


Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes)

The Influence of Employee Competence, Self-Efficacy and Career Development on Employee Performance (Case Study on Building A PT BIG Brebes Regency)

Siti Rokmah^{1*}, Nur Khojin², Dwi Harini³, Andi Yulianto⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia
E-mail: ¹sitirohmah112001@gmail.com, ²nurkhojin089@gmail.com, ³dwiHarini707@gmail.com, ⁴andiyulianto@umus.ac.id

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article History: Received: 13 November 2024 Revised: 16 November 2024 Accepted: 20 November 2024	<i>This study aims to determine the influence of employee competence on employee performance, self-efficacy on employee performance, career development on employee performance, employee competence, self-efficacy and career development together on employee performance in Building A PT BIG, Brebes Regency. This study uses a quantitative descriptive approach and the type of research is an empirical study supported by a survey. The population in this study is all employees of the production department in Building A PT BIG, Brebes Regency amounting to 1126 people. The sampling technique in this study used the Slovin formula with a margin error of 10% obtained by 92 respondents. The data used is primary data in the form of a questionnaire instrument. The results of the study showed that employee competence had a positive and significant effect on employee performance in Building A PT BIG Brebes Regency with a t-value of employee competency calculation (X_1) > t table ($3,286 > 1.98729$) and a significance value of $0.001 < 0.05$; self-efficacy had a positive and significant effect on employee performance in Building A PT BIG Brebes Regency with a t-value calculated self-efficacy (X_2) > t table ($3,155 > 1.98729$) and a significance value of $0.002 < 0.05$; career development affect employee performance in Building A PT BIG Brebes Regency with a value of t calculation of career development (X_3) > t table ($11,650 > 1.98729$) and a significance value of $0.000 < 0.05$; employee competence, self-efficacy, and career development together affect employee performance in Building A PT BIG Brebes Regency with a value of F table > F calculation = $144,283 > 2.48$ at a significance level of 0.05.</i>
Keywords: Employee Competence, Self-Efficacy, Career Development, Employee Performance	<i>This is an open access article under the CC BY-SA license.</i>
Corresponding Author: Siti Rokmah E-mail: sitirohmah112001@gmail.com	

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, efikasi diri terhadap kinerja karyawan, pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, kompetensi karyawan, efikasi diri dan pengembangan karier secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan jenis penelitiannya studi empiris didukung dengan survei. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian produksi di Gedung A PT BIG, Kabupaten Brebes sejumlah 1126 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin margin error 10% didapat 92 responden. Data yang digunakan adalah data primer berupa instrumen kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes dengan nilai t hitung kompetensi karyawan (X_1) > t tabel ($3.286 > 1.98729$) dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$; efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes dengan nilai t hitung efikasi diri (X_2) > t tabel ($3.155 > 1.98729$) dan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$; pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes dengan nilai t hitung pengembangan karier (X_3) > t tabel ($11.650 > 1.98729$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$; kompetensi karyawan, efikasi diri, dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes nilai F tabel > F hitung = $144.283 > 2.48$ pada taraf signifikansi 0,05.

Kata kunci: Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri, Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan

Submitted: November 2024, **Accepted:** November 2024, **Published:** November 2024
ISSN: XXX-XXXX (online), Website: <https://jurnal.eraliterasi.com/index.php/jecmer/>

1. PENDAHULUAN

SDM merupakan tenaga kerja yang memproses perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan mengikuti standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan yang dinilai dari hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa mendapatkan hasil yang baik atau yang tidak baik. Motivasi karyawan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan dan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan pada suatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wijaya et al., 2022a). Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi (Jayanti NP Ari, 2022). Bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan oleh seseorang selama periode tertentu [1]. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang pekerjaannya [2]. Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah adanya pengembangan kompetensi karyawan di lingkungan perusahaan.

PT BIG Kabupaten Brebes merupakan perusahaan manufaktur yaitu salah satu jenis perusahaan yang dapat mendukung terciptanya pekerjaan, sehingga dapat membantu meningkatkan perekonomian Indonesia. PT BIG beralamat di Jalan Cendrawasih Km 20 Sawah Ladang, Tanjung, Kecamatan Tanjung, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah dan bergerak dalam bidang manufaktur. Sebagai salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Brebes, tentunya dalam kegiatan sehari-hari perusahaan berfokus pada peningkatan kinerja karyawan dan profit yang didapatkan. Kinerja karyawan dapat diukur atau dinilai dari target yang dicapai. Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT BIG Kabupaten Brebes tahun 2023 untuk mendapatkan tujuan dan organisasi perusahaan diperlukan untuk memenuhi kebutuhan kinerja.

Penilaian kinerja karyawan pada PT BIG dilakukan berdasarkan Sasaran Kerja Karyawan (SKP). Penilaian prestasi kerja karyawan dilakukan berdasarkan nilai SKP dan perilaku kerja. Nilai SKP adalah target kerja karyawan yang ditetapkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Penilaian sasaran kerja karyawan terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sedangkan perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh karyawan atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Fenomena gap yang terjadi di PT BIG terkait kinerja karyawan bahwa ketersediaan SDM yang memadai adalah faktor kunci dalam mendukung kinerja karyawan yang optimal. Fenomena gap kinerja karyawan, termasuk kompetensi kerja, peralatan kerja dan infrastruktur, ini adalah masalah yang serius yang perlu segera ditangani. Kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan dalam menggunakan teknologi baru atau peralatan kerja dapat menyebabkan keterampilan mereka menjadi usang dan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Karyawan yang bekerja di lingkungan dengan SDM yang kurang memadai mungkin merasa frustrasi dan tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat mengurangi motivasi dan komitmen terhadap perusahaan [3].

Hasil observasi dalam penelitian ini kinerja karyawan menurun disebabkan oleh beberapa faktor, peneliti memfokuskan pada faktor kompetensi kerja karyawan, efikasi diri dan pengembangan karier karyawan. Peneliti melakukan *survey* dan wawancara terdahulu pada kantor PT BIG dan meminta izin kepada pihak manajemen SDM, maka diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan yaitu dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang berkaitan dengan kompetensi kerja, efikasi diri dan pengembangan karier antara lain terlihat kurang kompaknya karyawan dalam pekerjaan yang diberikan, kurangnya tanggung jawab karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan terutama pada bagian pekerja lapangan dan terkadang mereka terlihat ingin melempar tanggung jawab karena merasa tidak diawasi, dan tidak maksimalnya karyawan bekerja karena sering menunda pekerjaan dan bersantai.

