

The Influence of Career Development, Emotional Intelligence, and Self-Efficacy on Employee Performance at PT. Nusatrans Anugerah Makmur

Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur

Ardansyah Vian Aryana¹⁾, Sumartik Sumartik²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : sumartik1@umsida.ac.id

Abstract. *This research to determine and analyze the influence of career development, emotional intelligence, and self-efficacy on employee performance at PT. Nusatrans Anugerah Makmur. This research uses a quantitative approach. The aim is to identify the extent to which these variables influence. A quantitative approach was chosen because this research focuses on measuring relationships between variables using numerical data and statistical analysis. The population in this study was 71 employees. The technique for collecting and collecting data for this research uses a questionnaire distributed via Google Form. The questions in this questionnaire use a 1-5 Likert scale. Data analysis techniques use SmartPLS software version 4. SmartPLS (Partial Least Squares Structural Equation Modeling). The results of the research show that Career Development influences Employee Performance, Emotional Intelligence influences Employee Performance, and Self-efficacy influences Employee Performance at PT. Nusatrans Anugerah Makmur.*

Keywords - Career Development; Emotional Intelligence; Self-Efficacy; Employee performance; Logistics

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sekaligus menganalisis pengaruh pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan self efficacy terhadap kinerja karyawan di PT. Nusatrans Anugerah Makmur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel-variabel tersebut berpengaruh. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel menggunakan data numerik dan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 71 karyawan. Teknik pengambilan dan pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form. Pertanyaan dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert 1-5. Teknik analisis data menggunakan software SmartPLS versi 4 SmartPLS (Partial Least Squares Structural Equation Modeling). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Self efficacy berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusatrans Anugerah Makmur.*

Kata Kunci – Pengembangan Karir; Kecerdasan Emosional; Self Efficacy; Kinerja Karyawan; Logistik

I. PENDAHULUAN

Perusahaan logistik memiliki peran penting dalam mendukung rantai pasok berbagai industri. Mereka bertanggung jawab dalam memastikan barang dapat sampai ke tujuan dengan tepat waktu dan dalam kondisi yang baik. Namun, di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, banyak perusahaan ekspedisi menghadapi tantangan signifikan terkait kinerja karyawannya. Beberapa permasalahan umum yang sering dihadapi adalah rendahnya produktivitas, ketidaktepatan dalam penyelesaian tugas, efisiensi kerja yang kurang optimal serta kurangnya motivasi karyawan <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814029991>. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang baik, perusahaan yang dinilai sehat dan memiliki kinerja yang baik akan terlihat dari sisi efisiensi, efektivitas, dan ekonomis [1]. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran dari setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi [2].

Dalam konteks PT. Nusatrans Anugerah Makmur, kinerja karyawan memainkan peran vital dalam memastikan kelancaran operasi, kepuasan pelanggan, dan peningkatan daya saing perusahaan. PT. Nusatrans Anugerah Makmur, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang logistik di Indonesia, berupaya untuk terus meningkatkan

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

kinerja karyawannya demi memenuhi kebutuhan pasar yang semakin kompetitif. Di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis dan kompleks, tantangan dalam mengelola kinerja karyawan menjadi isu yang sangat krusial, salah satu permasalahan utama yang dihadapi PT. Nusatrans Anugerah Makmur adalah ketidakefisienan dalam kinerja karyawan, yang berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas layanan.

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
Pengembangan Karir	10	22,73%
Kecerdasan Emosional (<i>EQ</i>)	8	18,18%
Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>)	6	13,64%

(Sumber data : PT. X)

Dari 71 total karyawan pada PT. Nusatrans Anugerah Makmur, ada beberapa karyawan yang memerlukan pengembangan sesuai dengan kategori masing-masing. Ada kesenjangan antara program pengembangan karir yang tersedia dengan persepsi karyawan terhadap peluang peningkatan karir. Banyak karyawan merasa bahwa jalur karir mereka tidak jelas, dan kesempatan untuk berkembang di dalam perusahaan terbatas, meskipun perusahaan telah menawarkan beberapa program pelatihan. Dalam pekerjaan logistik yang sering kali menuntut kemampuan multitasking dan menghadapi situasi stres, terdapat karyawan yang mengalami kesulitan mengelola emosi mereka, terutama saat menghadapi tekanan kerja. Kesenjangan ini terlihat pada beberapa karyawan yang menunjukkan penurunan kinerja saat beban kerja tinggi, dibandingkan dengan mereka yang mampu mengelola emosi dengan baik. Beberapa karyawan juga merasa tidak percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang. Hal ini terlihat dari rendahnya inisiatif dan kemampuan untuk menghadapi tantangan baru. Di sisi lain, ada karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi dan secara konsisten menunjukkan performa yang lebih baik.

