

THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY, COMPETENCY AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. CREATE ORION METAL

PENGARUH *SELF EFFICACY*, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. CIPTA ORION METAL

Indah Rahmadani¹, Suryono Efendi²

^{1,2}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional
indahrd1200@gmail.com¹, suryono.efendi@yahoo.com²

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Self-Efficacy, Competence, and Career Development on Employee Performance, both directly and through Work Motivation as a mediating variable. The analysis results show that Self-Efficacy (X1), Competence (X2), and Career Development (X3) have a positive and significant direct effect on Employee Performance (Y). Additionally, these variables also have a positive and significant effect on Work Motivation (Z). In turn, Work Motivation positively and significantly affects Employee Performance. Furthermore, this study reveals that Self-Efficacy, Competence, and Career Development indirectly enhance Employee Performance through Work Motivation. In conclusion, improving employees' Self-Efficacy, Competence, and Career Development, both directly and through Work Motivation, can enhance overall Employee Performance.

Keywords: *Self Efficacy, Competency and Career Development, Employee Performance, Work Motivation, PT. Create Orion Metal.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Self Efficacy, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, baik secara langsung maupun melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa Self Efficacy (X1), Kompetensi (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, variabel-variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Motivasi Kerja, pada gilirannya, juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini mengungkapkan bahwa Self Efficacy, Kompetensi, dan Pengembangan Karir melalui Motivasi Kerja secara tidak langsung meningkatkan Kinerja Karyawan. Kesimpulannya, peningkatan Self Efficacy, Kompetensi, dan Pengembangan Karir karyawan, baik secara langsung maupun melalui Motivasi Kerja, mampu meningkatkan Kinerja Karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Self Efficacy, Kompetensi dan Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, PT. Cipta Orion Metal.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan, organisasi maupun instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki instansi (Marcelia et al., 2022). Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia yang dapat bekerja

efektif dan efisien sangat diperlukan oleh perusahaan agar seluruh target kerja yang dibebankan perusahaan kepada karyawan dapat tercapai. Keberlangsungan manajemen organisasi didukung oleh karyawan yang berkualitas, mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta usaha yang dilakukan pihak organisasi untuk mengelola organisasi dengan lebih optimal sehingga optimalisasi kinerja karyawan dapat terwujud (Dewi & Waruwu, 2023). Keputusan yang kurang

tepat terkait permasalahan SDM dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan, yang menyulitkan perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan (Brilliantia & Swasti, 2023).

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan (Herlambang et al, 2018) hasil kerja seseorang secara kualitas yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan (Dewi & Waruwu, 2023). Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Selain itu perusahaan juga harus memotivasi karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil (Marcelia et al, 2022).

PT. Cipta Orion Metal merupakan produsen terpercaya perlengkapan rumah tangga berkualitas tinggi, termasuk regulator LPG. Sejak tahun 1990, berkomitmen untuk menciptakan produk yang menggabungkan teknologi canggih yang dipadukan dengan desain indah yang membuat hidup lebih nyaman dan aman. Merek yang dimiliki adalah "*Destec, COM, Star Cam, dan Des Star*, dikenal karena keandalan dan daya tahannya."

Untuk menghasilkan produk yang berkualitas, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memadai. Dalam hal ini seorang karyawan atau tenaga kerja yang berada dalam sebuah perusahaan merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena diperlukan rencana yang strategis untuk mencapainya, dan masalah yang paling mendasar yang sering dihadapi

perusahaan adalah bagaimana caranya supaya perusahaan itu bisa mengelola sumber daya manusia yang ada untuk dapat melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Dengan kata lain, kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai keunggulan seorang pemimpin atau dimensi perilaku keahlian atau karyawan yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang baik (Manippi & Saiful, 2022). Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Djohan & Surya, 2023).

Kompetensi sangat berpengaruh kepada perjalanan karir seorang pekerja, apabila seorang karyawan tidak diberikan program peningkatan kompetensi maka secara tidak langsung juga akan membawa kemunduran bagi perusahaan. Didukung oleh hasil penelitian Kusumastuti et al (2022) Motivasi berperan besar sebagai variabel intervening antara pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. Artinya motivasi berperan besar dalam memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Prakoso & Efendi (2022) Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara tidak langsung Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku (Prakoso & Efendi, 2022). Motivasi merupakan dorong yang dimiliki pada diri seseorang untuk berkeinginan melakukan sesuatu hal dan mencapai hal tersebut karena motivasi

mendukung perilaku manusia agar mau bekerja lebih giat dan bersungguhsungguh. Maka motivasi kerja ialah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan (Marcelia et al., 2022).

Adanya pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan Prakoso and Efendi (2022) dalam judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Tahun 2021 pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta” yang menyatakan Motivasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya sejalan dengan penelitian (Manippi & Saiful, 2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Hal ini artinya apabila motivasi yang dilakukan perusahaan baik, maka kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan baik pula.

Berdasarkan hasil uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa *Self Efficacy* yang kuat yang dimiliki oleh individu atau karyawan akan menjual Kompetensi yang mereka miliki, sementara perusahaan yang mendukung Pengembangan Karir pada karyawan akan memacu Motivasi Kerja yang ada di dalam diri karyawan sehingga dapat menghasilkan produktifitas Kinerja Karyawan dengan kualitas, kuantitas, efektif dan efisiensi sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan perusahaan kepada karyawannya, sehingga karyawan dapat mencapai pada kinerja yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Self Efficacy, Kompetensi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja

yang merupakan bagian dari aspek kinerja yang memiliki peran penting dalam kehidupan sumber daya manusia pada suatu instansi, perusahaan maupun organisasi dan diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang telah diuraikan diatas, harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ketat di era global saat ini untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, teori – teori para ahli, data primer dan melihat hasil para peneliti sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY*, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. CIPTA ORION METAL”**

METODE PENELITIAN

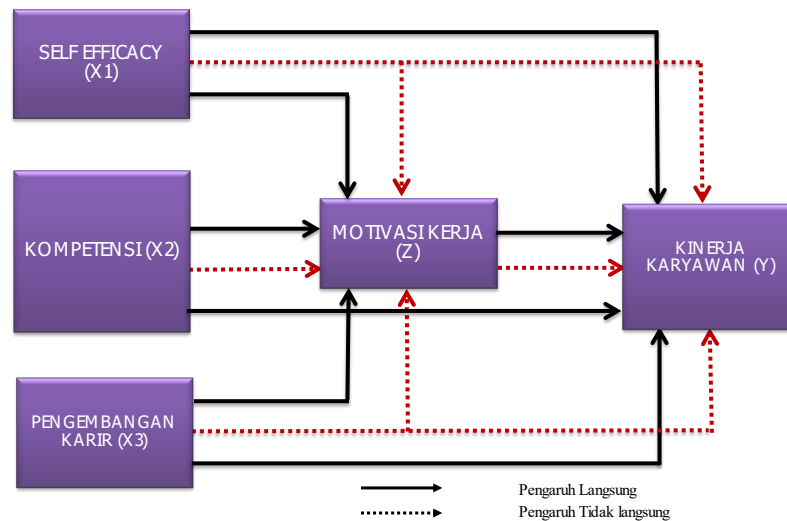
Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, (Sugiyono, 2017). Berdasarkan pembahasan bab I dan II masing – masing variabel selanjutnya dikembangkan suatu kerangka pemikiran bahwa baik secara parsial, maupun secara bersama – sama terdapat kaitan antara 4 (empat) variabel *Self Efficacy*, Kompetensi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

Untuk memudahkan dalam melaksanakan penelitian, maka perlu dibuat kerangka pikir terkait variabel independen (X) = variabel endogen, yaitu *Self Efficacy* (X1), Kompetensi (X2), dan Pengembangan Karir (X3). Sedangkan Motivasi Kerja sebagai variabel dependen (Z) = Variabel eksogen (Z) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y) = variabel eksogen (Y).