Kompetensi Karyawan

Salah satu faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompetensi karyawan. Kompetensi menurut Mulyadi (2010) dalam [4] adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut. Kompetensi lebih dari sekedar pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku. Untuk mewujudkan karyawan yang kompeten dalam melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugasnya, dibutuhkan kompetensi memadai sesuai

(Siti Rokmah, Nur Khojin, Dwi Harini, Andi Yulianto)

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes)

bidang pekerjaan dan tugas tanggung jawab yang diembannya.

Hal tersebut sesuai dengan [5] yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi, sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empirik menurut Kadir, dkk. (2018) dalam [6] menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya; kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja.

Suatu organisasi perlu memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan terampil untuk dapat mengelola organisasi agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik yang berdampak pula pada hasil kinerja karyawan. Hasil kerja yang baik merupakan hasil kerja optimal yang sudah sejalan dengan standar yang dimiliki oleh organisasi dan mendorong tercapainya keinginan organisasi. Kemampuan usaha sebagai hasil akhir kerja yang dicapai oleh tenaga kerja dalam mengerjakan bagian kerja yang diberikan atas dasar ketelitian, pengalaman, dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan [7].

Fenomena yang terjadi kadang ada kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan yang dibutuhkan oleh organisasi. Hal ini dapat menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mencari cara untuk mengisi kesenjangan tersebut melalui pelatihan dan pengembangan karyawan. Organisasi perlu memiliki sistem pengukuran dan evaluasi yang efektif untuk mengidentifikasi kompetensi karyawan dan memantau perkembangan mereka seiring waktu. Hal ini dapat dilakukan melalui penilaian kinerja, atau alat evaluasi lainnya. Kemajuan teknologi, termasuk digitalisasi dan otomatisasi, mempengaruhi jenis kompetensi yang dibutuhkan di tempat kerja. Karyawan perlu memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan belajar secara berkelanjutan. Pengelolaan kompetensi karyawan dengan efektif adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing organisasi [8]. Dengan fokus pada pengembangan kompetensi karyawan, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang kompeten, fleksibel, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

Menurut Bahri (2016) dalam [4] kompetensi kerja meliputi enam indikator, yaitu:

- a. Pengetahuan dalam organisasi/bekerja dan penyempurnaan cara kerja.
- b. Orientasi standar kinerja karyawan, dengan indikator tingkat kesesuaian dengan standar hasil kerja.
- c. Orientasi standar kinerja karyawan, dengan indikator tingkat kesesuaian kualitas kerja.
- d. Keahlian dan profesionalisme, dengan indikator tingkat kesesuaian keahlian dan profesionalisme karyawan dengan daya saing antarkaryawan.
- e. Kemampuan pengembangan keahlian, dengan indikator, dengan indikator tingkat dukungan organisasi dalam pengembangan keahlian secara mandiri, tingkat dukungan organisasi dalam pengembangan keahlian karyawan.

Tanggung jawab dan efektivitas, dengan indikator tingkat kemudahan karyawan dalam mengikuti pendidikan, tingkat keterbukaan dalam promosi jabatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Produksi di PT Sinar Ragamindo Utama Bandung (Rachmaniza, 2020); kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro) (Sinaga, 2019); adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood [4]; kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja [9]; kompetensi kerja karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Dinas PU Bina Marga Wilayah Sumatera Selatan [10]; kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada divisi produksi di PT Sinar Ragamindo Utama Bandung [11]; kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro) [12].

Efikasi Diri

Selain itu, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah efikasi diri. Efikasi diri dimaknai sebagai keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu [13]. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara spesifik, keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Selain itu, efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk menunjukkan performansi tertentu yang dapat mempengaruhi kehidupannya.

(Siti Rokmah, Nur Khojin, Dwi Harini, Andi Yulianto)

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes)

Efikasi diri menentukan bagaimana orang merasakan, berpikir memotivasi diri sendiri, serta berperilaku [12].

Baron (2012) dalam [14] menjelaskan bahwa orang yang mempunyai efikasi diri adalah orang yang punya perasaan yakin akan kompetensinya dalam melakukan hal hal yang diinginkan. Karyawan yang mempunyai efikasi diri yang tinggi selalu mencoba yang terbaik untuk menyelesaikan tugas dan juga berusaha mengatasi dan mengalahkan kesulitan yang mereka hadapi. Efikasi diri menjadi faktor penentu kinerja karyawan karena melalui tingginya efikasi diri yang dimiliki oleh seorang karyawan, ia akan merasa yakin atas kapabilitasnya dalam bekerja, sehingga ia menganggap setiap kesulitan yang ia temui dalam pekerjaannya merupakan sebuah tantangan yang harus dihadapi dimana ia yakin dan percaya diri dalam menghadapinya. Selain itu, karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan merasa lebih percaya diri dalam membangun keinginan atau hasrat untuk dapat menjadi karyawan yang berprestasi dengan cara meningkatkan kualitas kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah akan cenderung menghindari hal hal yang menyulitkannya dan tidak tertarik untuk mengerjakan pekerjaan yang sulit atau penuh tantangan sehingga akan menghambat kinerjanya (Jhoansyah. 2021).

Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri [15]. Secara spesifik, keyakinan seseorang terhadap kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas secara berhasil. Efikasi diri (*self efficacy*) individu yang tinggi akan membuat seseorang bertahan dan mencapai tujuan suatu kinerja yang lebih baik lagi, hal tersebut disebabkan karena individu memiliki motivasi serta tujuan yang kuat dan jelas sehingga mereka mampu untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses (Bandura, 1997) dalam [16]. Efikasi diri akan mencerminkan keyakinan dari tiap individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang lebih spesifik.

