

Pengaruh *Self-Efficacy*, *Career Development*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gumukmas

Salsa Chandra Nuraini¹, Ira Puspitadewi S², Wenny Murtaliningtyas³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember, Jawa Timur,

Penulis Korespondensi: salsachandra808@gmail.com

Article Information:

Received: March 20, 2025; accepted: March 29, 2025; published: March 31, 2025

Abstract

This study aims to analyze in depth the influence of self-efficacy, career development, and work environment on employee performance at the Gumukmas District Office, Jember. Self-efficacy, which refers to an individual's belief in their ability to achieve certain results, is believed to significantly impact employee motivation and productivity. Meanwhile, career development includes various efforts made by individuals and organizations to improve employee skills, knowledge, and career opportunities, which can contribute to improved performance. On the other hand, a conducive work environment, including organizational culture, facilities, and support from coworkers, also plays a vital role in creating a supportive atmosphere for employees to achieve their best performance. The method used in this study is quantitative, which provides a systematic and measurable approach to data collection. The data collection process was carried out through several techniques, including direct observation in the work environment, interviews with employees to obtain qualitative information, and the distribution of questionnaires specifically designed to measure the variables studied. In addition, documentation related to employee performance and career development programs at the District Office was also analyzed to provide a broader context. The research sample consisted of 43 respondents, including ASN (State Civil Apparatus) and Non-ASN employees at the Gumukmas District Office. This sample selection aims to ensure the data obtained is representative so that the results of the study can be interpreted more accurately. The collected data were then analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 27 software, which allows researchers to evaluate the relationship between independent variables (self-efficacy, career development, and work environment) with the dependent variable (employee performance). The analysis results show that self-efficacy, career development, and work environment positively and significantly influence employee performance at the Gumukmas District Office, Jember. This finding indicates that improvements in these three variables can directly contribute to improving employee performance. Therefore, it is recommended for the management of the Gumukmas District Office to continue to encourage the development of programs that can improve employee self-efficacy, provide better career development opportunities, and create a more supportive work environment, so that operational effectiveness at the sub-district level can increase overall.

Published by:

Keywords: MSDM, Self-Efficacy, Career Development, Work Environment, and Employee Performance

1. Pendahuluan

Pemerintah Indonesia terus berupaya meningkatkan sumber daya manusia melalui berbagai program pendidikan formal, dan nonformal. Berdasarkan undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang pendidikan, seluruh warga negara Republik Indonesia mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan. Jika kita ada tekad dan niat tersebut, maka masa depan bangsa Indonesia dan rakyatnya tidak lagi hanya sekedar mimpi. Untuk mencapai tujuan nasional diperlukan aparatur negara yang setia dan taat kepada pancasila dan UUD 1945, serta negara dan pemerintah yang bersatu, sehat, bermatabat, berdaya guna, dan bermutu. Kesadaran akan kewajiban sebagai pelayanan masyarakat, dan pegawai pemerintah akan menjadi sangat penting karena rendahnya kualitas pegawai negeri sipil tercermin dari tingginya pelanggaran yang dilakukan pegawai negeri sipil. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan agen perubahan dalam struktur pemerintah yang bertugas untuk memastikan bahwa program dan kebijakan pemerintah dapat diimplementasikan secara efektif. Selain itu karyawan harus direkrut, diseleksi, dilatih, dan dikelola. Setiap tugas membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang berhasil dan apa yang tidak berhasil. Penelitian dan pemahaman tentang metode yang efektif untuk menangani masalah ini menjadi dasar manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia harus beradaptasi dengan perubahan tenaga kerja, undang-undang, dan kebutuhan pemberi kerja. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya di atas segalanya jika mereka ingin memahami pentingnya SDM di era global. Menurut [Hasibuan \(2016\)](#) Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Meskipun suatu perusahaan memiliki sumber daya, peralatan, dan dana yang cukup, namun sumber daya manusia yang kompeten sangat dibutuhkan untuk kelancaran jalannya perusahaan. Dalam dunia usaha, kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan untuk kemajuan suatu perusahaan, semakin tinggi kualitas karyawan maka semakin cepat pula perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dengan kinerja karyawan yang optimal maka akan mendukung pelayanan publik yang efektif dan efisien. Untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jomukmas Kabupaten Jember sangatlah penting. Ada tiga hal yang dapat meningkatkan kinerja yaitu rasa percaya diri, peningkatan karir, dan lingkungan kerja.