Efisiensi menjadi salah satu indikator kinerja yang sangat penting, terutama dalam industri logistik yang dituntut untuk bergerak cepat dan tepat. Efisiensi mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan optimal dalam waktu yang tersedia, menggunakan sumber daya yang paling sedikit [3]. Ketika efisiensi kerja rendah, karyawan cenderung memerlukan lebih banyak waktu dan upaya untuk menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan biaya operasional dan menurunkan kualitas layanan. Di PT. Nusatrans Anugerah Makmur, efisiensi kerja yang rendah dapat menghambat ketepatan waktu pengiriman, menimbulkan keterlambatan dalam proses dokumentasi, dan menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan. Pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan *self-efficacy* memainkan peran penting dalam menghadapi permasalahan tersebut

Pengembangan karir melibatkan berbagai upaya sistematis yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan melalui pelatihan, bimbingan, dan kesempatan untuk tumbuh dalam peran mereka [4]. Program pengembangan karir yang efektif tidak hanya memfasilitasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki jalur yang jelas untuk berkembang dan memperoleh keterampilan baru, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja mereka, terutama dalam hal efisiensi kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam perjalanan karir mereka lebih mungkin untuk bekerja dengan semangat dan produktivitas yang lebih tinggi.

Penelitian [5] menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi membantu karyawan mengelola stres dan mempertahankan keseimbangan emosi, sehingga dapat bekerja lebih efektif dalam lingkungan yang dinamis. Kecerdasan emosional (*EQ*) memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan di tempat kerja. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Kemampuan untuk mengelola emosi secara efektif memungkinkan karyawan untuk menjaga keseimbangan emosional, mengurangi konflik dengan rekan kerja, dan meningkatkan kolaborasi tim. Selain itu, kecerdasan emosional berkontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih baik dan penyelesaian masalah yang lebih efisien, karena individu dapat mempertimbangkan aspek emosional dalam setiap situasi. Dalam konteks ini, kecerdasan emosional yang tinggi berpotensi meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta memperbaiki keseluruhan kinerja karyawan di perusahaan.

Self efficacy atau keyakinan diri terhadap kemampuan menyelesaikan tugas, juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, terutama dalam menghadapi tantangan teknologis [6]. Efikasi diri yang tinggi mempengaruhi bagaimana karyawan memandang tantangan dan mengatasi hambatan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang kuat cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas sulit dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Mereka lebih mampu mengelola stres, tetap termotivasi, dan bekerja dengan lebih efisien. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah dapat menyebabkan ketidakpastian dan kecemasan, yang mengarah pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang yakin akan kemampuannya memiliki kecenderungan untuk mengambil inisiatif, beradaptasi dengan perubahan, dan menunjukkan performa yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang meragukan kemampuan

diri sendiri. Oleh karena itu, efikasi diri tidak hanya mempengaruhi hasil kerja individu tetapi juga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan dalam [7] menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian [8] menunjukkan hasil yang sebaliknya yakni berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, penelitian [5] menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian [9] menyatakan sebaliknya bahwa yakni berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan [10] menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian [6] menunjukkan hasil yang negatif antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Meskipun banyak penelitian yang membahas masing-masing variabel tersebut, masih terdapat celah dalam memahami bagaimana variabel-variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung mengkaji pengaruh satu variabel secara terpisah atau dalam konteks yang berbeda, tanpa memperhatikan interaksi antara variabel pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan efikasi diri dalam industri logistik. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba menjembatani gap dengan cara mengeksplorasi pengaruh gabungan antara pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan PT. Nusatrans Anugerah Makmur sebagai objek yang belum pernah dibahas dalam penelitian sebelumnya.

- Rumusan masalah** : 1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur?
- Tujuan penelitian** : Menganalisis pengaruh parsial pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT. Nusatrans Anugerah Makmur.
- Kategori SDGS** : Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi, mempromosikan pertumbuhan ekonomi inklusif dan berkelanjutan serta pekerjaan yang layak bagi semua.
<https://sdgs.un.org/goals/goal8>

LITERATUR REVIEW

Pengembangan Karir

Pengembangan karir mencakup serangkaian kegiatan formal yang dirancang oleh organisasi untuk membantu pengembangan karyawan, dengan tujuan menciptakan keseimbangan antara aspirasi karir individu dan jenjang karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan. [11]. Menurut Mondy dalam [7] menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Menurut Andrew J. Dubrin dalam [8] bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum

Pada penelitian menyebutkan beberapa indikator pengembangan karir, yakni :

1. Pelatihan (*Training*)
Merupakan fasilitas yang diperoleh perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.
2. Mutasi (*Mutation*)
Merupakan kegiatan pemindahan tenaga kerja dari suatu unit ke unit kerja lain yang dianggap sejajar atau setingkat
3. Pendidikan (*Academic*)
Salah satu faktor yang menjadi acuan perusahaan dalam meningkatkan karir karyawan adalah latar belakang pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, semakin besar peluang untuk kemajuan karir. Sebaliknya, jika tingkat pendidikan karyawan rendah, biasanya akan sulit untuk mendapatkan pengembangan karir [12].
4. Perencanaan karir (*Career planning*)
Merujuk pada inisiatif dan usaha yang dilakukan oleh individu untuk merencanakan dan mengelola jalur karir mereka secara aktif.
5. Pengembangan karir individu (*Skill Development*)
Merujuk pada upaya dan proses yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Ini

mencakup berbagai aktivitas seperti pelatihan, workshop, seminar, kursus, dan pengalaman kerja yang bertujuan untuk memperbaiki atau menambah keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka.

6. Pengembangan karir yang didukung manajemen (*Organizational support*)

Bentuk bantuan, fasilitas, dan kebijakan yang diberikan oleh organisasi untuk mendukung karyawan dalam pengembangan karir mereka. Dukungan ini dapat berupa bantuan finansial, sumber daya, kebijakan, serta sikap dan tindakan manajemen yang memfasilitasi pertumbuhan dan pengembangan karyawan [7].