Efikasi diri merupakan suatu kepercayaan yang timbul karena memiliki rasa keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaan sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan [17]. Keyakinan seperti ini erat kaitannya dengan motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan keyakinan terhadap kemampuan sendiri. Efikasi diri inilah yang dibutuhkan dalam diri karyawan, dengan meningkatkan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar organisasi atau perusahaan dapat berjalan optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Efikasi diri ini sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Selain itu, efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk menunjukkan performansi tertentu yang dapat mempengaruhi kehidupannya. Efikasi diri menentukan bagaimana orang merasakan, berpikir memotivasi diri sendiri, serta berperilaku.

Indikator efikasi diri yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pendapat Risnawati (2011) dalam [18] yaitu: dimensi *self-efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self-efficacy* yaitu:

- a. Yakin dapat melakukan tugas tertentu
Individu yakin dapat melakukan tugas tertentu yang mana individu yakin dapat melakukan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- b. Yakin bahwa individu dapat berusaha keras, gigih dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan kemampuannya.
- c. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Mengakui dan memahami kekuatan dan keterampilan pribadi dapat meningkatkan rasa percaya diri.
- d. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan (tidak tertekan) menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul bangkit dari kegagalan.
- e. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi atau kondisi. Fokus pada kemungkinan solusi daripada hambatan.
- f. Bertindak kreatif dan inovatif

Penelitian mengenai efikasi diri dan kinerja karyawan sebelumnya telah diteliti oleh beberapa peneliti. Penelitian Pratomo (2022) bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [19]; *self efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan [14]; efikasi diri adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [20]; *self-efficacy* dan memberikan pelatihan kerja yang efektif dapat merangsang motivasi kerja, yang pada gilirannya, berkontribusi pada

peningkatan kinerja karyawan [21]; bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [21]; efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [16]. Namun hasil penelitian tersebut tidak selaras dengan hasil penelitian dari Murti & Utami (2021) dan Fauziyyah & Rohyani (2022) yang menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Karier

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karier (*career development*). Pengembangan SDM merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi [22]. Pengembangan karier bagi operator produksi dapat melibatkan sejumlah langkah dan inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi karier mereka di perusahaan.

Program pelatihan merupakan aspek penting dari kerja tim dan efisiensi dalam lingkungan produksi. Pemberian pelatihan teknis dan keterampilan yang diperlukan untuk operator produksi agar dapat menguasai peralatan, prosedur operasi, dan teknologi terbaru yang digunakan dalam proses produksi. Hal ini dapat mencakup pelatihan tentang penggunaan mesin, prosedur keselamatan kerja, kualitas produk, dan efisiensi operasional. Pengembangan karier operator produksi bukan hanya tentang meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga tentang memperluas pemahaman mereka tentang proses produksi secara keseluruhan dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang dalam peran yang lebih bertanggung jawab dan bervariasi di masa depan [23].

Akibat dari belum terlaksananya pengembangan karier yang efektif di PT BIG dapat berdampak negatif pada perusahaan dan karyawan. Karyawan akan kehilangan motivasi, karena mereka merasa tidak ada peluang untuk berkembang atau maju dalam karier mereka. Hal ini dapat mengarah pada penurunan kinerja, kehadiran yang buruk, dan kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan. Kurangnya peluang pengembangan karier dapat menciptakan atmosfer kerja yang negatif di mana karyawan merasa tidak dihargai atau diakui. Hal ini dapat meningkatkan tingkat stres, konflik, dan ketidakpuasan di antara karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Perusahaan dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja, dan memastikan keberlanjutan pertumbuhan dan kesuksesan organisasi dengan memberikan peluang yang jelas dan terstruktur untuk pengembangan karier.

Indikator pengembangan karier yang digunakan dalam penelitian ini menurut A.Sihotang (2006) dalam [24] adalah:

- a. Kebijakan organisasi, merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karier seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karier dalam perusahaan.
- b. Prestasi kerja, merupakan bagian penting dari pengembangan karier seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karier.
- c. Latar belakang, merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karier seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan kariernya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan kariernya.
- d. Pelatihan, merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karier dimasa mendatang.
- e. Pengalaman kerja, merupakan bagian penting dari pengembangan karier yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.
- f. Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya tinggi. Loyalitas atau kesetiaan juga berguna untuk mengurangi turn over karyawan.
- g. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia, merupakan kebutuhan seseorang untuk dihormati dan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan hasil pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan

(Siti Rokmah, Nur Khojin, Dwi Harini, Andi Yulianto)

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes)

terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Persero Ende [25]; pengembangan karier berpengaruh atau memiliki hubungan dengan kinerja karyawan [26]; pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [27]; Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan motivasi, pelatihan kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Movenpick Resort and Spa Jimbaran [28]. Penelitian lain yang tidak sejalan dilakukan oleh Darmawan, bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [29].

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perlu diperkuat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. PT BIG dapat mengadakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Ini bisa berupa pelatihan teknis untuk meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan mereka, atau pelatihan *soft skills* seperti manajemen waktu, komunikasi, dan kepemimpinan. Penilaian kinerja reguler juga dapat membantu mengidentifikasi area-area di mana karyawan perlu meningkatkan kompetensi mereka. Manajemen PT BIG dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Ini termasuk memberikan pengakuan atas prestasi karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memberikan dukungan dalam mencapai tujuan mereka. Program mentoring atau pembinaan juga dapat membantu karyawan dalam mengembangkan keyakinan dan efikasi diri mereka.

PT BIG perlu menawarkan peluang pengembangan karier yang jelas dan berkelanjutan kepada karyawan. Ini bisa meliputi program pengembangan karier, program pelatihan yang terstruktur, atau peluang rotasi jabatan. Manajemen juga perlu terbuka terhadap diskusi tentang tujuan karier individu karyawan dan membantu mereka merencanakan jalur karier yang sesuai. PT BIG perlu melakukan evaluasi terus-menerus terhadap efektivitas program-program pengembangan karyawan dan mengukur dampaknya terhadap kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan menyesuaikan strategi-strategi pengembangan karyawan sesuai kebutuhan.