Adapun kerangka pikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 sebagai

berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
 Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Jenis dan Sumber Data

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif dan *Explanatory Research* dengan pendekatan Kuantitatif. Penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang sedang diteliti dan *explanatory research* merupakan penelitian yang menguraikan tiap variabel, hubungan antara variabel, serta pengecekan hipotesis. Pendekatan kuantitatif merupakan strategi pengujian dalam sudut pandang positivisme, digunakan untuk melihat populasi atau pengujian tertentu, berbagai informasi menggunakan instrument investigasi yang terukur yang sepehnya bertujuan untuk menguji spekulasi yang telah ditetapkan. Adapun jenis data yang digunakan ialah data primer, data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan penelitian lapangan.

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini ialah sumber primer berupa data *internal* perusahaan yang diteliti dan sumber sekunder berupa karya ilmiah yang sesuai dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Merupakan sebuah cara yang digunakan oleh penulis untuk dapat memperoleh informasi dan data yang nantinya akan digunakan sebagai fakta pendukung saat penjabarkan penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Teknik Kuesioner

Yaitu suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket akan disebarkan kepada responden.

Adapun kuesioner yang disediakan terdiri dari 46 butir pernyataan, pernyataan berdasarkan indikator – indikator *Self Efficacy* (X1), Kompetensi (X2), Pengembangan Karir (X3), Motivasi (Z), Kinerja Karyawan (Y).

2. Instrument Skala Pengukuran Data

Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert dan penulis memberikan 4 (empat) alternatif jawaban setiap butir pertanyaan untuk variabel bebas, variabel terikat dan variabel intervening dapat dilihat dengan skala likert dengan rentang sebagai berikut:

a. Sangat Setuju (ST): Skor 5

- b. Setuju (S): Skor 4
- c. Kurang Setuju (KS): Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS): Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 1

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian, (Ferdinand, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Cipta Orion Meta yang berjumlah 377 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan metode penentuan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan *Simple Random Sampling*. Simple Random Sampling adalah teknik pengambilan sebuah sampel pada populasi digunakan secara acak tidak melihat dan memerhatikan kesamaan atau tingkatan yang termasuk dalam populasi (Suyuthi & Mutmainna, 2022).

Menurut Hair et al (2010) menjelaskan besarnya sampel bila terlalu besar akan menyulitkan untuk mendapat model yang cocok, dan disarankan ukuran sampel yang sesuai antara 100 - 200 responden agar dapat digunakan estimasi interpretasi dengan *Structural Equation Model* (SEM). Untuk itu jumlah sampel akan ditentukan berdasarkan hasil perhitungan sampel minimum. Penentuan jumlah sampel

minimum untuk SEM menurut Hair et al (2010) adalah:

- Sampel minimum = Jumlah indikator x 5 = 27 x 5 = 135 responden.
- Sampel maximum = jumlah indikator x 5 = 28 x 10 = 270 responden.

Berdasarkan pedoman tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 135 responden dengan taraf yang digunakan yaitu 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi – Asumsi SEM

Asumsi-asumsi yang harus dipenuhi atau yang menjadi persyaratan dalam analisis SEM adalah berupa normalitas data dan *outliers*. *Struktural Equation Modelling* merupakan suatu kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi yang memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel dalam suatu model penelitian. Pengujian model SEM dibagi menjadi 2(dua) bagian utama, yaitu menguji validitas *measurement model* dan menguji validitas *structural model*.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat secara nyata dan akurat mengukur variabel yang digunakan pada penelitian. Uji validitas dilakukan pada 135 data responden menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dengan bantuan software AMOS. Menurut Ghazali (2017) CFA adalah analisis yang digunakan untuk menguji multidimensionalitas suatu konstruk teoritis. Analisis ini dimaksud untuk melihat *loading factor* suatu indikator untuk dapat dikatakan valid. Indikator yang dapat dikatakan valid adalah $\geq 0,50$ yang dapat dilihat pada *standardized regression weights*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Indikator			Loading Vactor	Information
Self Efficacy	Self Efficacy	--->	SE1	0.820	Valid
	Self Efficacy	--->	SE2	0.770	Valid
	Self Efficacy	--->	SE3	0.567	Valid
	Self Efficacy	--->	SE4	0.603	Valid
	Self Efficacy	--->	SE5	0.670	Valid
Kompetensi	Kompetensi	--->	K1	0.685	Valid
	Kompetensi	--->	K2	1.037	Valid
	Kompetensi	--->	K3	0.862	Valid
	Kompetensi	--->	K4	0.918	Valid
	Kompetensi	--->	K5	0.756	Valid
	Kompetensi	--->	K6	0.847	Valid
Pengembangan Karir	Pengembangan Karir	--->	PK1	0.865	Valid
	Pengembangan Karir	--->	PK2	0.813	Valid
	Pengembangan Karir	--->	PK3	0.796	Valid
	Pengembangan Karir	--->	PK4	0.852	Valid
	Pengembangan Karir	--->	PK5	0.876	Valid
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	--->	MK1	0.616	Valid
	Motivasi Kerja	--->	MK2	0.827	Valid
	Motivasi Kerja	--->	MK3	0.744	Valid
	Motivasi Kerja	--->	MK4	0.772	Valid
	Motivasi Kerja	--->	MK5	0.743	Valid
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	--->	KK1	1.123	Valid
	Kinerja Karyawan	--->	KK2	1.330	Valid
	Kinerja Karyawan	--->	KK3	1.156	Valid
	Kinerja Karyawan	--->	KK4	1.448	Valid
	Kinerja Karyawan	--->	KK5	0.870	Valid
	Kinerja Karyawan	--->	KK6	0.786	Valid

Sumber: Output Amos Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan uji validitas data dapat diketahui bahwa semua item atau indikator pada kuesioner yang digunakan pada penelitian ini sudah mencapai nilai validitas sesuai dengan *standard* yang ditentukan yaitu $\geq 0,50$.

Uji Reliabilitas

Analisis Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang sudah dibentuk reliabel atau belum. Pengukuran reliabilitas menggunakan *Construct Reability (CR)* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Pembentukan variabel dianggap reliabel apabila nilai CR $\geq 0,70$ dan AVE $\geq 0,50$ (Ghozali, 2012).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Data

VARIABEL	Construct Reability	AVE
Self Efficacy	0.847	0.532
Kompetensi	0.936	0.711
Pengembangab Karir	0.900	0.643
Motivasi Kerja	0.855	0.543
Kinerja Karyawan	0.959	0.836

Sumber: Output Amos Diolah Oleh Penulis, 2024.

Berdasarkan *table* dapat dilihat nilai CR dan AVE dari setiap *variable* telah memenuhi syarat yang ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini telah *Reliable*.