Menurut teori yang dijelaskan oleh [Ardanti dan Rahardja \(2017\)](#) karyawan yang memiliki rasa self-efficacy yang baik mampu mencapai tujuan yang ditetapkan dengan percaya diri. Keyakinan ini tidak hanya memengaruhi motivasi mereka, tetapi juga memengaruhi kinerja mereka. Karyawan dengan keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih proaktif, berani mengambil inisiatif, dan kuat dalam menghadapi tantangan untuk mencapai hasil yang optimal. Namun, karyawan yang memiliki tingkat self-efficacy yang rendah mungkin merasa bahwa tujuan yang ditetapkan terlalu berat dan sulit dicapai. Perasaan ini dapat melemahkan motivasi dan menyebabkan individu putus asa dan tidak dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Dalam situasi seperti ini, karyawan lebih cenderung menghindari masalah dan tidak melakukan upaya yang diperlukan. Pada akhirnya, hal ini akan menghambat kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk membuat

lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan self-efficacy karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. *Self efficacy* dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

Selain *self efficacy*, career development atau pengembangan karir juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Menurut [Kudsi et al \(2017\)](#) career development merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dan memperoleh kompensasi yang sesuai, termasuk kemungkinan untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan. Dalam proses ini, berbagai tindakan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, seperti ikut serta dalam pelatihan, program pendidikan, dan pengalaman kerja. Dengan mengutamakan career development atau pengembangan karier, karyawan tidak hanya berupaya untuk memenuhi harapan perusahaan, tetapi juga untuk mencapai tujuan pribadi dan profesionalnya. Oleh karena itu, berinvestasi dalam pengembangan karier tidak hanya dapat menguntungkan karyawan itu sendiri, tetapi juga perusahaan itu sendiri, karena dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka di pasar. Berdasarkan pendapat diatas, career development itu proses perencanaan karir untuk meningkatkan status atau karir seseorang dalam suatu organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif juga menjadi faktor penting yang berperan dalam mendorong kinerja pegawai. Menurut [Jelatu \(2024\)](#) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seorang pekerja yang dapat mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab. Semua hal yang ada disekitar pekerja, termasuk hal-hal fisik, sosial, dan budaya yang dapat memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ini mencakup beberapa faktor -faktor seperti fasilitas tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan budaya organisasi. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan dapat menjadi lebih termotivasi dan lebih produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Kantor Kecamatan Gumukmas yang terletak di Jember merupakan kantor yang sangat penting dalam kerangka pemerintahan daerah. Sebagai salah satu cabang pemerintahan daerah, kantor ini sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara cepat dan bertanggung jawab. Kantor ini aktif bekerja sama dengan berbagai pihak, baik kelompok masyarakat, perusahaan swasta, maupun instansi pemerintah lainnya. Diharapkan kerja sama ini akan meningkatkan sinergi untuk mencapai tujuan pembangunan daerah dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan sosial di masyarakat.