Tidak hanya itu, ketidakpuasan kerja juga dapat menjadi masalah serius yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT BIG. Faktor-faktor seperti kurangnya pengakuan terhadap kontribusi karyawan, kurangnya kesempatan untuk berkembang, atau ketidakcocokan antara nilai-nilai pribadi dan lingkungan kerja dapat menyebabkan rendahnya motivasi dan keterlibatan karyawan. Kurangnya kejelasan tentang jalur karier dan kesempatan pengembangan juga dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Kurangnya kerja sama yang dilakukan karyawan membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang diharapkan. Kurangnya rasa percaya antaranggota tim, perbedaan gaya bekerja, kurangnya produktivitas, punya pikiran negatif sesama anggota, tidak ada pembagian tugas yang jelas. Selain itu, terdapat karyawan yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu karyawan yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) dalam [30] menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Prasetya Irawan (2000) dalam [31] mendefinisikan kinerja adalah *output* seorang pekerja, sebuah output proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana *output* tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Sedarmayanti (2011) dalam [32] mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

indikator kinerja yang digunakan untuk penelitian ini mengacu pendapat Robbin dalam [5] dapat diukur yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

(Siti Rokmah, Nur Khojin, Dwi Harini, Andi Yulianto)

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes)

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu: 1) kerapihan, 2) ketelitian, dan 3) hasil kerja.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu: 1) kecepatan dan 2) kemampuan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu: 1) hasil kerja dan 2) mengambil keputusan.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: 1) jalinan kerja sama, dan 2) kekompakan.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan [33]. Rancangan penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yang terdiri dari kompetensi karyawan, efikasi diri dan pengembangan karier dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes, yang terletak di Jalan Cendrawasih No.06 Km 20 Desa Tengguli, Kec. Tanjung, Kab. Brebes, Jawa Tengah. Peneliti mengambil lokasi di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes untuk mendapatkan gambaran yang jelas, tepat dan terperinci sesuai dengan yang terjadi tentang permasalahan yang ada berdasarkan fakta yang bersifat aktual pada saat penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian produksi di Gedung A PT BIG, Kabupaten Brebes sejumlah 1126 orang. Adapun ciri-ciri responden adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun dan bekerja di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes. Ukuran sampel penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan margin error 10% didapat 92 responden.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan seperangkat kuesioner. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet [33]. Instrumen penelitian adalah kegiatan yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi dari konsumen yang berwujud angket yang berisi tentang sejumlah pertanyaan. Instrumen angket yang digunakan untuk variabel Kompetensi Karyawan (X_1) sebanyak 20 item pernyataan, variabel Efikasi Diri (X_2) sebanyak 13 pernyataan, variabel Pengembangan Karier (X_3) sebanyak 14 pernyataan dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebanyak 15 pernyataan. Instrumen tersebut dahulu diuji validitas dan reliabilitas. Data yang telah diperoleh akan diolah dengan menggunakan program SPSS. Instrumen diuji validitas dan reliabilitas. Pengujian asumsi klasik yang digunakan terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data diuji dengan uji regresi berganda yang terdiri atas uji t, uji F dan uji determinasi.

Definisi operasional variabel digunakan untuk mengukur atau mengamati suatu konstruk atau konsep tertentu dalam konteks penelitian. Definisi operasional variabel merupakan pandangan mengenai pengertian atau istilah yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris, maka peneliti mengelompokkan definisi operasional berikut.

a. Kompetensi Karyawan (X_1)**Tabel 1.** Operasionalisasi Variabel Kompetensi Karyawan (X_1)

Variabel Penelitian	Dimensi	Jumlah Item	Nomer Kuesioner
Kompetensi Karyawan (X_1)	Pengetahuan	4	1,2,3,4
Bahri (2016)	Orientasi standar kinerja	4	5,6,7,8
dalam [4]	Keahlian dan profesionalisme	4	9,10,11,12
	Kemampuan pengembangan keahlian	4	13,14,15,16
	Tanggung jawab dan efektivitas	4	17,18,19,20

b. Efikasi Diri (X_2)**Tabel 2.** Operasionalisasi Variabel Efikasi Diri (X_2)

Variabel Penelitian	Dimensi	Jumlah Item	Nomer Kuesioner
Efikasi Diri (X_2)	Yakin dapat melakukan tugas tertentu	2	1,2
Risnawati (2011)	Yakin bahwa individu dapat berusaha keras, gigih dan tekun	3	3,4,5
dalam [18]	Yakin dapat memotivasi diri	2	6,7
	Yakin bahwa dirinya mampu bertahan (tidak tertekan)	2	8,9
	Yakin dapat menyelesaikan permasalahan	2	10,11
	Bertindak kreatif dan inovatif.	2	12,13

c. Pengembangan Karier (X_3)**Tabel 3.** Operasionalisasi Variabel Pengembangan Karier (X_3)

Variabel Penelitian	Dimensi	Jumlah Item	Nomer Kuesioner
Pengembangan Karier (X_3)	Kebijakan organisasi	2	1, 2
A.Sihotang	Prestasi kerja	2	3, 4
(2006) dalam	Latar belakang	2	5, 6
[24]	Pelatihan	2	7, 8
	Pengalaman kerja	2	9, 10
	Kesetiaan pada organisasi	2	11,12
	Keluwesannya bergaul dan hubungan antarmanusia	2	13,14

d. Kinerja Karyawan (Y)**Tabel 4.** Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Penelitian	Dimensi	Jumlah Item	Nomer Kuesioner
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	3	1,2,3
Robbin	Kuantitas Kerja	3	4,5,6
dalam [34]	Tanggung jawab	3	7,8,9
	Kerja sama	3	10,11,12
	Inisiatif	3	13,14,15

3. HASIL DAN PEMBAHASAN**a. Uji Instrumen Penelitian****Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan untuk menilai keabsahan atau kevalidan suatu instrumen, dalam hal ini kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan di dalamnya

(Siti Rokmah, Nur Khojin, Dwi Harini, Andi Yulianto)

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes)

mampu mengukur aspek yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut [21]. Pengujian validitas biasanya melibatkan korelasi skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor dari konstruk yang diukur oleh kuesioner. Jika nilai r -hitung lebih besar daripada r -tabel pada signifikansi 0,3961, maka butir pertanyaan atau pernyataan tersebut dianggap valid.