Uji Normalitas Data dan Outlier Data

Data berdistribusi normal jika nilai skewness < 2 dan nilai kurtosis < 7 maka data dalam riset ini sudah normal (Curran dalam Ghazali & Fuad, 2008).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

Variable	Skewnes	Kurtosis
KK6	-1.294	1.815
KK5	-1.024	1.431
KK4	-1.043	1.08
KK3	-1.369	2.394
KK2	-2.065	5.143
KK1	-1.511	1.911
MK5	-1.084	0.69
MK4	-1.291	1.854
MK3	-1.352	1.919
MK2	-1.002	0.765
MK1	-1.099	0.94
PK5	-0.346	-0.959
PK4	-0.827	-0.112
PK3	-0.281	-0.96
PK2	-0.610	-0.329
PK1	-0.472	-0.665
K6	-1.054	0.049
K5	-0.722	0.25
K4	-0.378	-1.481
K3	-0.396	-1.307
K2	-0.461	-1.326
K1	-1.364	2.009
SE5	-0.701	0.584
SE4	-0.777	-0.416
SE3	-0.319	-0.355
SE2	-1.999	4.58
SE1	-0.823	-0.752

Sumber: Output Amos Diolah Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan *table* dapat dilihat bahwa *skewness* dan nilai *kurtosis* telah memenuhi kriteria normalitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini sudah normal.

Outlier data digunakan untuk melihat jawaban responden yang tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan pada AMOS. *Outlier* data dinilai menjadi pengganggu atau eror yang tidak layak

untuk dimasukkan dalam sampel penelitian. Menilai outlier dengan memperhatikan nilai *Mahalanobis Distance*. Kriterianya adalah dari nilai *Chi-Square* (jumlah item) 27, pada tingkat signifikan $p < 0,05$. Nilai *Mahalanobis Distance* $X^2 (0,05;27) = 40.113$ yang diperoleh dengan menggunakan Excel [=CHIINV (0,05;27)] (Hair dalam Ferdinand 2002). Sehingga semua nilai *Mahalanobis Distance* yang > 40.113 adalah *outlier*.

Tabel 4. Hasil Uji Outlier Data

<i>Observation Number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>
134	74.1
46	68.729
48	64.409
45	58.498
115	56.173
107	55.411
38	54.231
27	53.628
65	52.281
8	48.429
52	46.919
62	46.013
103	45.614
121	45.123
23	44.433
96	44.283
77	43.767
34	43.289
114	43.063

Sumber: Output Amos Diolah Oleh Penulis, 2024.

Berdasarkan table diatas dari 135 data sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 19 data yang memiliki nilai *Mahalanobis Distance* > 40.113 maka data tersebut merupakan *outlier*, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 116 data.

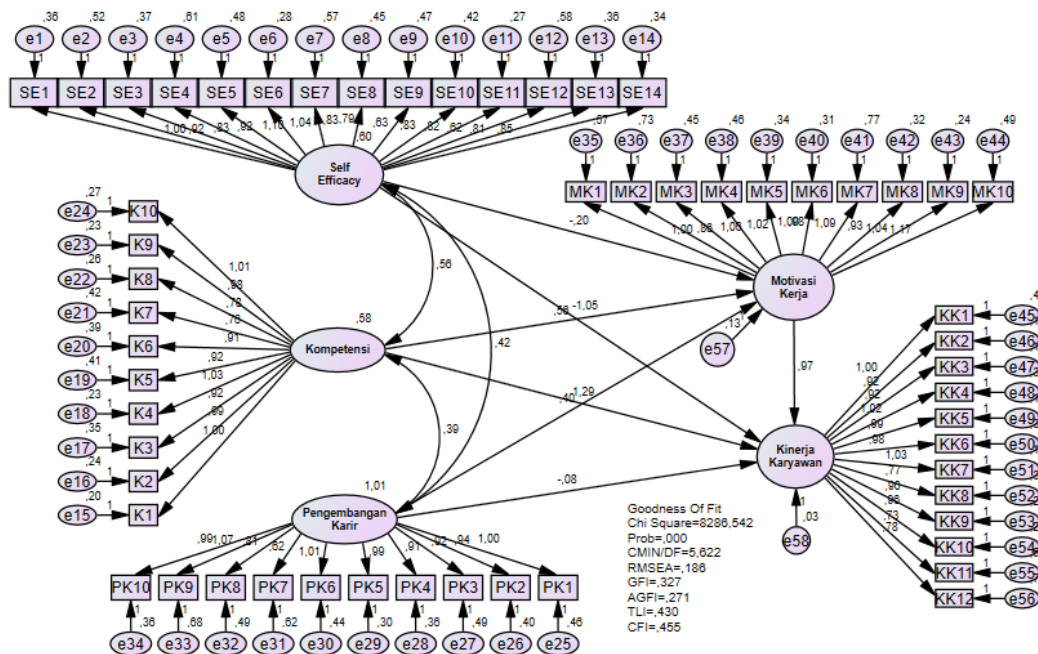
Uji *Measurement Model*

Uji *Measurement model* merupakan bagian dari pemodelan SEM yang terdiri atas sebuah variabel *laten* (konstruk) dan beberapa variabel *manifes* (indikator) yang mendukung penguatan terhadap variabel laten tersebut. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui seberapa tepat indikator-indikator tersebut

menggambarkan variabel *laten* yang ada. Pengujian validitas *measurement model* secara umum menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (analisis faktor konfirmatori).

Uji *measurement* dilakukan untuk menguji apakah indikator yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan keberadaan variabel konstruk yang diwakilinya. Pengujian akan dilakukan dengan melihat validitas dan realibilitas dari setiap variabel indikator yang digunakan, selanjutnya akan diuji apakah model yang dikembangkan dalam penelitian cocok terhadap data secara keseluruhan (uji *goodness of fit*).

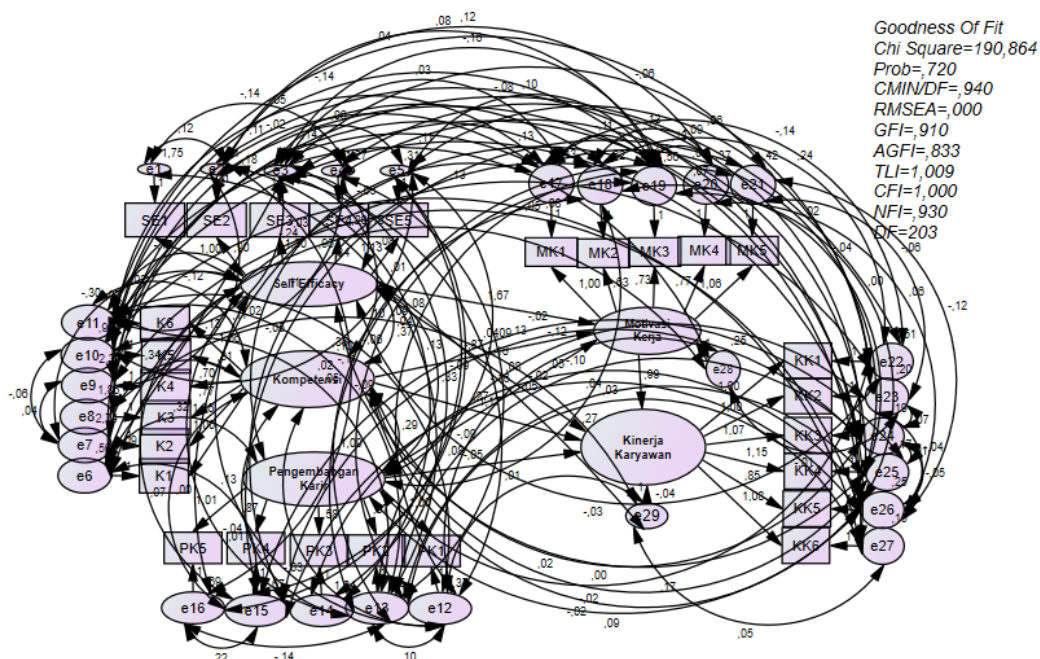
Analisis jalur full model dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. Hasil Analisis CFA Menggunakan SEM Pada Full Model Penelitian
 Sumber: Hasil Amos Diolah Oleh Penulis, 2024.