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan pengembangan karir ialah serangkaian aktivitas formal yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengalaman mereka. Dan juga memiliki tujuan untuk mencapai keseimbangan antara tujuan karir individu dan kebutuhan organisasi, memastikan ketersediaan karyawan yang berkualitas, serta membantu karyawan merencanakan dan mengelola jalur karir mereka untuk perkembangan optimal bagi keduanya.

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karir bisa mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain penelitian [11], [7], [13], [14]. Sedangkan beberapa peneliti lain tidak menemukan adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, antara lain penelitian [8], [15].

Kecerdasan Emosional

Emosional *intelligence* pada dasarnya adalah kemampuan seseorang dalam mengelola emosinya. Ketika emosi terkontrol dengan baik, tugas yang dilakukan menjadi lebih lancar tanpa memunculkan masalah psikologis bagi karyawan. [5]. Kecerdasan emosional adalah jenis kecerdasan yang fokusnya memahami, mengenali, merasakan, mengelola dan memimpin perasaan sendiri dan orang lain serta mengaplikasikannya dalam kehidupan pribadi dan sosial [9]. Kecerdasan emosional dapat diartikan sebagai tingkat dimana seseorang mampu menggunakan emosi pribadinya untuk merespon kondisi dan lingkungannya sendiri [16].

Menurut Goleman dalam penelitian [17] mengemukakan beberapa indikator kecerdasan emosional yakni :

1. Kesadaran emosi dalam pengambilan keputusan (*Self Awareness*)
Individu yang sadar akan emosi mereka dapat menggunakan pemahaman tersebut untuk membuat keputusan yang lebih baik, terutama saat berinteraksi dengan orang lain atau mengambil keputusan yang mempengaruhi tim.
2. Kemampuan mengendalikan emosi di situasi stres (*Self-Regulation*)
Ini merujuk pada kemampuan untuk tetap tenang dan tidak terbawa emosi negatif saat menghadapi tekanan atau situasi sulit. Karyawan yang mampu mengendalikan emosinya cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan tugas.
3. Kemampuan memahami emosi orang lain (*Social Awareness*)
Ini melibatkan kemampuan untuk membaca dan menafsirkan sinyal emosional orang lain, sehingga karyawan dapat merespons dengan cara yang tepat.
4. Kemampuan menyelesaikan konflik (*Relationship Management*)
Karyawan yang memiliki keterampilan manajemen hubungan dapat menangani konflik dengan cara yang konstruktif, mengedepankan komunikasi yang jelas dan solusi yang saling menguntungkan. Keterampilan ini digunakan untuk mempengaruhi, memimpin, berdiskusi, menyelesaikan konflik, dan berkolaborasi dalam tim. [9].
5. Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja (*Adaptability*)
Ini mencakup keterampilan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, baik dalam prosedur kerja, tim, maupun teknologi.

Dari definisi-definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kecerdasan emosional ialah kemampuan seorang individu untuk memahami, mengelola, dan menggunakan emosi mereka dengan efektif dalam berbagai situasi. Dengan kecerdasan emosional yang baik, individu dapat meningkatkan kinerja dan hubungan interpersonal mereka, baik dalam konteks pribadi maupun profesional, serta mengurangi masalah psikologis di tempat kerja.

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kecerdasan emosional bisa mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain penelitian [5], [18], [17], [16]. Sedangkan beberapa peneliti lain tidak menemukan adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, antara lain penelitian [19], [20].

Self Efficacy

Self efficacy adalah persepsi seseorang mengenai kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas [6]. *self-efficacy* merupakan panduan untuk tindakan yang telah dikonstruksikan dalam perjalanan pengalaman interaksi sepanjang hidup individu [21]. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan kontrol terhadap fungsi perilaku dan peristiwa lingkungan [22].

Pada penelitian [23] menyebutkan ada beberapa indikator dari *self efficacy*, antara lain :

1. Keyakinan terhadap Kemampuan Tugas (*Task Self-Efficacy*)

- Kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari dengan efektif. Ini mencakup rasa percaya diri dalam menyelesaikan tugas spesifik yang relevan dengan pekerjaan mereka di industri logistik.
2. Kemampuan Mengatasi Tantangan (*Challenge Coping Efficacy*)
Kemampuan karyawan untuk menghadapi dan mengatasi tantangan serta hambatan yang muncul dalam pekerjaan mereka. Ini termasuk bagaimana mereka mengelola situasi stres yang mungkin timbul selama proses pengiriman barang atau manajemen logistik.
 3. Keadaan Individu Lain (*Observational Learning*)
Merujuk pada kemampuan individu untuk meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan mereka dengan mengamati orang lain. Ketika seseorang melihat orang lain (yang dianggap mirip dengan dirinya) berhasil melakukan suatu tugas, individu tersebut dapat mengembangkan keyakinan bahwa ia juga mampu melakukannya. Pengalaman melihat kesuksesan atau kegagalan orang lain dapat berdampak pada efikasi diri seseorang, terutama dalam lingkungan kerja.
 4. Penetapan Tujuan (*Goal Setting*)
Mengacu pada kemampuan individu untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang spesifik dan terukur. Karyawan yang mampu merencanakan dan menetapkan tujuan yang jelas akan lebih termotivasi untuk mencapainya.
 5. Keadaan Fisiologis (*Physiological and Emotional States*)
Kondisi fisik dan emosional individu, seperti rasa cemas, stres, atau kelelahan, dapat memengaruhi efikasi diri. Jika seseorang merasa cemas atau lelah, ia mungkin merasa kurang mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik, yang pada akhirnya menurunkan efikasi diri. Sebaliknya, kondisi fisik yang prima dan suasana hati yang positif dapat meningkatkan keyakinan diri terhadap kemampuan untuk mengerjakan tugas [24].