Berikut ini hasil uji validitas:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	Kompetensi Karyawan (X_1)	Efikasi Diri (X_2)	Pengembangan Karier (X_3)	Kinerja Karyawan (Y)	Nilai r tabel	Ket.
1	.644	.407	.434	.505		
2	.480	.567	.570	.613		
3	.638	.657	.648	.670		
4	.615	.686	.685	.692		
5	.448	.779	.762	.696	0,3610	Valid
6	.589	.684	.717	.559		
7	.550	.582	.581	.520		
8	.892	.442	.460	.727		
9	.549	.751	.749	.735		
10	.606	.850	.827	.783		
11	.794	.838	.818	.478		
12	.688	.850	.827	.424		
13	.356	.815	.818	.497		
14	.839		.395	.457		
15	.853			.548		
16	.792			.735		
17	.644					
18	.622					
19	.768					
20	.788					

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 5, mengindikasikan bahwa semua variabel memiliki nilai r hitung di atas r tabel 0,3610, yang berarti semua instrumen valid.

Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil uji reliabilitas.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi Karyawan (X_1)	0,945	0,6	Reliabel
Efikasi Diri (X_2)	0,953	0,6	Reliabel
Pengembangan Karier (X_3)	0,928	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	0,6	Reliabel

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 6, hasil uji reliabilitas, semua variabel dapat dipercaya karena nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $\geq 0,60$. Oleh karena itu, instrumen pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel dan dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Uji Normalitas

Berikut ini hasil uji normalitas.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.33700820
Most Extreme	Absolute	.111
Differences	Positive	.111
	Negative	-.101
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c
Monte Carlo	Sig.	.195 ^d
Sig. (2-tailed)	99% Confidence Lower Bound	.185
	Interval Upper Bound	.205

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan hasil uji tabel 7, bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* yang ditunjukkan dengan *Asymp.Sig (2-tailed)* berada di atas 0,05 atau 5% yaitu sebesar 0.067, sehingga variabel-variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal yang artinya asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui adanya masalah multikolinieritas dengan menganalisis besarnya *Variance Invelantions Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Jika $VIF > 10$ maka artinya terjadi korelasi antar variabel independen dan sebaliknya. Kemudian jika nilai $VIF < 10$ maka artinya tidak terjadi korelasi antar variabel. Berikut ini hasil uji multikolinieritas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

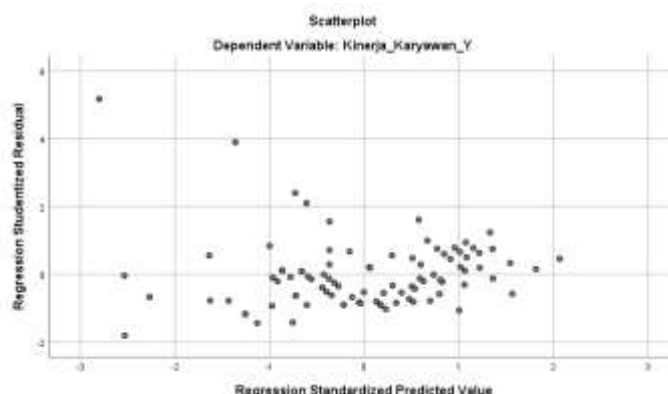
		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi_Karyawan_X1	.493	2.027
	Efikasi_Diri_X2	.983	1.018
	Pengembangan_Karier_X3	.494	2.023

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: Data yang diolah

Hasil analisis *Collinearity Statistics* pada model ini mengungkapkan statistik *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* untuk masing-masing variabel. *Tolerance* yang rendah menunjukkan tingkat multikolinieritas yang tinggi, sementara *VIF* yang tinggi juga mengindikasikan adanya multikolinieritas dalam model. Nilai *VIF* dari masing-masing variabel *independent* sebesar ≤ 10 dan hasil nilai *Tolerance* $\geq 0,10$.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedasitas

(Siti Rokmah, Nur Khojin, Dwi Harini, Andi Yulianto)

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes)

Pada Gambar 1, menunjukkan bahwa *scatterplot* yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena plot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola. Hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini sesuai dengan pernyataan dimana titik-titik membentuk pola yang jelas serta menyebar di atas dan di bawah sumbu Y yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian antara residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Identifikasi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED serta menggunakan uji *Spearman* Heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas [35].

Uji t Parsial

Berikut ini hasil uji t (parsial).

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.101	2.889		2.458	.016
Kompetensi_Karyawan_X1	.133	.041	.205	3.286	.001
Efikasi_Diri_X2	.097	.031	.139	3.155	.002
Pengembangan_Karier_X3	.683	.059	.726	11.650	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: Data yang diolah

Berdasar tabel 9, didapat nilai probabilitas variabel independen yaitu kompetensi karyawan (X_1) sebesar 2.458 pada taraf uji $\alpha = 5\%$. Sedangkan nilai t tabel ($df=n-k$) atau ($df = 92-3-1$) pada taraf uji 0.05 diketahui sebesar 1.98729 (*lihat lampiran tabel t*). Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel didapatkan nilai t hitung kompetensi karyawan (X_1) > t tabel ($3.286 > 1.98729$). Selain itu didapat nilai signifikansi (Sig) variabel kompetensi karyawan (X_1) sebesar $0.001 < \text{nilai Sig. } 0.05$, yang berarti *terdapat pengaruh positif dan signifikan* variabel kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes.

Nilai probabilitas variabel independen yaitu efikasi diri (X_2) sebesar 3.155 pada taraf uji $\alpha = 5\%$. Sedangkan nilai t tabel ($df=n-k$) atau ($df = 92-3-1$) pada taraf uji 0.05 diketahui sebesar 1.98729 (*lihat lampiran tabel t*). Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel didapatkan nilai t hitung efikasi diri (X_2) > t tabel ($3.155 > 1.98729$). Selain itu didapat juga nilai signifikansi (Sig) variabel efikasi diri (X_2) sebesar $0.002 < \text{nilai Sig. } 0.05$, pada taraf uji $\alpha = 5\%$, yang berarti *terdapat pengaruh positif dan signifikan* variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes.