Dapat dilihat dari gambar diatas bahwa *full model* tersebut belum memenuhi kriteria yang diinginkan. Seperti nilai *Probability* yang masih 0.000 sedangkan kriteria yang harus dipenuhi adalah nilai *Probability* harus lebih > 0.05 atau sama dengan 0.05. Oleh

karena itu, untuk memenuhi kriteria yang diinginkan harus melalui *Modification indices (MI)* sampai kriteria yang ditetapkan terpenuhi (Nurwulandari & Darwin, 2018). Hal tersebut juga diperlukan untuk memenuhi kriteria *goodness of fit* lainnya. Berikut adalah hasil akhir *full model* dalam penelitian ini.



Gambar 3. Hasil Analisis CFA Menggunakan SEM *Modification indices (MI)*
 Sumber: Hasil Amos Diolah Oleh Penulis, 2024.

Dapat dilihat dari gambar bahwa *full model* menunjukkan bahwa nilai

Probability sudah memenuhi kriteria yaitu $0.720 > 0.05$.

Uji Keselarasan Model (*Goodness Of Fit Test*)

Evaluasi kesesuaian model (*Goodness of Fit*) menggambarkan seberapa baik atau cocok serangkaian pengamatan dengan model. Ukuran

goodness of fit biasanya meringkas perbedaan antara nilai yang diamati dan nilai yang diharapkan dari model yang digunakan. Uji kesesuaian model dalam analisis jalur (*path analysis*) pada dasarnya sama dengan uji pada *model structural equation model (SEM)* menggunakan beberapa *indeks* yang seara secara umum menjadi acuan uji keselarasan model (*Goodnes fit*). Secara sederhana nilai GOF dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil *Goodness Of Fit Test*

No	Indeks	Cut Off Value	Result	Evaluasi Model
1	<i>Chi-Square</i>	$\leq 237,240$	190,864	<i>Good Fit</i>
2	<i>GFI (Good Of Fit Index)</i>	$\geq 0,90$	0,910	<i>Good Fit</i>
3	<i>AGFI (Adjusted Goodness of Fit)</i>	$\geq 0,90$	0,833	<i>Margin Fit</i>
4	<i>TLI (Tucker Lewis Index)</i>	$\geq 0,90$	1,009	<i>Good Fit</i>
5	<i>NFI (Normed Fit Iposed Model Index)</i>	$\geq 0,90$	0,930	<i>Good Fit</i>
6	<i>CFI (Comparatif Fit Index)</i>	$\geq 0,95$	1,000	<i>Good Fit</i>
7	<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,0$	0,940	<i>Good Fit</i>
8	<i>RMSEA (The Root Mean Square Error of Approximation)</i>	$\leq 0,08$	0,000	<i>Good Fit</i>
9	<i>Probability</i>	$\geq 0,5$	0,720	<i>Good Fit</i>

Sumber: Output Amos Diolah Oleh Penulis, 2024.

Tabel menunjukan bahwa *cut off value* untuk setiap kriteria telah memenuhi syarat yang ditentukan. Hanya AGFI yang memperoleh nilai dibawah *cut off value*, namun hal tersebut masih memenuhi kriteria *Marginal Of Fit* karena nilai AGFI sudah mendekati kriteria *cut off value* yang ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa GOF dalam penelitian ini sudah memenuhi kelayakan model. Dimana menurut Hair et al, (2019), penggunaan 4 - 5 *goodness of fit* yang memenuhi syarat sudah mencukupi untuk menilai kelayakan suatu model.

Uji Signifikansi

Uji signifikansi yang dihasilkan oleh AMOS merupakan hasil yang dapat menjadi tolak ukur untuk melihat apakah hipotesis yang telah dibuat pada bab sebelumnya dapat diterima atau ditolak. Hipotesis dapat diterima jika nilai P dalam statistik AMOS < 0.05 dan nilai estimate menunjukan positif, begitupun sebaliknya. Setelah tahap-tahap pengujian terhadap kesesuaian model

dan normalitas data dilakukan. Langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis penelitian yang diajukan.

Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SEM, dengan cara menganalisis nilai regresi yang ditampilkan pada table. (*Regression Weigts Analisis Structiural Equation Modeling*). Pengujian hipotesis ini adalah dengan menggunakan nilai *Probability (P Value)* hasil olah data, dibandingkan dengan batasan statistic yang diisyaratkan, yaitu dibawah 0.05 untuk nilai *P Value*.

Untuk menguji hipotesis mengenai kausalitas yang dikembangkan dalam model penelitian ini, perlu diuji hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi antar hubungan adalah sama dengan nol melalui uji-t yang lazim digunakan dalam model-model regresi. Dalam *output* dari SEM uji kausalitas ini dilakukan dengan membaca nilai *CR (Critical Ratio)* yang identik dengan uji-t.

Sedangkan nilai yang tertera dalam

kolom signifikansi menunjukkan tingkat signifikansi antar variabel dalam model. Hubungan antar variabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut adalah hubungan yang signifikan. Pada penelitian ini diajukan 2 (dua) hipotesis yang selanjutnya pembahasan atas hasil

pengujian hipotesis sebagai berikut.

Pengujian hipotesis ini adalah dengan menggunakan nilai *Probability (P Value)* hasil olah data, dibandingkan dengan batasan *statistic* yang diisyaratkan, yaitu dibawah 0.05 untuk nilai *P Value*.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Langsung

<i>Eksogen</i>	<i>Hub</i>	<i>Endogen</i>	<i>Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>	<i>Hasil</i>
<i>Self Efficacy</i>	--->	Kinerja Karyawan	6.514	0.925	7.045	0.000	Diterima
Kompetensi	--->	Kinerja Karyawan	0.859	0.247	3.485	0.000	Diterima
Pengembangab Karir	--->	Kinerja Karyawan	0.980	0.193	5.070	0.000	Diterima
<i>Self Efficacy</i>	--->	Motivasi Kerja	1.198	0.350	3.424	0.000	Diterima
Kompetensi	--->	Motivasi Kerja	1.114	0.379	3.015	0.003	Diterima
Pengembangab Karir	--->	Motivasi Kerja	0.990	0.201	4.932	0.000	Diterima
Motivasi Kerja	--->	Kinerja Karyawan	2.844	0.636	4.475	0.000	Diterima

Sumber: Output Amos Diolah Oleh Penulis (2024)

Peran Mediasi

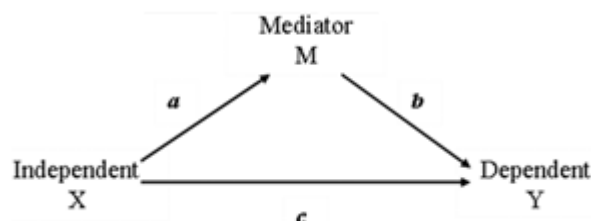
Analisis regresi mediasi digunakan untuk menguji efek mediasi dari WOM (*word of mouth*) dalam hubungan variabel *destination awareness*, *destination image*, *motivasi* dengan *tourist visitation*. Terdapat beberapa kriteria untuk menentukan ada tidaknya pengaruh variabel mediasi dalam suatu hubungan menurut Zhao et al. (2010) yaitu:

1. Persamaan pertama, variabel independen harus berpengaruh secara

signifikan pada variabel mediator.