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan *self-efficacy* ialah keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk melakukan dan mengontrol tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan, yang dibentuk melalui pengalaman dan interaksi sepanjang hidup.

Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kecerdasan emosional bisa mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain penelitian [10], [21], [25], [22], [23], [26], [27]. Sedangkan beberapa peneliti lain tidak menemukan adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, seperti halnya pada penelitian [28].

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian karyawan atas pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya dalam pekerjaan, sehingga seorang karyawan dapat meraih hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan [29]. Dalam penelitian [30] menyatakan bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Pencapaian kinerja perusahaan yang baik, dilihat dari kinerja yang telah dicapai karyawan [20].

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan, antara lain :

1. Kuantitas pekerjaan.
Menggambarkan jumlah tugas yang diselesaikan oleh individu atau kelompok sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan [31].
2. Kualitas
Tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan [17].
3. Efektivitas
Efektivitas melibatkan penggunaan sumber daya manusia secara optimal dalam suatu organisasi, dengan tujuan meningkatkan keuntungan atau meminimalkan kerugian di setiap aspek terkait pemanfaatan sumber daya. [19].
4. Kedisiplinan
Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian sikap yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban [9].
5. Ketepatan Waktu
Menggambarkan tingkat aktivitas pada awal periode yang diukur berdasarkan koordinasi dengan hasil yang diharapkan, serta bagaimana memanfaatkan waktu secara optimal untuk menyelesaikan tugas lainnya. [25].
6. Efisiensi
Mengukur seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas dengan waktu, biaya, dan sumber daya yang paling minimal namun tetap berkualitas.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang baik adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal dicapai melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara maksimal dan andal. Dengan demikian,

keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya sangat bergantung pada efektivitas dan kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh setiap karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berfokus pada pengukuran dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis atau memahami hubungan antar variabel [32]. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel-variabel seperti pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan *self efficacy* mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Nusatrans Anugerah Makmur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel menggunakan data numerik dan analisis statistik.

Penelitian ini dilakukan di PT. Nusatrans Anugerah Makmur yang berlokasi disekitar Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur yang berjumlah 71 karyawan. Populasi adalah keseluruhan subjek yang menjadi objek penelitian [33], mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan *census sampling* (sampling jenuh) di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian [34]. Dengan metode ini, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga tidak ada pengambilan sampel secara acak.

Teknik pengambilan dan pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *Google Form*. Pertanyaan dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert 1-5, di mana responden menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Skala Likert digunakan karena dapat memberikan kemudahan dalam mengukur sikap, pendapat, atau persepsi responden secara kuantitatif.

Teknik analisis data menggunakan *software* SmartPLS versi 4. SmartPLS (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*) adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung) melalui pendekatan PLS-SEM. Analisis ini terdiri dari dua model :

1. Outer Model (Model Pengukuran)

Outer Model menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Validitas memastikan bahwa indikator-indikator benar-benar mengukur konsep yang ingin diukur, sedangkan reliabilitas mengukur konsistensi hasil jika penelitian diulang.

a. Validitas Konvergen

Menilai seberapa baik indikator-indikator berkorelasi satu sama lain dalam satu konstruk.

b. Validitas Diskriminan

Menilai seberapa baik konstruk berbeda satu sama lain.

c. Reliabilitas Komposit

Digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari indikator-indikator yang membentuk suatu konstruk.

2. Inner Model (Model Struktural)

Inner Model menguji hubungan antar variabel laten, yaitu pengembangan karir, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan kinerja karyawan.

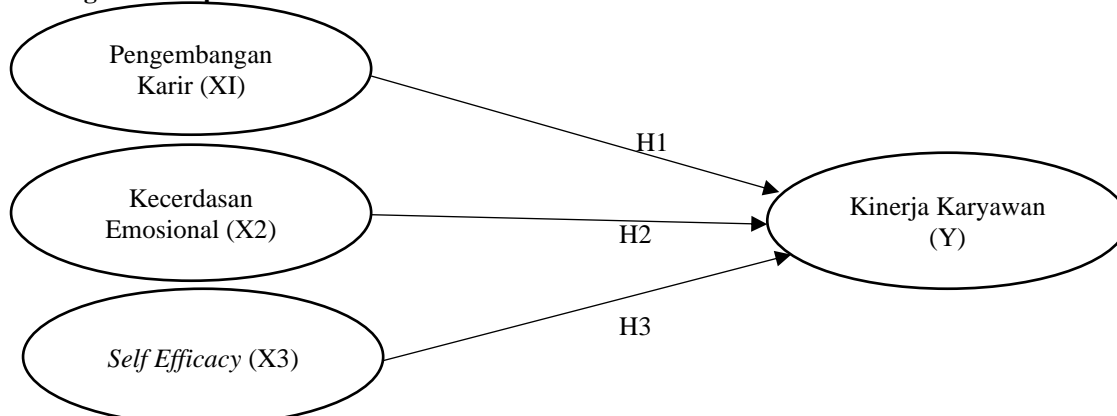
a. R-Square

Ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel-variabel independen menjelaskan variabel dependen dalam model.

b. Pengujian Signifikansi Jalur (Path Coefficient)

Mengukur signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen [35].