Nilai probabilitas variabel independen yaitu pengembangan karier (X_3) sebesar 11.650 pada taraf uji $\alpha = 5\%$. Sedangkan nilai t tabel ($df=n-k$) atau ($df = 92-3-1$) pada taraf uji 0.05 diketahui sebesar 1.98729 (*lihat lampiran tabel t*). Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel didapatkan nilai t hitung pengembangan karier (X_3) > t tabel ($11.650 > 1.98729$). Selain itu didapat juga nilai signifikansi (Sig) variabel pengembangan karier (X_3) sebesar $0.000 < \text{nilai Sig. } 0.05$, pada taraf uji $\alpha = 5\%$, yang berarti *terdapat pengaruh positif dan signifikan* variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 7.101 + 0.133 X_1 + 0.097 X_2 + 0.683 X_3 + e$

- Nilai konstanta sebesar $\alpha = 7.101$, menunjukkan angka positif yang menunjukkan bahwa apabila kompetensi karyawan, efikasi diri, dan pengembangan karier sebesar dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes sebesar 7.101.
- Nilai koefisien kompetensi karyawan sebesar $\beta_1 = 0.133$, menunjukkan angka positif, artinya apabila kompetensi karyawan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan

meningkat sebesar 0.133 dan berlaku juga sebaliknya. Dengan asumsi efikasi diri dan pengembangan karier dalam kondisi konstan. Dengan kata lain jika efikasi diri dan pengembangan karier bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan kompetensi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes sebesar 0.133.

- c. Nilai koefisien efikasi diri sebesar $\beta_2 = 0.097$, menunjukkan angka positif, artinya apabila efikasi diri meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.097 dan berlaku juga sebaliknya. Dengan asumsi kompetensi karyawan dan pengembangan karier dalam kondisi konstan. Dengan kata lain jika kompetensi karyawan dan pengembangan karier bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan efikasi diri akan meningkatkan kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes sebesar 0.097.
- d. Nilai koefisien pengembangan karier sebesar $\beta_3 = 0.683$, menunjukkan angka positif, artinya apabila pengembangan karier meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.683 dan berlaku juga sebaliknya. Dengan asumsi kompetensi karyawan dan efikasi diri dalam kondisi konstan. Dengan kata lain jika kompetensi karyawan dan efikasi diri bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan pengembangan karier akan meningkatkan kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes sebesar 0.133.

Uji Simultan

Berikut ini hasil uji simultan.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2444.646	3	814.882	144.283	.000 ^b
Residual	497.006	88	5.648		
Total	2941.652	91			

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan tabel 10, hasil Uji Simultan (Uji F), diperoleh tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05 atau $F_{tabel} > F_{hitung} = 144.283 > 2.48$. F_{tabel} sebesar 2.48 diperoleh dengan melihat table F dengan derajat $df=1 (92-3-1)$ pada taraf signifikansi 0,05..

Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat probabilitas F hitung (nilai Sig. F) dari seluruh variabel bebas pada taraf uji $\alpha = 5\%$. Jika probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($Sig. F < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang memiliki arti bahwa variabel independen secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Karena tingkat signifikansi pada uji Anova sebesar 0.000 di bawah 0.05 dan $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat **pengaruh** secara bersama-sama antara variabel kompetensi karyawan, efikasi diri, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes, sehingga hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes dapat dijelaskan secara signifikan oleh kompetensi karyawan , efikasi diri, dan pengembangan karier.

Uji Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.831	.825	2.37651

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karier_X3, Efikasi_Diri_X2, Kompetensi_Karyawan_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber : Data yang Diolah

Berdasarkan tabel 11, Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk mengukur seberapa besar

(Siti Rokmah, Nur Khojin, Dwi Harini, Andi Yulianto)

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes)

kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent*. Dari Tabel 4.8 terlihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,825 atau 82,5%, artinya variabel *independent* Kompetensi Karyawan (X_1), Efikasi Diri (X_2) dan Pengembangan Karier (X_3), dalam menjelaskan dan memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 45,7%, dan sisanya sebesar 17,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes, artinya **hipotesis pertama dapat diterima**. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi karyawan memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes. Artinya, peningkatan dalam kompetensi karyawan, seperti keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan, berkontribusi secara langsung pada peningkatan kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa karyawan dengan kompetensi yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sehingga mendukung pentingnya program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Lebih lanjut, temuan ini dapat digunakan oleh manajemen PT BIG sebagai dasar untuk merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan mengidentifikasi area kompetensi yang perlu ditingkatkan dan menyediakan program pelatihan yang sesuai, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasionalnya. Selain itu, karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi juga dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di tempat kerja, sehingga berkontribusi pada keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya evaluasi berkala terhadap kompetensi karyawan. Dengan melakukan penilaian yang teratur, manajemen dapat mengidentifikasi kekurangan dan kelebihan dalam kompetensi karyawan, sehingga dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja. Secara keseluruhan, investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan tidak hanya berdampak positif pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan perlu mengalokasikan sumber daya untuk program pelatihan yang fokus pada peningkatan kompetensi spesifik yang dibutuhkan oleh karyawan seperti: evaluasi berkala dan penilaian kompetensi karyawan harus dilakukan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan; memberikan penghargaan dan insentif kepada karyawan yang menunjukkan peningkatan kompetensi dan kinerja dapat memotivasi karyawan lain untuk mengembangkan diri mereka; menyediakan jalur karier yang jelas dan kesempatan untuk pengembangan diri dapat membantu meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, PT BIG dapat memastikan bahwa karyawannya memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya seperti: kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Produksi di PT Sinar Ragamindo Utama Bandung (Rachmaniza, 2020); kompetensi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro) (Sinaga, 2019); adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood [4]; kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja [9]; kompetensi kerja karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Dinas PU Bina Marga Wilayah Sumatera Selatan [10]; kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Produksi di PT Sinar Ragamindo Utama Bandung [11]; kompetensi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro) [12]

b. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes, artinya **hipotesis kedua dapat diterima**. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan

(Siti Rokmah, Nur Khojin, Dwi Harini, Andi Yulianto)

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes)

terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, atau keyakinan pada kemampuan mereka sendiri untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi biasanya lebih percaya diri, lebih termotivasi, dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efektivitas mereka di tempat kerja.

Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa efikasi diri merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Dengan meningkatkan efikasi diri, karyawan dapat lebih mudah mengatasi hambatan dan tantangan yang mereka hadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Mereka cenderung memiliki pendekatan yang lebih proaktif dan positif terhadap tugas-tugas yang diberikan, yang memungkinkan mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik dan berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan perusahaan. Ini berarti bahwa perusahaan dapat meningkatkan kinerja keseluruhan dengan fokus pada peningkatan efikasi diri karyawan melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan diri.

Secara keseluruhan, bukti dari penelitian ini menegaskan bahwa efikasi diri merupakan komponen kunci dalam pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Manajemen PT BIG dapat memanfaatkan temuan ini dengan merancang strategi yang bertujuan untuk meningkatkan efikasi diri karyawan, seperti memberikan umpan balik positif, menetapkan tujuan yang jelas dan realistis, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan efikasi diri karyawan tidak hanya akan berdampak positif pada kinerja individu, tetapi juga pada produktivitas dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya seperti: kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Produksi di PT Sinar Ragamindo Utama Bandung (Rachmaniza, 2020); kompetensi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro) (Sinaga, 2019); adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan Restaurant Waringin Seafood [4]; kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja [9]; kompetensi kerja karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Dinas PU Bina Marga Wilayah Sumatera Selatan [10]; kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada Divisi Produksi di PT Sinar Ragamindo Utama Bandung [11]; kompetensi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro) [12]

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya seperti: Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [16]; efikasi diri memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola (Noviawati, 2016); efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [19]; efikasi diri adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [20]; *self-efficacy* dan memberikan pelatihan kerja yang efektif dapat merangsang motivasi kerja, yang pada gilirannya, berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai [21].

c. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes, artinya **hipotesis ketiga dapat diterima**. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes. Artinya, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan" dapat diterima. Penemuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik di tempat kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier, yang mencakup pelatihan, promosi, mentoring, dan peluang untuk pertumbuhan profesional, memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Ketika karyawan melihat bahwa perusahaan memberikan perhatian pada perkembangan karier mereka, mereka merasa dihargai dan didukung, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan keterlibatan mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang terlibat dan termotivasi cenderung lebih produktif dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi.

(Siti Rokmah, Nur Khojin, Dwi Harini, Andi Yulianto)

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes)

Secara keseluruhan, bukti dari penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan karier dalam menciptakan tenaga kerja yang berkinerja tinggi. Manajemen PT BIG dapat memanfaatkan temuan ini dengan merancang program pengembangan karier yang komprehensif dan berkelanjutan, termasuk pelatihan keterampilan, jalur karier yang jelas, dan sistem penghargaan yang adil. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu karyawan tetapi juga memperkuat daya saing dan keberhasilan jangka panjangnya. Pengembangan karier yang efektif dapat menjadi salah satu strategi utama untuk mempertahankan karyawan berbakat dan mendorong pertumbuhan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya seperti: pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Persero Ende [25]; pengembangan karier berpengaruh atau memiliki hubungan dengan kinerja karyawan [26]; pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [27]

d. Pengaruh kompetensi karyawan, efikasi diri, dan pengembangan karier secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi karyawan, efikasi diri, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes, artinya *hipotesis keempat diterima*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi karyawan, efikasi diri, dan pengembangan karier secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes. Artinya, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa "kompetensi karyawan, efikasi diri, dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan" dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga faktor tersebut sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Pertama, kompetensi karyawan mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Karyawan dengan kompetensi yang tinggi cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, mengatasi masalah, dan berinovasi dalam peran mereka. Ketika kompetensi ini dikombinasikan dengan efikasi diri dan pengembangan karier, dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi lebih kuat dan signifikan.

Kedua, efikasi diri adalah keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Karyawan dengan tingkat efikasi diri yang tinggi lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan lebih gigih dalam mencapai tujuan mereka. Ketika efikasi diri ini ditingkatkan melalui pelatihan dan dukungan pengembangan karier, karyawan menjadi lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Ketiga, pengembangan karier melibatkan berbagai program dan inisiatif yang membantu karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam peran mereka. Ini mencakup pelatihan, promosi, mentoring, dan peluang peningkatan profesional lainnya. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan maju dalam karier mereka, mereka cenderung lebih terlibat dan termotivasi, yang secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Pengembangan karier yang efektif juga dapat membantu mempertahankan karyawan berbakat dan mengurangi turnover.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi karyawan, efikasi diri, dan pengembangan karier merupakan faktor-faktor kunci yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen PT BIG dapat memanfaatkan temuan ini dengan merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang holistik dan terpadu. Dengan fokus pada peningkatan kompetensi, penguatan efikasi diri, dan penyediaan peluang pengembangan karier, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawannya tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan tetapi juga motivasi dan komitmen untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes sebesar 13,3%, dengan nilai t hitung kompetensi karyawan (X_1) $>$ t tabel ($3.286 > 1.98729$) dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes sebesar 9,7% dengan nilai t hitung efikasi diri (X_2) $>$ t tabel (3.155

(Siti Rokmah, Nur Khojin, Dwi Harini, Andi Yulianto)

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes)

> 1.98729) dan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes sebesar 68,3% dengan nilai t hitung pengembangan karier (X_3) > t tabel ($11.650 > 1.98729$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kompetensi karyawan, efikasi diri, dan pengembangan karier secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes sebesar 82,5%, sisanya 17,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak ikut diteliti.

Saran

Saran bagi PT BIG Kabupaten Brebes dan karyawannya dapat diarahkan untuk meningkatkan kualitas kinerja dan pengembangan karier. Bagi PT BIG, penting untuk meningkatkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan agar mereka selalu memiliki keterampilan terkini. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung efikasi diri akan meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, sementara menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas dapat memotivasi dan mempertahankan talenta. Bagi karyawan, disarankan untuk mengambil inisiatif dalam pengembangan kompetensi, baik melalui pelatihan yang disediakan perusahaan maupun belajar mandiri. Meningkatkan efikasi diri melalui refleksi dan umpan balik akan membantu menghadapi tantangan dengan percaya diri. Terakhir, karyawan perlu merencanakan pengembangan karier dengan menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang serta mencari peluang pertumbuhan dalam perusahaan.