2. Persamaan kedua, variabel independen harus berpengaruh secara signifikan pada variabel dependen.
3. Persamaan ketiga, variabel mediator harus berpengaruh secara signifikan pada variabel dependen.

Berikut ini merupakan proses penentuan jenis variabel mediasi menggunakan Model Persamaan menurut Baron dan Kenny (1986) dalam (Zhao et al 2010).



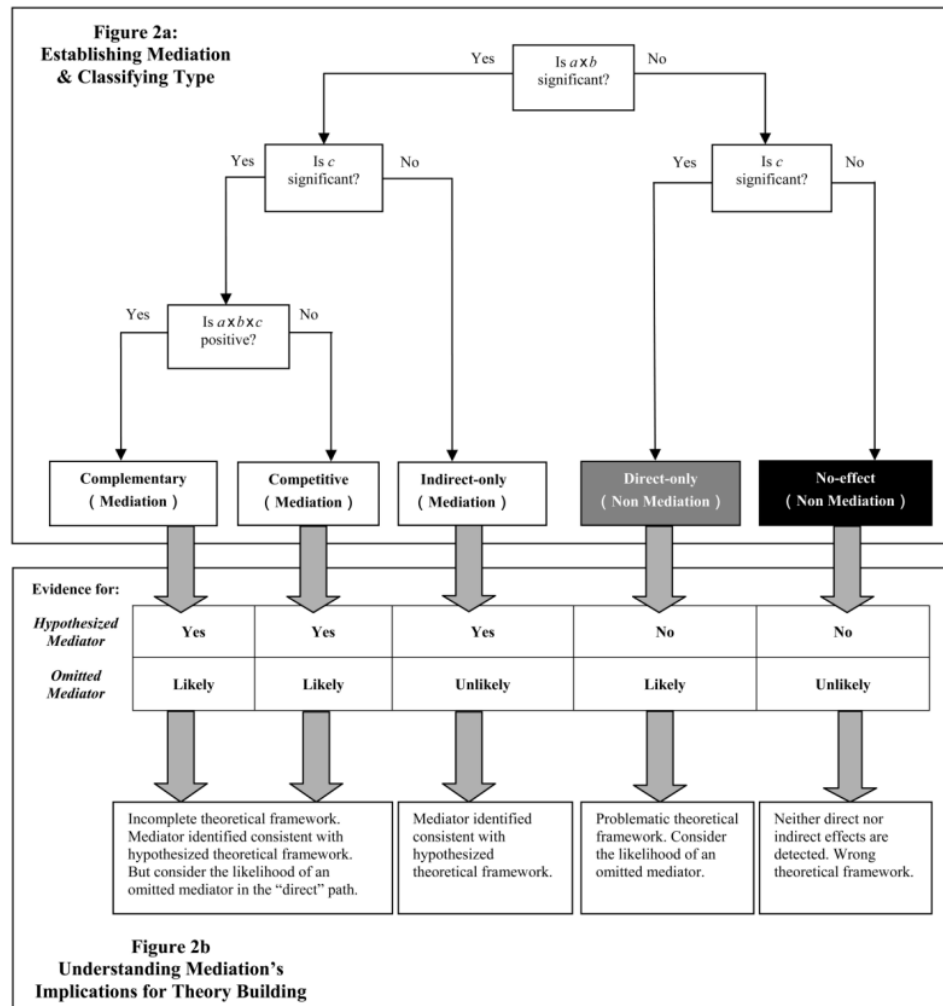
Gambar 4. Hubungan antara Variabel Independen, Mediator, dan Dependen

Sumber: (Zhao et al. 2010)

Untuk memastikan bahwa variabel independen X memiliki dampak terhadap variabel dependen Y, melalui variabel M seperti pada gambar maka Baron and Kenny (1986) dalam (Zhao et al. 2010) merekomendasikan 3 langkah uji:

1. Melakukan Regresi mediator (M) terhadap variabel independen (X)
2. Melakukan Regresi variabel dependen (Y) terhadap variabel independen (X)
3. Melakukan Regresi variabel dependen (Y) terhadap variabel independen (X)

dan mediator (M).



Gambar 5. Penggunaan Implikasi Mediasi
Sumber: (Zhao et al. 2010)

Ada 3 pola konsisten dengan mediasi dan dua dengan non-mediasi:

1. Complementary mediation: efek mediasi ($a \times b$) and efek langsung (c) ada dan menunjuk pada arah yang sama.
2. Competitive mediation: efek mediasi ($a \times b$) and efek langsung (c) ada dan menunjuk pada arah yang berlawanan.
3. Indirect-only mediation: efek mediasi ($a \times b$) ada, tetapi tidak ada efek langsung (c)
4. Direct-only nonmediation: efek langsung (c) ada, tetapi tidak ada efek tidak langsung ($a \times b$).
5. No-effect nonmediation: tidak ada efek langsung maupun tidak

langsung.

Uji Sobel

Uji sobel dapat digunakan untuk mempermudah dalam mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung yang melibatkan variabel mediasi. Uji sobel berfungsi untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel *intrevening*. Selain itu, uji sobel digunakan untuk menguji kemampuan variabel *intervening* dalam menjadi mediator dalam model kerangka penelitian. Untuk pengujian hipotesis ke 8-10 dilakukan secara terpisah, karena dalam

output AMOS tidak disajikan secara langsung pengujian variabel *intervening*. Maka dari itu dilakukan perhitungan secara manual namun sumber angkanya tetap diambil dari output AMOS.

Adapun hasil dari uji Sobel ditunjukkan pada Tabel, sebagai berikut.

Self Efficacy – Motivasi Kerja – Kinerja Karyawan

Diagram illustrating the Sobel test for the relationship between Self Efficacy, Motivasi Kerja, and Kinerja Karyawan.

Path coefficients and standard errors:

- A: 1.198
- B: 2.884
- SE_A: 0.350
- SE_B: 0.636

Calculate!

Sobel test statistic: 2.73193558

One-tailed probability: 0.00314817

Two-tailed probability: 0.00629635

Kompetensi – Motivasi Kerja – Kinerja Karyawan

Diagram illustrating the Sobel test for the relationship between Kompetensi, Motivasi Kerja, and Kinerja Karyawan.