Fenomena kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas Jember dapat dianalisis dari dua perspektif yang saling melengkapi yaitu kinerja individu pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja individu pegawai mengacu pada hasil kerja individu yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, yang mencerminkan seberapa efektif setiap pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kinerja organisasi merupakan akumulasi hasil kerja seluruh karyawan yang mencerminkan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai misinya. Kedua faktor ini saling berkaitan erat karena meskipun kinerja organisasi yang baik juga dapat menumbuhkan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berkinerja lebih baik, kinerja individu yang baik juga berkontribusi terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan kepada 43 pegawai Kantor Kecamatan Gumukmas, sejumlah pegawai menunjukkan motivasi kerja yang rendah, keterbatasan kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, dan kurangnya inisiatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai faktor-faktor yang

memengaruhi kinerja pegawai, seperti tingkat kepercayaan diri (*self efficacy*), kesempatan untuk mengembangkan karier (*career development*), dan kualitas lingkungan kerja yang tersedia. *Self efficacy* atau keyakinan pegawai terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan kinerja. Pegawai yang memiliki rasa percaya diri tinggi biasanya lebih mampu mengatasi hambatan dan menyelesaikan tugas dengan sukses. Di sisi lain, pengembangan karir yang tidak memadai dapat membuat karyawan kurang bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Ketika karyawan merasa tidak ada peluang untuk maju atau mengembangkan keterampilan, mereka mungkin kehilangan semangat untuk bekerja keras. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung baik secara fisik maupun sosial juga menjadi penghalang terciptanya suasana kerja yang nyaman dan produktif. Ruang kerja yang tidak mendukung, hubungan interpersonal yang buruk, dan kurangnya dukungan dari atasan dapat menghambat kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Self Efficacy

Karyawan yang memiliki rasa *self-efficacy* yang baik mampu mencapai tujuan yang ditetapkan dengan percaya diri. Keyakinan ini tidak hanya memengaruhi motivasi mereka, tetapi juga memengaruhi kinerja mereka. Karyawan dengan keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih proaktif, berani mengambil inisiatif, dan kuat dalam menghadapi tantangan untuk mencapai hasil yang optimal. Namun, karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah mungkin merasa bahwa tujuan yang ditetapkan terlalu berat dan sulit dicapai. Perasaan ini dapat melemahkan motivasi dan menyebabkan individu putus asa dan tidak dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Dalam situasi seperti ini, karyawan lebih cenderung menghindari masalah dan tidak melakukan upaya yang diperlukan. Pada akhirnya, hal ini akan menghambat kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan *self-efficacy* karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka menurut teori yang dijelaskan oleh [Ardanti dan Rahardja \(2017\)](#).

2.2 Career Development

Career development merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dan memperoleh kompensasi yang sesuai, termasuk kemungkinan untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan. Dalam proses ini, berbagai tindakan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, seperti ikut serta dalam pelatihan, program pendidikan, dan pengalaman kerja. Dengan mengutamakan *career development* atau pengembangan karier, karyawan tidak hanya berupaya untuk memenuhi harapan perusahaan, tetapi juga untuk mencapai tujuan pribadi dan profesionalnya. Pemahaman akan pentingnya pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Perusahaan yang memberikan dukungan terhadap pengembangan karier karyawan juga cenderung menghasilkan karyawan yang lebih berbakat dan loyal menurut [Kudsi et al \(2017\)](#). Oleh karena itu, berinvestasi dalam pengembangan karier tidak hanya dapat menguntungkan karyawan itu sendiri, tetapi juga perusahaan itu sendiri, karena dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka di pasar.

2.3 Lingkungan Kerja

Menurut [Jelatu \(2024\)](#) lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana tempat kerja yang baik mencakup fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan

betah dan sebagainya

2.3 Kinerja

Kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai oleh seorang pegawai dengan mengerahkan segenap upayanya untuk mencapai hasil yang terbaik, dengan memperhatikan kualitas dan kapasitas, sehingga mereka dapat bertindak efisien, mencapai hasil yang terbaik, dan mendorong pertumbuhan bisnis menuju kemajuan. Sedangkan menurut [Nuh & Saptono \(2023\)](#) kinerja adalah hasil yang menunjukkan kualitas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja ini mencakup tidak hanya seberapa cepat dan efisien pegawai menyelesaikan tugas, tetapi juga sejauh mana mereka memenuhi standar yang diharapkan dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Tabel 1. Peneliti terdahulu