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Pengembangan Karir (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) [11], [7], [13], [14], [8], [15]

H2 : Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) [5], [18], [17], [16], [19], [20]

H3 : *Self Efficacy* (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) [10], [21], [25], [22], [28]

III. HASIL

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Pada penelitian ini, analisis model pengukuran bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas dari konstruk penelitian yang digunakan. Analisis ini mencakup uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Berikut adalah hasil analisis model pengukuran yang dilakukan menggunakan SmartPLS versi 4 :

Uji Validitas Konvergen

Uji Validitas Konvergen melakukan proses verifikasi kebenaran pernyataan kuesioner. Uji Validitas Konvergen dapat dilakukan pemeriksaan pada bagian Outer Loadings

Tabel 2. Hasil *Outer Loadings*

	Pengembangan Karir	Kecerdasan Emosional	Self Efficacy	Kinerja Karyawan
X1.1	0.695			
X1.2	0.586			
X1.3	0.558			
X1.4	0.655			
X1.5	0.653			
X2.1		0.611		
X2.2		0.571		
X2.3		0.754		
X2.4		0.536		
X2.5		0.585		
X3.1			0.705	
X3.2			0.673	
X3.3			0.643	
X3.4			0.743	
X3.5			0.690	
Y.1				0.589
Y.2				0.772
Y.3				0.657
Y.4				0.654
Y.5				0.716

(sumber : olah data 2025)

Validitas konvergen diuji berdasarkan nilai Outer Loading, indikator dengan nilai Loading Factor serendah 0,5 masih dapat diterima apabila indikator tersebut tetap dianggap relevan terhadap konstruksya. [36]. Tabel 2. Outer Loading berisi nilai dari masing-masing loading factor, dimana hasil tersebut menunjukkan tiap nilai loading factornya memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan memiliki validitas konvergen yang baik.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 3. Hasil *Cross Loadings*

	Pengembangan Karir	Kecerdasan Emosional	Self Efficacy	Kinerja Karyawan
X1.1	0.695	0.583	0.512	0.534
X1.2	0.586	0.280	0.402	0.427
X1.3	0.558	0.380	0.555	0.450

X1.4	0.655	0.430	0.534	0.392
X1.5	0.653	0.423	0.275	0.412
X2.1	0.342	0.611	0.255	0.488
X2.2	0.328	0.571	0.380	0.370
X2.3	0.588	0.754	0.593	0.560
X2.4	0.385	0.536	0.226	0.407
X2.5	0.404	0.585	0.463	0.323
X3.1	0.453	0.372	0.705	0.519
X3.2	0.463	0.358	0.673	0.425
X3.3	0.508	0.423	0.643	0.406
X3.4	0.586	0.581	0.743	0.550
X3.5	0.507	0.409	0.690	0.391
Y.1	0.287	0.410	0.420	0.589
Y.2	0.626	0.589	0.538	0.772
Y.3	0.454	0.374	0.417	0.657
Y.4	0.421	0.570	0.491	0.654
Y.5	0.573	0.453	0.407	0.716

(sumber : olah data 2025)

Berdasarkan hasil *cross loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi pada konstraknya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Pada variabel Pengembangan Karir (X1), indikator X1.1 memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0,695, yang lebih besar dibandingkan nilai pada konstruk lain. Indikator X2.3 pada variabel Kecerdasan Emosional (X2) mencatat nilai tertinggi sebesar 0,754 pada konstruk tersebut. Sementara itu, indikator X3.4 pada variabel Self-Efficacy (X3) memiliki nilai loading sebesar 0,743, yang juga paling tinggi pada konstraknya. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), indikator Y.2 menunjukkan nilai loading terbesar sebesar 0,772 pada konstruk Y. Hasil ini menegaskan bahwa setiap indikator lebih merepresentasikan konstraknya sendiri, sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil *Construct Reliability Dan Validity*