REFERENSI

- [1] Masram and Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2017. [Online]. Available: https://www.academia.edu/40825681/Buku_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Profesional
- [2] E. S.; B. T. Lawas, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerja Sama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Kewirausahaan*, pp. 274–282, 2020.
- [3] M. Mutropin, S. B. Riono, and N. Khojin, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bintang Indokarya Gemilang Brebes)," *JECMER J. Econ. Manag. Entrepreneursh. Res.*, vol. 1, no. 3, pp. 174–189, 2023.
- [4] S. Farisi, "Anteseden Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 119–203, 2022.
- [5] Ernawati, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I (Persero)*, vol. 8, no. 2. 2020. doi: 10.26486/jpsb.v8i2.1204.
- [6] N. K. D. Krisnawati and I. W. Bagia, "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Bisma J. Manaj.*, 2021
- [7] D. Yoga, A. Indriyani, R. Setiadi, N. Khojin, and A. Yulianto, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes," *J. Econ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–13, 2019.
- [8] S. B. Riono, D. Harini, M. Syaifulloh, and S. N. Utami, "Analysis of Public Services and Relationship Marketing to Customer Loyalty at Muhadi Setia Budi People's Credit Bank (BPR MSB) Brebes Regency," *J. Invest.*, vol. 6, no. 2, pp. 143–154, 2020.
- [9] J. Rawls, "A Theory of Justice," in *Cambridge:Belknap*, 1971. doi: 10.32477/jrabi.v2i1.436.
- [10] Samsul Bahri, "Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan," *J. Ecoment Glob.*, vol. 1, no. 2, pp. 51–62, 2019.
- [11] Shafira Rachmaniza, "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung," *Pros. Manaj.*, vol. 6, no. 1, 2020,
- [12] D. L. Sinaga, R. Felicia, A. Pasaribu, R. Pandiangan, Enjelina, and S. Simarmata, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sosro Medan (Produksi the Botol Sosro)," *J. Ilm. Socio Secretum*, vol. 9, no. 1, pp. 159–167, 2019.
- [13] A. Habibie and M. S. Budiani, "Hubungan antara Efikasi Diri dengan Intensi Berwirausaha pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan," *Character J. Penelit. Psikol.*, pp. 1–15, 2020.
- [14] S. Sugiono, "Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Intensi Berwirausaha Pada Siswa SMK N 1 Pamekasan Melalui Kebutuhan Pencapaian," 2020,
- [15] P. N. Sari, D. Dumadi, and D. Harini, "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Pelanggan pada Pengguna Skincare MS Glow di Store Rofa Losari Brebes," *J.*

(Siti Rokmah, Nur Khojin, Dwi Harini, Andi Yulianto)

Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes)

Kewarganegaraan, vol. 6, no. 2, pp. 4776–4788, 2022.

- [16] A. Ali, “Menguak Tabir Hukum, Edisi Kedua,” in *Jakarta: Kencana*, 2001. doi: 10.35829/magma.v11i1.275.
- [17] W. Wibowo, D. Harini, and A. N. P. DW, “Pengaruh Kreatifitas dan Motivasi terhadap Peluang Mahasiswa Memasuki Dunia Usaha,” *Universitas (Stuttg.)*, vol. 2, no. 4, 2020.
- [18] Amartya Sen, “Development as Freedom,” in *Development in Practice-Oxford*, 1999.
- [19] R. Pratomo, “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Intervening,” *J. Manaj. Terap. dan Keuang.*, vol. 11, no. 04, pp. 1021–1033, 2022, doi: 10.22437/jmk.v11i04.16752.
- [20] S. Rahardjo, “Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia,” *J. Ilmu Manaj.*, 2003.
- [21] F. P. Ardanti, “Pengaruh Self Efficacy dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan Unit Pelaksana Teknis Pengawasan dan Sertifikasi Benih Provinsi Kalimantan Barat),” *Conf. Manaj. Bus. Innov. Tanjungpura, Univ.*, vol. 7, pp. 824–835, 2024.
- [22] R. Gustiana, T. Hidayat, and A. Fauzi, “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia),” *J. Ekon. Manaj. Sist. ...*, 2022,
- [23] S. B. Riono and D. Harini, “Pengaruh Kerja Sama Tim dan Organisasi Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan PT Selim Elektro,” *J. Ilm. Manaj. dan ...*, 2022
- [24] N. L. L. Tarigan, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan,” *Optimal*, vol. 18, no. 2, pp. 94–104, 2021.
- [25] S. I. Seku and S. Andriyani, “Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manag. Small ...*, 2023
- [26] S. L. Sihombing, E. M. Nainggolan, and ..., “Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT Asam Jawa Medan,” *J. ...*, 2020
- [27] A. Budiyanto and Y. Wikan, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kelola Jasa Artha,” *J. Manaj. Bisnis*, 2020
- [28] I. P. A. J. Setiawan, P. A. Purwaningrat, and N. L. A. A. Wulandari, “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Movenpick Resort and SPA Jimbaran Bali,” *Widya Amrita, J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 1, no. 3, pp. 962–974, 2021.
- [29] A. Darmawan and Y. Anggelina, “Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 47–56, 2022, doi: 10.32502/jimn.v12i1.5142.
- [30] D. Wiyono, “Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti,” *Indones. J. Off. Adm.*, 2021
- [31] D. Anggun, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pada Karyawan di PT Dok & Perkelapaan Kodja Bahari (Persero) Galangan I di Jakarta Utara,” *Skripsi Thesis*, pp. 1–98, 2020
- [32] A. Basyit, B. Sutikno, and J. Dwiharto, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. EMA*, vol. 5, no. 1, pp. 12–20, 2020, doi: 10.47335/ema.v5i1.44.
- [33] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2019.
- [34] M. Farida, “Legislation Science,” *Yogyakarta: Canisius*, 2007.