No	Nama peneliti dan tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
1.	Utama et al (2021)	Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier, atau career development, terhadap kinerja pegawai. Pengembangan karier ini mencakup berbagai aspek, seperti pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan, kesempatan untuk mendapatkan pengalaman kerja yang beragam, serta akses terhadap mentoring dan bimbingan dari atasan. Ketika pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Selain itu, pegawai yang merasa bahwa perusahaan mendukung pengembangan karier mereka sering kali menunjukkan loyalitas yang lebih	MANDAR: Management Development and Applied Research Journal, Vol 4, No. 1 Edisi Desember 2021

tinggi dan rendahnya tingkat turnover.

Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa pengembangan karier yang terencana dan sistematis dapat membantu pegawai untuk mencapai tujuan profesional mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, investasi dalam program pengembangan karier tidak hanya menguntungkan pegawai individu, tetapi juga berdampak positif pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

2. [Agustriani et al](#) (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahtera Bahari Shipyard Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup berbagai faktor, seperti suasana fisik, budaya organisasi, serta hubungan antar rekan kerja dan atasan. Ketika lingkungan kerja nyaman dan mendukung, karyawan cenderung merasa lebih termotivasi dan mampu berfokus pada tugas-tugas mereka. Suasana yang positif, di mana terdapat komunikasi yang terbuka dan saling menghargai, dapat meningkatkan kolaborasi dan kreativitas di antara tim. Selain itu, fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang ergonomis, akses terhadap teknologi yang tepat, dan ruang untuk istirahat, juga berkontribusi pada peningkatan semangat kerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan inklusif dapat mengurangi tingkat stres
- Jurnal Trias Politika, Vol 6. No. 1: 104 – 122 April 2022

dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, mereka lebih mungkin untuk berkontribusi secara maksimal, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Dengan demikian, menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan individu karyawan, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Perusahaan yang berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta mencapai kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang.

3. [Darmawan & Anggelina \(2022\)](#) Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KAI DAOP V Purwokerto Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan self-efficacy terhadap kinerja karyawan. Self-efficacy, yang merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana karyawan menghadapi tantangan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka lebih proaktif dalam mencari solusi ketika menghadapi masalah, serta lebih mampu mengelola stres dan tekanan yang mungkin timbul. Keyakinan ini mendorong mereka Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 12, issue 1 Desember 2022, Page 47-56

untuk mengambil inisiatif dan berpartisipasi secara aktif dalam proyek-proyek tim, yang pada gilirannya meningkatkan kolaborasi dan hasil kerja. Selain itu, self-efficacy yang tinggi juga berhubungan dengan peningkatan motivasi dan komitmen. Karyawan yang yakin pada kemampuan mereka lebih cenderung menetapkan tujuan yang menantang dan berusaha keras untuk mencapainya. Mereka lebih siap untuk belajar dari pengalaman, baik dari keberhasilan maupun kegagalan, yang berkontribusi pada pengembangan diri dan peningkatan kinerja. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya dukungan sosial, seperti bimbingan dari atasan atau rekan kerja, dalam membangun self-efficacy karyawan. Ketika karyawan mendapatkan umpan balik positif dan dorongan dari lingkungan sekitar, keyakinan mereka terhadap kemampuan diri semakin kuat. Dengan demikian, organisasi yang berfokus pada pengembangan self-efficacy karyawannya melalui pelatihan, mentoring, dan lingkungan kerja yang mendukung akan melihat peningkatan kinerja yang signifikan. Secara keseluruhan, self-efficacy bukan hanya faktor individu yang mempengaruhi kinerja, tetapi juga dapat menjadi alat strategis bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas tim. Membangun budaya yang mendukung pengembangan self-efficacy dapat menghasilkan karyawan yang lebih termotivasi, berkomitmen, dan mampu memberikan kinerja

terbaik.

3. Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Menurut [Sugiyono \(2019\)](#), metode penelitian pada dasarnya adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat diandalkan untuk membantu memahami, memecahkan, dan mengidentifikasi berbagai masalah. Karya ilmiah ini menggunakan metode kuantitatif, yang dianggap paling cocok untuk mencapai tujuan penelitian. Metode kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian yang bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak tahap awal penyusunan desain penelitian, kata [Sugiyono \(2019\)](#). Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dan menghasilkan hasil yang objektif dan dapat digeneralisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan dan menganalisis pengaruh variabel *self efficacy*, *career development*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana masing-masing dari tiga variabel tersebut berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, diharapkan bahwa karyawan dimotivasi untuk berperforma lebih baik karena *self efficacy*, sementara pengembangan karir yang baik dapat menawarkan jalan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Selain itu, diharapkan bahwa lingkungan kerja yang positif akan menciptakan lingkungan yang mendorong kerja sama dan produktivitas.

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik dari sudut pandang individu maupun organisasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat membantu manajemen dalam membangun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik serta mendukung pembuatan kebijakan yang membantu meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai di tempat kerja.

3.2 Identifikasi Variabel

Menurut [Hidayat dan Sari \(2021\)](#) identifikasi variabel dalam penelitian adalah proses menentukan dan mengidentifikasi variabel yang akan diteliti, termasuk variabel independent, dan dependent. Proses ini penting karena membantu peneliti memahami hubungan antara variabel, merumuskan hipotesis, dan memilih metode analisis yang tepat. Dengan mengidentifikasi variabel secara jelas, peneliti dapat memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan dan dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Variabel dibedakan menjadi dua macam, yakni variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terkait (*dependent variable*). Dari permasalahan yang akan penulis teliti dalam penyusunan skripsi ini, maka variabel yang digunakan antara lain :

1. Variabel Bebas atau Independent variable (X)

Menurut [Sugiyono \(2019\)](#) merupakan variabel penyebab yang diposisikan tidak terpengaruh oleh variabel sebelumnya atau variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

a. *Self-Efficacy* (X1)

Published by:

b. *Career Development* (X2)

c. Lingkungan Kerja (X3)

2. Variabel Terikat atau Dependent Variable (Y)

Sedangkan menurut [Sugiyono \(2019\)](#), yakni variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau independent. Kinerja pegawai (Y) merupakan variabel dependent dalam penelitian ini.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari istilah-istilah yang relevan diperlukan untuk memberikan kejelasan dan batasan konseptual selama persiapan dan penyuntingan penelitian ini. Definisi operasional dari setiap variabel yang dipertimbangkan dijelaskan di bawah ini, berdasarkan identifikasi variabel di atas.

3.3.1 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi variabel *self efficacy*, *career development*, dan lingkungan kerja.

1. *Self Efficacy* (X1)

Self efficacy diartikan sebagai keyakinan karyawan terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Keyakinan ini memainkan peran penting dalam perkembangan profesional, karena semakin tinggi tingkat *self-efficacy* seorang karyawan, semakin besar kemampuannya untuk menghadapi tantangan dan mengatasi rintangan yang mungkin muncul di tempat kerja. Berikut ini adalah indikator *self efficacy* menurut [Rachmadiyah, et al \(2023\)](#):

a. Magnitude (tingkat kesulitan tugas)

Yaitu berkaitan dengan kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya.

b. *Generality* (generalitas)

Yaitu hal yang berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas di berbagai bidang.

c. *Strength* (kekuatan keyakinan)

Yaitu berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan individu mengenai kemampuannya.