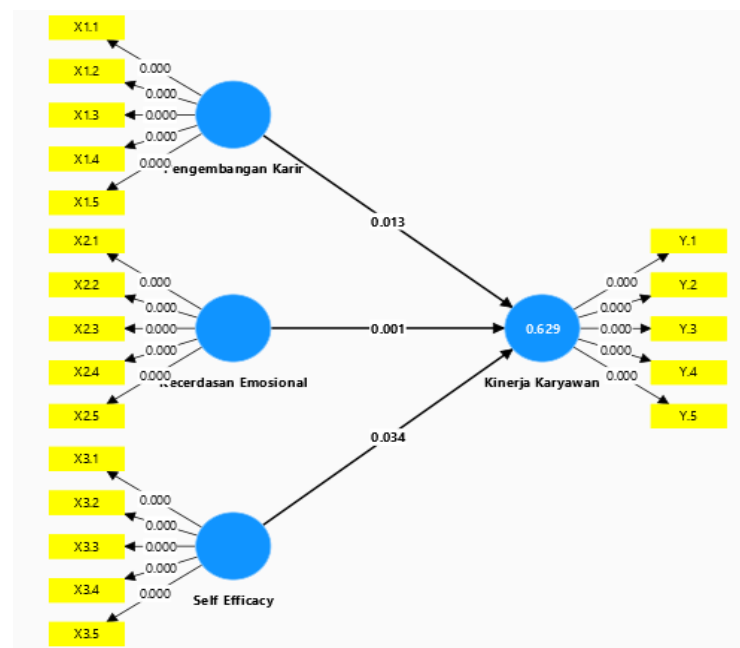
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Note
Kecerdasan Emosional	0.589	0.751	Reliable
Kinerja Karyawan	0.710	0.810	Reliable
Pengembangan Karir	0.622	0.767	Reliable
Self Efficacy	0.729	0.821	Reliable

(sumber : olah data 2025)

Berdasarkan tabel 4. Hasil *construct reliability dan validity*, CA 0.5 masih dianggap cukup untuk dilakukan penelitian. Pada model PLS-SEM, hal tersebut dapat dipertimbangkan karena Composite Reliability (CR) lebih direkomendasikan dibandingkan Cronbach's Alpha karena CR menghasilkan pengukuran yang lebih tepat dalam konteks model prediktif [37]. Maka hasil tersebut dapat dinyatakan reliable.

Analisis model struktural (Inner Model)

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, analisis model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel laten. Berikut adalah gambar dari inner model :



Gambar 2. Bootstrapping Test Results

Uji R-square

Tabel 5. Hasil R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.629	0.612

(sumber : olah data 2025)

Berdasarkan hasil uji R² yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel dependen, yaitu Kinerja (Y), memiliki nilai R² > 0. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R² untuk variabel Kinerja (Y) adalah 0,629 atau sebesar 62,9%, yang berarti bahwa variabel independen, yaitu Pengembangan Karir (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan Self Efficacy (X3), mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 62,9%. Nilai ini termasuk dalam kategori moderat, sementara sisanya, yaitu 37,1%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Path Coefficients

	Origin Sample	T-statistics	P values	Note
Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan	0.292	2.482	0.013	Diterima
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Karyawan	0.380	3.352	0.001	Diterima
Self Efficacy -> Kinerja Karyawan	0.222	2.126	0.034	Diterima

(sumber : olah data 2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data, penelitian ini telah menghasilkan temuan yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai Koefisien Jalur, T-statistik, serta P-values yang diperoleh melalui proses perhitungan menggunakan teknik Bootstrapping pada SmartPLS. Hipotesis dianggap diterima apabila nilai P-values < 0.05.

a. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 6 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.292 dimana T-values sebesar $2.482 > T\text{-tabel} (1,96)$ dengan perolehan P-values sebesar $0.013 < \text{Tingkat Sig} (< 0,05)$, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karir mempengaruhi Kinerja Karyawan, yang dinyatakan dengan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hasil Uji Statistik menunjukkan bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.380 dimana T-values sebesar $3.352 > T\text{-tabel} (1,96)$ dengan perolehan P-values sebesar $0.001 < \text{Tingkat Sig} (< 0,05)$, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional mempengaruhi Kinerja Karyawan, yang dinyatakan dengan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Hasil Uji Statistik menunjukkan bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.222 dimana T-values sebesar $2.126 > T\text{-tabel} (1,96)$ dengan perolehan P-values sebesar $0.034 < \text{Tingkat Sig} (< 0,05)$, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa *Self Efficacy* mempengaruhi Kinerja Karyawan, yang dinyatakan dengan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

IV. PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan terbukti menjadi aspek pengembangan karir yang paling dominan dalam penelitian ini. Hasil angket menunjukkan bahwa responden merasa pelatihan yang diberikan perusahaan sangat membantu mereka dalam meningkatkan keterampilan kerja.

Dampaknya terhadap kinerja karyawan terlihat pada efisiensi kerja yang meningkat. Sebagai contoh, setelah mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh PT. Nusatrans Anugerah Makmur, karyawan menunjukkan peningkatan dalam produktivitas mereka, seperti dalam pencapaian target kerja yang lebih cepat dan lebih baik. Misalnya, dalam satu periode setelah pelatihan, beberapa divisi mengalami peningkatan efisiensi waktu kerja dibandingkan sebelumnya. Program pelatihan yang rutin diadakan oleh perusahaan terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan mendukung mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] dimana pada penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator empati, yang merupakan kemampuan karyawan untuk memahami emosi rekan kerja atau atasan, menjadi aspek kecerdasan emosional yang paling dominan dalam penelitian ini. Hasil angket menunjukkan bahwa responden merasa kemampuan tersebut sangat membantu mereka dalam menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan efektif.