Path coefficients and standard errors:

- A: 1.114
- B: 2.884
- SE_A: 0.379
- SE_B: 0.636

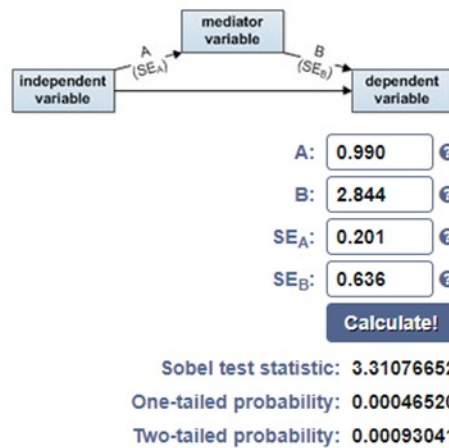
Calculate!

Sobel test statistic: 2.46647773

One-tailed probability: 0.00682246

Two-tailed probability: 0.01364492

Pengembangan Karir – Motivasi Kerja – Kinerja Karyawan

**Gambar 6.** Uji Sobel

Sumber: Analistyc Calculate Sobel Test Diolah Oleh penulis, 2024.

Tabel 7. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Sobel)

Jalur	Hubungan	t Hitung	t Tabel	P Value	Hasil
Self Efficacy - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	Self Efficacy - Kinerja Karyawan	2.731	1.97	0.006	Complimentary Mediation
	Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan				
Kompetensi - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	Kompetensi - Kinerja Karyawan	2.466	1.97	0.013	Complimentary Mediation
	Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan				
Pengembangan Karir - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	Pengembangan Karir - Kinerja Karyawan	3.310	1.97	0.000	Complimentary Mediation
	Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan				

Sumber: Output Amos Diolah Oleh Penulis, 2024.

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis menurut pendapat (Zhao et al. 2010) maka hasil mediasi dari variabel intervening motivasi kerja dari hipotesis H8, H9 dan H10 ialah “*compliment mediation*” yang berarti efek tidak langsung (X terhadap Y melalui Z) dan efek langsung (X terhadap Y) menunjuk pada arah yang sama.

Persamaan Struktural SEM

SEM merupakan *Teknik statistic multivariat* yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis Regresi. SEM bertujuan untuk menguji hubungan-hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model. Persamaan Pengukuran structural SEM untuk menganalisa dan menguji model hipotesis pada penelitian yang sangat tepat sebagai analisis faktor dan untuk analisis regresi, karena

kemampuannya untuk memperkirakan koefisien yang tidak diketahui dari persamaan struktural, kemudian SEM digunakan sebagai alat untuk

mengkonfirmasi struktur tersebut. Hasil persamaan struktural dari variabel-variabel penelitian dan nilai koefisien dapat dilihat dari output SEM Amos 20.

Tabel 8. Hasil *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Motivasi Kerja	0.604
Kinerja Karyawan	1.074

Sumber: Output Amos Diolah Oleh Penulis, 2024

Tabel menjelaskan persamaan struktur dan nilai koefisien dapat dibagi menjadi dua substruktur, adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Motivasi Kerja secara positif dan signifikan dijelaskan oleh *Self Efficacy*, Kompetensi dan Pengembangan Karir. Kontribusi tiga variabel tersebut terhadap variabel Motivasi Kerja sebesar 60,4% dan sisanya 39,6% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.

Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan dijelaskan oleh Motivasi Kerja. Variabel motivasi kerja berkontribusi penuh terhadap variable Kinerja karyawan dengan persentase 107,4%.

Persamaan Regresi

Peranan langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen pada suatu hipotesis dapat dilihat pada nilai *direct effect* untuk hasil pengolahan AMOS 20. Untuk mengetahui suatu variabel independen berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap variabel dependen maka perlu dilakukan perbandingan antara nilai *direct* pada tabel *standardized direct effects* dengan tabel *standardized indirect effects*. Suatu variabel independen dikatakan memiliki pengaruh langsung terhadap variabel dependen jika nilai *direct* pada tabel *standardized direct effects* lebih besar dari nilai pada tabel *standardized indirect effects*. Untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel berdasarkan hipotesis pada penelitian ini maka dilakukan

analisis sebagai berikut:

Berdasarkan pada hasil pengujian terhadap model keseluruhan, maka dapat dituliskan persamaan model matematik dalam bentuk *Struktural Equation Model* (SEM) sebagai berikut:

Keterangan:

Z: Motivasi Kerja

Y: Kinerja

$$Z = 1.198 SE + 1.114 K + 0.990 PK$$

1. Nilai koefisien regresi variabel *self efficacy* sebesar 1.198. Artinya nilai konstan dari koefisien regresi (b1) sebesar 119.8 satuan dengan koefisien bertanda positif, yang dapat dikatakan bahwa *self efficacy* bernilai konstan, maka akan meningkatkan Motivasi Kerja (Z) sebesar 119.8 satuan. Oleh karena itu semakin meningkat *self efficacy* maka semakin meningkat pula Motivasi Kerja.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) sebesar 1.114. Artinya nilai konstan dari koefisien regresi (b2) sebesar 111.4 satuan dengan koefisien bertanda positif, yang dapat dikatakan kompetensi (X2) konstan, maka akan meningkatkan motivasi kerja (Z) sebesar 111.4 satuan. Semakin meningkat variabel kompetensi (X2) maka akan semakin meningkatkan Motivasi Kerja (Z).
3. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X3) sebesar 0.990. Artinya nilai konstan dari koefisien regresi (b3) sebesar 99 satuan dengan koefisien bertanda positif, yang dapat dikatakan bahwa pengembangan karir (X3) konstan, maka akan

meningkatkan Motivasi Kerja (Z) sebesar 99 satuan. Oleh karena itu semakin meningkat Pengembangan karir maka semakin meningkat pula Motivasi Kerja (Z).

$$Y = 6.514 SE + 0.859 K + 0.980 PK + 2.844 MK$$

1. Nilai koefisien regresi variabel self efficacy (X1) sebesar 6.514. Artinya nilai konstan dari koefisien regresi (b1) sebesar 651.4 satuan dengan koefisien bertanda positif, yang dapat dikatakan bahwa *self efficacy* (X1) bernilai konstan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 651.4 satuan. Oleh karena itu semakin meningkat self efficacy maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) sebesar 0.859. Artinya nilai konstan dari koefisien regresi (b2) sebesar 85.9 satuan dengan koefisien bertanda positif, yang dapat dikatakan bahwa jika variabel kompetensi (X2) konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 85.9 satuan. Semakin meningkat kompetensi maka akan meningkatkan Kinerja

Karyawan (Y).

3. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X3) sebesar 0.980. Artinya nilai konstan dari koefisien regresi (b3) sebesar 98 satuan dengan koefisien bertanda positif, yang dapat dikatakan bahwa pengembangan karir (X3) konstan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 98 satuan. Oleh karena itu semakin meningkat pengembangan karir maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.
4. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (Z) sebesar 2.844. Artinya nilai konstan dari koefisien regresi sebesar 284.4 satuan dengan koefisien bertanda positif, yang dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (Z) konstan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 284.4 satuan. Oleh karena itu semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

Matriks Hasil Penelitian

Dari hasil uji SEM, maka dapat kita buat matriks hasil penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 9. berikut:

Tabel 9. Matrik Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur		Koefisien Jalur	C.R > 1.97	P < 0.05	Hasil	
H1	Langsung	<i>Self Efficacy</i> ---> Kinerja Karyawan	6.514	7.045	0.000	Positif Signifikan	Diterima
H2	Langsung	Kompetensi ---> Kinerja Karyawan	0.859	3.485	0.000	Potisif Signifikan	Diterima
H3	Langsung	Pengembangan Karir ---> Kinerja Karyawan	0.980	5.070	0.000	Potisif Signifikan	Diterima
H4	Langsung	<i>Self Efficacy</i> ---> Motivasi Kerja	1.198	3.424	0.000	Positif Signifikan	Diterima
H5	Langsung	Kompetensi ---> Motivasi Kerja	1.114	3.015	0.003	Potisif Signifikan	Diterima
H6	Langsung	Pengembangab Karir ---> Motivasi Kerja	0.990	4.932	0.000	Potisif Signifikan	Diterima
H7	Langsung	Motivasi Kerja ---> Kinerja Karyawan	2.844	4.475	0.000	Positif Signifikan	Diterima
H8	Tidak Langsung	<i>Self Efficacy</i> - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	3.407	2.731	0.006	Positif Tidak Signifikan	Diterima
H9	Tidak Langsung	Kompetensi - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	3.168	2.466	0.013	Potisif Tidak Signifikan	Diterima
H10	Tidak Langsung	Pengembangan Karir - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	2.816	3.310	0.000	Potisif Signifikan	Diterima

Sumber: Output Amos Diolah Oleh Penulis, 2024.

Berdasarkan tabel 9 diatas dari kesepuluh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, seluruh hipotesis diterima.

Pembahasan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Orion Metal. Hal ini memperlihatkan bahwa *Self Efficacy* mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang baik dalam melaksanakan pekerjaan mereka, mampu menerapkan keterampilan yang relevan, dan menunjukkan sikap positif yang mendukung pencapaian tujuan. *Self efficacy* (kemampuan diri) merupakan hal yang terpenting dalam dunia pembelajaran, dimana seorang harus meyakini terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi permasalahan-permasalahan di dalam

dunia pembelajaran, karena dari kemampuan yang dimiliki itulah seseorang dapat dengan tegas menyampaikan apa yang dia ketahui dan dapat dengan mudah menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang sedang di hadapi (Priska et al, 2020). Karyawan yang percaya diri mampu menyelesaikan tugas dan mengambil keputusan dengan lebih baik serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Sejalan dengan hasil penelitian Fahmi (2021), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya *self efficacy* penting dimiliki oleh setiap karyawan, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan mencegah kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih bersemangat lagi.

Kompetensi Terhadap Kinerja

Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Orion Metal. Hal ini memperlihatkan kompetensi menjadi dorongan yang tinggi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perlunya edukasi ataupun pelatihan bagi karyawan untuk memiliki atau mengasah kompetensi yang mereka miliki agar dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk lebih bersinergi dalam kinerjanya. Sejalan dengan Rahayu et al (2022) menyatakan karyawan yang memiliki kompetensi (kemampuan) dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sugiono et al., 2021) Hasil penelitiannya menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Artinya pentingnya kompetensi yang dimiliki karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Orion Metal. Pengembangan karir yang diberikan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dan harapan yang besar pada dirinya tentu saja memikirkan masa depan yang cemerlang oleh karena itu penting bagi perusahaan memberikan peluang karir bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir

akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan kinerjanya dalam upaya mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya (Efendi & Fiton, 2022). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin baik juga kinerja karyawan dan sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Efendi & Fiton, 2022) menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Artinya peluang karir yang diberikan perusahaan pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang menyadari potensi dalam dirinya.

Self Efficacy Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Cipta Orion Metal. Hal ini memperlihatkan bahwa *Self Efficacy* mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang baik dalam melaksanakan pekerjaan mereka, mampu menerapkan keterampilan yang relevan, dan menunjukkan sikap positif yang mendukung pencapaian tujuan. Menurut Satria (2022) Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi dapat mengubah sesuatu kejadian yang dihadapi di sekitarnya, karena seseorang tersebut pada dasarnya memiliki anggapan bahwa dirinya mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Sedangkan seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang rendah tidak dapat mengubah sesuatu yang ada disekitarnya, karena pada dasarnya mereka beranggapan bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk mengerjakan segala sesuatu. Karyawan yang percaya diri mampu menyelesaikan tugas dan mengambil keputusan dengan lebih baik serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Satria, 2022) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap motivasi kerja. Artinya *self efficacy* penting dimiliki oleh setiap karyawan, individu yang memiliki *self efficacy* akan semakin termotivasi untuk bekerja dan mencapai *goals* dirinya serta perusahaan.

Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Orion Metal. Hal ini memperlihatkan kompetensi menjadi dorongan yang tinggi bagi motivasi kerja karyawan. Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Fahmi, 2021) Hasil penelitiannya menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Artinya pentingnya kompetensi yang dimiliki karyawan dapat menjadi acuan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Cipta Orion Metal. Pengembangan karir yang diberikan memberikan pengaruh pada motivasi kerja yang dimiliki karyawan, karena peluang karir yang diberikan perusahaan tentu saja dapat memacu semangat dalam diri karyawan dan memotivasi karyawan untuk mencapai posisi tertinggi yang perusahaan berikan. Menurut Nugraha et al (2022) Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja mengacu pada persepsi individu tentang peningkatan prestasi kerja melalui pengembangan karir.

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut (Sunarsi et al., 2020). Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengembangan karir maka semakin baik juga motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Suryawan & Suwandana, 2019) menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan pada motivasi kerja karyawan. Artinya peluang karir yang diberikan perusahaan pada karyawan dapat memotivasi kinerja karyawan semakin lebih baik.

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan, ditunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi pengaruh langsung sebesar 2.844 atau 284.4% yang artinya bersifat positif.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diinginkan oleh para karyawan diantaranya pekerjaan itu sendiri dan supervisi. Pada aspek pekerjaan itu sendiri berkaitan dengan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan dan pada aspek supervisi dimana karyawan mendapat dorongan dari supervisi dalam menjalankan tugas, karyawan dapat berkomunikasi yang baik kepada supervisi. Menurut Sumarni & Tupti (2022) Hasil dari kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan pribadi seseorang yang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Prakoso & Efendi, 2022) yang menyatakan Motivasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji sobel penelitian menunjukan *self efficacy* berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Cipta Orion Metal. Dijelaskan dalam penelitian (Satria, 2022) *Self Efficacy* dan Motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan dan *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan. Jika seorang karyawan selalu yakin akan kemampuan yang ada pada dirinya berarti efikasi diri pada karyawan itu tinggi dan tentunya kinerja karyawan itu baik (Diawati et al., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel motivasi sebagai variabel intervening dalam *Self Efficacy* melalui motivasi terhadap kinerja karyawan memberikan efek mediasi sebagian. Oleh karena itu dapat disimpulkan semakin baik *Self Efficacy* melalui motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji sobel penelitian menunjukan kompetensi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Cipta Orion Metal. Dijelaskan dalam penelitian (Mudayana & Suryoko, 2016) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh Kompetensi melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi sangat berpengaruh kepada perjalanan karir karyawan di perusahaan, bila seorang karyawan tidak diberikan program peningkatan kompetensi maka secara tidak langsung juga akan membawa kemunduran bagi perusahaan (Sunarsi et al, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian

menjelaskan bahwa variabel motivasi sebagai variabel intervening dalam kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja karyawan memberikan efek mediasi sebagian. Oleh karena itu dapat disimpulkan semakin baik kompetensi melalui motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji sobel penelitian menunjukan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Cipta Orion Metal. Dijelaskan dalam penelitian (Natalia & Netra, 2020) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pengembangan karir dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Suryawan & Suwandana, 2019). Pengembangan karir adalah salah satu cara untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul karena karyawan adalah asset perusahaan yang berharga, sebagai asset perusahaan dengan memberikan kesempatan dan menyediakan jenjang karir yang luas agar bisa produktif dan mampu memberikan kontribusi yang baik ke perusahaan. Pengembangan karier pada akhirnya adalah untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja secara lebih baik (Afridhamita & Efendi, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel motivasi sebagai variabel intervening dalam pengembangan karir melalui motivasi

terhadap kinerja karyawan memberikan efek mediasi sebagian. Oleh karena itu dapat disimpulkan semakin baik pengembangan karir melalui motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis melalui prosedur penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan beberapa kesimpulan terkait dengan penelitian, sebagai berikut:

1. Variabel *Self Efficacy* (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka semakin baik *Self Efficacy* akan semakin baik pula Kinerja Karyawan.
2. Variabel Kompetensi (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka semakin baik Kompetensi akan semakin baik pula Kinerja Karyawan.
3. Variabel Pengembangan Karir (X3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka semakin baik Pengembangan Karir akan semakin baik pula Kinerja Karyawan.
4. Variabel *Self Efficacy* (X1) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (Z), maka semakin baik *Self Efficacy* akan semakin baik pula Motivasi Kerja karyawan.
5. Variabel Kompetensi (X2) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (Z), maka semakin baik *Self Efficacy* akan semakin baik pula Motivasi Kerja karyawan.
6. Variabel Pengembangan Karir (X3) berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (Z), maka semakin baik *Self Efficacy* akan semakin baik pula Motivasi Kerja karyawan.
7. Variabel Motivasi (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka semakin baik Kompetensi akan semakin baik pula Kinerja Karyawan.
8. Variabel *Self Efficacy* (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z), disimpulkan semakin baik *Self Efficacy* melalui motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.
9. Variabel Kompetensi (X2) *Self Efficacy* (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z), disimpulkan semakin baik kompetensi melalui motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.
10. Variabel Pengembangan Karir (X3)) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z), disimpulkan semakin baik pengembangan karir melalui motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, N. N., & Lestariningsih, M. (2023). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Profesionalisme* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi Motivasi Kerja Pada PT Pegadaian Cabang Wonokromo Kota Surabaya. 12(11), 1–16.
- Afridhamita, C., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Keterikatan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Dharma Transport. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(1), 13–28. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v16i1.999>
- Agustiani, F. N., & Sadana. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Riset Perbankan Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 100–131.
- Amelia, C., Rusdani, & Febriani, F. M. W. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan *Self Efficacy* Dalam Kegiatan Pembelajaran Siswa SMP Kartini 2 Kota Batam. *Zona Kedokteran: Program Studi*

- Pendidikan Dokter Universitas Batam*, 12(3), 223–233. <https://doi.org/10.37776/zked.v12i3.1036>
- Asih, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Dosen. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 2968–2975. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1961>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. In W.H Freeman and Company New York (pp. 1–602).
- Brilliantia, N., & Swasti, I. K. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Di PT Pelindo Marine Service. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1033–1042. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6636>
- Cahyadi, N., Sabtohadhi, J., Alkadrie, S. A., Megawati, Khasanah, Djajasinaga, N. D., & Lay, A. S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Dewi, A., & Waruwu, D. (2023). *The Effect Of Work Motivation And Workload On Employee Performance In PT. PLN (PERSERO) UPT Padang*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 412–422. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/vls.v3i1>
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja Dan Self Efficacy Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 1(1), 99–108.
- Dj, A. A., & Wahdaniah. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 54–64. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.37>
- Djohan, D. P., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(2), 159. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i02.p03>
- Efendi, S., & Fiton, M. K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Fraksi PKB DPR RI. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1304–1323. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2529>
- Efendi, S., & Rahardja, E. (2021). *Peran Modal Intelektual, Motivasi Intrinsik, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pelayanan: Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta*. 3, 170–195.
- Fahmi, M. A. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 2021.
- Ferdinand, A. (2017). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis, Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph, William Black, Barry Babin, and R. A. (1995). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective. in Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*.
- Hair, J. F., Andreson, R. E., Thatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate Data Analysis* (3rd edition). New York: Macmillan.
- Hair, J., Black, W., Babin, B.J., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis. 7th Edition*. New York: Pearson.
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi

- Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Pln (Persero) UIP Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1502>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Istikomah, I., Hartiati, L., & Dzulfiqar, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Kota Bandung. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(4), 1555–1562. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i4.2579>
- Ivana, T., & Marzuki, F. (2023). Pengaruh Perencanaan SDM, Manajemen Talenta, Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(3), 122–138.
- Joreskog, K. G. (1994). *On the estimation of polychoric correlations and their asymptotic covariance matrix*. *Psychometrika*, 59, 381–389.
- Kusumastuti, N. K. B., Edris, M., & Sutono. (2022). Pengaruh Human Relation, Pengembangan Karir, dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 249–264. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1207>
- Manippi, W. A., & Saiful, N. A. Q. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 283–294. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2695/1792>
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 167–188.
- Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di PLTGU Proyek Muara Tawar. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 598–613. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2319>
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Psyche* 165, 12(1), 51–63. <https://doi.org/10.29165/psikologi.v12i1.76>
- Natalia, N. K. S. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1507–1526. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p14>
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Divisi Finance dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481>
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang

- Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Pawerangi, S., & Kamase, J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Bocoe Kabupaten Bone. *Journal of Management Science (JMAS)*, 3(1), 138–149.
- Prakoso, A., & Efendi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Tahun 2021 pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
- Putri, V. J. D., & Sumiati. (2023). Memahami Dampak Manajemen Talenta Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 1(2), 149–167. <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JRIME/article/view/219>
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Agung Alami Badung. *Jurnal Emas*, 3(4), 245–258. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4110>
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saputri, E. A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fahion Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–17.
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, *Self Efficacy* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 1(3), 224–228. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Sari Sitompul, S., & Sentosa, W. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maitri Mustika Abadi di Pekanbaru. *Jurnal BANSI - Jurnal Bisnis Manajemen Akutansi*, 2(1), 10–20. <https://doi.org/10.58794/bns.v2i1.62>
- Satria, M. Y. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(3), 727–740. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.76>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley and Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sucitno, F., Sumarna, N., & Silondae, D. P. (2020). Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Motivasi Belajar Pada Siswa *The Influence of Self-Efficacy on Student Motivation*. *Sublimapsi*, 1(3), 114–119.
- Sumarni, M., & Tupti, Z. (2022). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Pengembangan Karir Pegawai di PT PLN (Persero) Divisi Sistem dan Teknologi Informasi Operasional Sumatera. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1317–1334. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.746>
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2465–2472. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.9>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Suyuthi, F. N., & Mutmainna. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk. *Journal of Management*, 4(1), 235–248.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 283–295. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Triyono, D. A., Saputra, H. R. M. I., Afriaris, A., & Rahayu, T. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In D. Amidasti (Ed.), *CV. Eureka Media Aksara* (1st ed., p. 145). CV. Eureka Media Aksara.
- Veithzal, R., & Sagala, J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2nd ed)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zagoto, S. F. L. (2019). Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(2), 386–391. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/667/752>.