagai mediator antara faktor-faktor lain dengan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja, pengaruh faktor lain terhadap kinerja masih lemah. Penelitian ini terbatas pada pendekatan kuantitatif menggunakan kuesioner, yang tidak memungkinkan penggalian informasi lebih mendalam. Selain itu, fokus pada satu perusahaan membatasi generalisasi hasil, dan indikator yang digunakan masih terbatas dalam menggambarkan keseluruhan variabel yang diteliti. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas indikator, menggunakan metode kualitatif seperti wawancara, dan melibatkan organisasi dengan latar belakang yang berbeda agar

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 7 Nomor 2 (2025) 909 – 930 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v7i2.7097

hasilnya lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi. Bagi perusahaan, penting untuk menyediakan program pengembangan karir yang tepat sasaran, memberikan pelatihan untuk meningkatkan *self-efficacy* karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan kondusif. Penutupan ini memberikan arahan praktis dan peluang untuk penelitian lebih lanjut dalam menggali temuan yang telah disampaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Nur, dkk., (2023). Workshop Statistik Milenial. Gumpang Agung III, No.. C.5RT 12/III, Gumpang, Kartasura, Sukoharjo.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep Dan Indikator (Edisi Ke2). Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amelia, Ayu, Cahyono Cahyono, Nurchayati Nurchayati, and Suparjo Suparjo. (2024). 'dampak self efficacy, career development, dan transformational leadership terhadap kinerja karyawan'. *Jesya* 7(1): 458-71. doi:10.36778/jesya.v7i1.1377.
- Aritonang, Kromei L., Nira Fadilah, Tomy A. Aritonang, and Okta V. Saragih. (2019). 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro'. *Jurnal Manajemen* 5(1): 53-60.
- Azizi, Putri, Ai Elis Karlinda, Mardhatila Fitri Sopali, Departemen Manajemen, and Fakultas Ekonomi dan Bisnis. (2021). 'Ciptaan Disebarluaskan Di Bawah Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Padang'. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*. (Printed) 5(3). doi:10.52362/jisamar.v5i2.473.
- Balbed, Ammar, and Desak Ketut Sintaasih. (2019). 'Pengaruh Pengembangan Karir'. *E-Jurnal Manajamen* 8(7): 4676-4703.
- Brandion, David, and Marsudi Lestariningsih. (2023). 'Pengaruh Self Efficacy, Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisata Mangrove Wonorejo Surabaya'. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)* 2(2): 154-69. doi:10.24034/jimbis.v2i2.5887.
- Doktor Ilmu Ekonomi, Prodi, Fakultas Ekonomi, & Slamet Riyadi. (n.d.). Pengaruh self efikasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya Hwihanus (2). *YSEJ Server*. Retrieved from <https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server>
- Febrianti, Nita Tri, Suharto Suharto, and Wachyudi Wachyudi. (2020). 'The Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa'. *International Journal of Business and Social Science Research*: 25-35. doi:10.47742/ijbssr.v1n2p3.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono, and Corry Yohana. (2017). 'Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance'. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 5(1): 73–89. doi:10.21009/jpeb.005.1.6.
- Marfuah, Aulia Dias, Nur Achmad, Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Motivasi Berpretasi, Kompetensi Kerja, and Kinerja Karyawan. (2024). 'SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Usaha Ja' Far Medika Karanganyar Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening'. 7(1): 1346–60.
- Mulyani, Sitti Rizki, Vivi Nila Sari, and Marta Widian Sari. (2019). 'The Model of Employee Motivation and Cooperative Employee Performance'. *Polish Journal of Management Studies* 20(2): 379–90. doi:10.17512/pjms.2019.20.2.32.
- Nabella, Ratih Intania. (2022). 'Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja'. *Jurnal Manajemen dan Retail* 2(02): 215–26. doi:10.47080/jumerita.v2i02.2255.
- Nurjaya, Nunu. (2021). 'Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona'. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3(1): 60–74. doi:10.54783/jin.v3i1.361.
- Purwaningrum, Hesti, and Moch Nur Syamsu. (2021). 'Hospitality Industry'. *Insan Cendekia Mandiri* 25(12): 44–54.
- Rahman, Moh. Faisol, Muhammad Mansur, and Fahrurrozi Rahman. (2020). 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Kabupaten Sumenep'. *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen* 3: 107–21. www.fe.unisma.ac.id.
- Sherlie, and Hikmah. (2020). 'Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam'. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5(1): 757–65. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>.
- Sugiarti, Endang. (2021). 'The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta'. *International Journal of Artificial Intelligence Research* 6(1). doi:10.29099/ijair.v6i1.304.
- Sukiyah, Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Elok Venanda, Elok Venanda, and Jojok Dwiridotjahjono. (2021). 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono'. *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 12(2): 99–108. doi:10.29244/jmo.v12i2.33868.
- Susanti, and Nanda Harry Mardika. (2021). 'Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk'. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 3.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 7 Nomor 2 (2025) 909 – 930 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v7i2.7097

https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066.

Wau, Anija. (2022). 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening'. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi* 1(1): 37-47. doi:10.56248/jamane.v1i1.11.

Wulandari, A. P.J., and Istiani. (2021). 'The Effect of Self-Esteem and Self-Efficacy on the Academic Resilience of Undergraduate Students in Jakarta'. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* 729(1). doi:10.1088/1755-1315/729/1/012094.