Dampaknya terhadap kinerja karyawan terlihat pada peningkatan efisiensi kerja. Dengan kemampuan untuk memahami emosi orang lain, karyawan dapat membangun komunikasi yang lebih baik, mengurangi potensi konflik, dan meningkatkan kerjasama di tempat kerja. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih fokus dan efisien dalam mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Sebagai contoh, di PT. Nusatrans Anugerah Makmur, setelah program pengembangan kecerdasan emosional diterapkan, karyawan melaporkan penurunan jumlah konflik internal antar tim, yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan penyelesaian tugas yang lebih cepat. Program ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [5] dimana pada penelitian tersebut menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator penetapan tujuan, yang merupakan kemampuan karyawan untuk menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, menjadi aspek efikasi diri yang paling dominan dalam penelitian ini. Hasil angket menunjukkan bahwa responden merasa bahwa penetapan tujuan yang tepat membantu mereka memberikan arahan yang jelas dan meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Dampaknya terhadap kinerja karyawan terlihat pada peningkatan efisiensi kerja. Dengan kemampuan untuk menetapkan tujuan yang terukur, karyawan dapat lebih fokus dalam pekerjaan mereka, mengurangi kebingungan, dan meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini memungkinkan karyawan untuk lebih mudah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai contoh, di PT. Nusatrans Anugerah Makmur, setelah penerapan penetapan tujuan yang jelas dalam proses kerja, karyawan menunjukkan peningkatan efisiensi dalam mencapai target mingguan dibandingkan sebelum diterapkan. Pencapaian ini memperkuat peran penguatan efikasi diri dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] dimana pada penelitian tersebut menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusatrans Anugerah Makmur. Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya dan menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan elemen kunci dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambah jumlah sampel atau mengaplikasikan model penelitian pada sektor industri yang berbeda untuk mendapatkan temuan yang lebih beragam. Selain itu, peneliti berikutnya juga dapat memasukkan variabel lain, seperti budaya organisasi atau motivasi kerja, yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan karyawan dalam organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama proses penyusunan artikel penelitian ini. Dukungan, masukan, serta ilmu yang diberikan sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, khususnya Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan bagi penulis untuk mengembangkan kemampuan akademik serta mendukung penyelesaian penelitian ini. Semoga segala bantuan dan dukungan yang diberikan mendapatkan balasan kebaikan yang berlimpah.

REFERENSI

- [1] A. Sumekar, E. Erlina, R. Br. Bukit, and C. Situmeang, "Meningkatkan Kinerja Perusahaan Logistik Dengan Pendekatan Pengendalian Operasional," *Pros. Fak. Ekon. Dan Bisnis Univ. Dharmawangsa*, vol. 1, no. 1, pp. 9–14, 2022, doi: 10.46576/prosfeb.v1i1.31.
- [2] D. Risma, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan: penelitian eksperimen," *EDUCHILD Pendidik. dan Sos.*, vol. 1, no. 1, pp. 86–97, 2012, [Online]. Available: <http://stiepena.ac.id/wp-content/uploads/2012/11/pena-fokus-vol-4-no-2-40-45.pdf>
- [3] N. E. Desiana, "1_Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya)," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 382–392, 2019.
- [4] F. Sani and A. Annisa, "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN," *Tjybjb.Ac.Cn*, vol. 27, no. 2, pp. 635–637, 2019.
- [5] A. Fauzi, I. Putri, N. A. Fauziah, and S. Klarissa, "Pengaruh Pelatihan , Motivasi Kerja , dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)," vol. 4, no. 4, pp. 498–505, 2023.
- [6] E. E. Sembiring, "Pengaruh Insentif Keuangan, Komitmen Karyawan, Self Efficacy, Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Dalam Kondisi Fairness," *KRISNA Kumpul. Ris. Akunt.*, vol. 13, no. 1, pp. 96–104, 2021, doi: 10.22225/kr.13.1.2021.96-104.
- [7] E. Junita and R. Soesanto, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jin Hee Indonesia, Kabupaten Tangerang Info Artikel," *J. Penelit. Manaj.*, pp. 34–46, 2023.
- [8] N. Larasati, T. Kuspriyono, and L. D. Warpindyastuti, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Windita Putri Bahari," *J. Penelit. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 4, pp. 68–81, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2559>
- [9] V. C. Gowa, "PENGARUH STRES KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ESTA DANA VENTURA CABANG GOWA," vol. 5, no. 1, pp. 1–12, 2023.
- [10] Yuliniar, B. Hadisaputro, and Y. N. Supriadi, "Analisis Penerapan e-Kinerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kreatif di Jakarta Integritas sebagai Moderasi," *Yudishtira J.*, vol. 3, no. 2, p. 2023, 2023.
- [11] Mustaan and N. Hamdi, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAYANAN JASA LOMBOK TENGAH," vol. 16, no. 10, pp. 7507–7518, 2022.
- [12] A. Jalaludin, N. Oktavianti, K. Kunci, P. Karir, D. Kerja, and K. Karyawan, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta ARTICLE INFO ABSTRACT," *Cakrawala J. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 10–18, 2024, [Online]. Available: <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- [13] C. Development, "Analisis Pengaruh Manajemen Talenta , Pengembangan Karir Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT . Semen Bosowa Maros," vol. 1, no. 2, pp. 105–109, 2023, doi: 10.56326/jebd.v1i3.1797.
- [14] K. V. Anggraeni, K. A. Kusuma, and R. Abadiyah, "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN UP3 Sidoarjo," *J. Adm. Dan Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 1–52, 2022, doi: 10.21608/pshj.2022.250026.
- [15] A. L. Ulum, I. Sosial, D. A. N. Humaniora, and R. K. Tapin, "KETERAMPILAN MANAJERIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MAINTENANCE PT. GLOBAL MAKARA TEKNIK SITE BRERANTAU KABUPATEN TAPIN)," vol. 7, pp. 48–60, 2021.
- [16] L. Hadi and A. Frinaldi, "Implementasi Kebijakan Penataan Kependudukan dalam Penonaktifan Data Kependudukan di Kota Padang Panjang," *J. Manaj. dan Ilmu Adm. Publik*, vol. 4, no. 4, pp. 271–282, 2022, doi: 10.24036/jmiap.v4i4.498.
- [17] C. Karambut, Jacob Tateol Silangen Makapedua, Daisy Iriany Erny Sundah, and Grace Joice Silvana Neltje Rumimper, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan," *J. EKOMAKS J. Ilmu Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 12, no. 2, pp. 283–289, 2023, doi: 10.33319/jeko.v12i2.130.
- [18] S. Hanah, "Analisis Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan RS. Pelni Jakarta," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 2, no. 3, pp. 321–330, 2019, doi: 10.5281/zenodo.3269388.
- [19] A. Irfan, A. Irwan, and A. Alim, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone," *Value J. Manaj. dan Akunt.*, vol. 16, no. 1, pp. 240–250, 2021, doi:

- 10.32534/jv.v16i1.1811.
- [20] A. Rahmawati, "Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Variabel Intervening Yaitu Kepuasan Kerja," *Jubis J.*, vol. 3, no. 1, pp. 2775–2216, 2022.
- [21] P. Azizi, A. E. Karlinda, and M. F. Sopali, "Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Padang," *J. Inf. Syst. Applied, Manag. Account. Res.*, vol. 5, no. 3, p. 539, 2021, doi: 10.52362/jisamar.v5i3.473.
- [22] Abubakar H. Ahmad, Wibowo Adityo Ari, and Sari Anggita Windiana, "Pengaruh pengembangan karier dan self efficacy terhadap kinerja karyawan di PT HUNSTSMAN INDONESIA," *Assets*, vol. 10, no. 1, pp. 130–148, 2020.
- [23] S. P. Safinska, S. Sumartik, and R. E. Febriansah, "PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MASWINDO BUMI MAS CABANG TULANGAN," *J. Econ. Bus. Account.*, vol. 7, 2024.
- [24] D. Kusumo and R. Afandi, "Efikasi Diri dan Hukuman Mendorong Kinerja Karyawan di Indonesia," *Indones. J. Innov. Stud.*, vol. 13, no. 2, pp. 1–12, 2020, doi: 10.21070/ijler.v19i2.1120.
- [25] Sakinah, "PERAN MOTIVASI KERJA DAN EFIKASI DIRI (SELF-EFFICACY) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN," *Αγαη*, vol. 8, no. 5, p. 55, 2019.
- [26] F. I. Roy and S. Sumartik, "The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable," *Acad. Open*, vol. 5, pp. 1–16, 2021, doi: 10.21070/acopen.5.2021.1767.
- [27] I. F. Sari, H. Ubaidillah, and S. Sumartik, "Peran Pelatihan, Self Efficacy, dan Recognition dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering Ika," *Sport. Cult.*, vol. 15, no. 1, pp. 72–86, 2024, doi: 10.25130/sc.24.1.6.
- [28] Abdul Kadir, "PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, SELF EFFICACY, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Sist. Inf.*, vol. 1, no. September, pp. 60–69, 2018, doi: 10.31933/JEMSI.
- [29] Rhoma Iskandar and Nur Dwi Jayanto, "Analisis Pengaruh Kemampuan Dalam Mengoperasikan Dan Memanfaatkan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. dan Akunt.*, vol. 2, no. 1, pp. 46–54, 2022, doi: 10.55606/jurimea.v2i1.113.
- [30] M. K. Lumanauw, "Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya," *J. Ris. Inspirasi Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 1, pp. 49–57, 2022, doi: 10.35130/jrink.v6i1.182.
- [31] P. E. Kerja, K. K. Dan, P. T. Ika, and W. Mandiri, "THE INFLUENCE OF WORK ETHIC , WORK COMMITMENT AND WORK PROFESSIONALISME ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT . IKA WAHANA MANDIRI PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *J. Econ. Bus. Account.*, vol. 7, 2024.
- [32] B. Safitri and D. Hendra, "Kuantitatif," vol. 1, no. 2, pp. 313–321, 2024.
- [33] putri Kurniawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur.," *Univ. Nusant. PGRI Kediri*, vol. 01, pp. 1–7, 2017.
- [34] R. Niswara, M. Fita, and A. Untari, "sampling jenuh," no. 1992, pp. 85–90, 2019.
- [35] M. Arif, M. A. Firdaus, and R. T. Rinda, "Smart pls," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 3, no. 3, p. 445, 2020, doi: 10.32832/manager.v3i3.3913.
- [36] M. Sarstedt, C. M. Ringle, and J. F. Hair, *Partial least squares structural equation modeling* , no. July. 2020. doi: 10.1007/978-3-319-05542-8.
- [37] J. F. Hair, J. J. Risher, M. Sarstedt, and C. M. Ringle, "When to use and how to report the results of PLS-SEM," *Eur. Bus. Rev.*, vol. 31, no. 1, pp. 2–24, 2019, doi: 10.1108/EBR-11-2018-0203.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.