2. *Career Development* (X2)

Career development adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk merencanakan dan mengelola jalur karir pegawainya. Proses ini, yang dikenal sebagai manajemen karir, mencakup berbagai langkah penting, antara lain merencanakan jalur karir yang sesuai dengan potensi dan minat pegawai, melaksanakan program pelatihan dan pengembangan yang mendukung pertumbuhan profesional, serta mengawasi dan mengevaluasi kemajuan karir pegawai secara berkala. Dengan demikian, organisasi tidak hanya berinvestasi dalam perkembangan individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Menurut [Kumar dan Singh \(2020\)](#), terdapat indikator *career development* antara lain :

1. Peluang pelatihan dan pengembangan

Frekuensi dan kualitas pelatihan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan

- keterampilan dan pengetahuan mereka.
2. Kepuasan terhadap kesempatan Promosi
Tingkat kepuasan pegawai terhadap peluang yang ada untuk mendapatkan promosi dalam organisasi.
 3. Mentoring dan dukungan karier
Adanya program mentoring yang membantu pegawai dalam merencanakan dan mengembangkan karier mereka.
 4. Umpan balik kinerja
Frekuensi dan kualitas umpan balik yang diterima pegawai mengenai kinerja mereka, yang dapat membantu dalam pengembangan karier.
 5. Rencana pengembangan karier
Adanya rencana pengembangan karier yang jelas dan terstruktur bagi pegawai.

3. Lingkungan kerja

Merujuk pada seluruh kondisi dan elemen yang ada di sekitar karyawan yang berpotensi memengaruhi aktivitas, produktivitas, dan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari fisik seperti tata letak ruang kerja, pencahayaan, dan kebersihan, hingga faktor sosial seperti interaksi antar rekan kerja dan budaya organisasi. Adapun indikator menurut [Saputra et al \(2021\)](#) meliputi :

- a. Tersedianya fasilitas kerja.
- b. Suasana lingkungan kerja.
- c. Hubungan terkait rekan kerja.
- d. Hubungan bawahan dengan atasan.

3.3.2 Variabel Terikat (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai Kantor Kecamatan Gumukmas Jember yang sangat baik dalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing. Menurut [Mangkunegara \(2017\)](#) ada empat indikator antara lain :

1. Kualitas kerja.
Indikator ini menilai seberapa baik seorang pegawai mengerjakan tugas yang diharapkan.
2. Kuantitas kerja.
Indikator ini mengukur jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai dalam satu hari kerja.
3. Pelaksanaan tugas
Indikator ini menilai sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan tepat dan tanpa kesalahan.
4. Tanggung jawab.
Indikator ini berkaitan dengan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap kewajiban mereka dalam melakukan pekerjaan.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang memungkinkan peneliti menganalisis data numerik secara sistematis dan objektif. Metode survei yang digunakan dalam

penelitian ini berupaya mengumpulkan data dari partisipan tentang variabel-variabel terkait. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi pengaruh antara variabel terkait (variabel dependent) dan variabel bebas (variabel independent). Dengan menggunakan regresi linier berganda, penelitian ini dapat mengidentifikasi sejauh mana variabel-variabel independent memengaruhi variabel dependen, serta memahami hubungan kompleks antara berbagai faktor yang terlibat. Pendekatan ini tidak hanya memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hubungan antar variabel, tetapi juga membantu dalam merumuskan rekomendasi yang berbasis data untuk pengambilan keputusan dalam konteks penelitian.

3.4.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut [Sugiyono \(2019\)](#) data primer yaitu informasi yang dikumpulkan oleh penelitian langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini ialah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu perangkat Kecamatan Gumukmas Jember.

2. Data Sekunder

Menurut [Sugiyono \(2019\)](#) data sekunder merupakan data atau sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini peneliti mencoba mengumpulkan berbagai data sekunder yang berasal dari internet dan Lembaga terkait dalam penelitian ini untuk data penunjang.

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan gabungan sampel yang ukuran atau jumlahnya lebih besar dari sampel. Populasi penelitian ini terdiri dari pegawai Kantor Kecamatan Gumukmas Jember yang berjumlah 43 pegawai.

3.5.2 Sampel

Setelah mengetahui ukuran populasinya, maka selanjutnya harus mencari sampelnya. Sampel penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Kecamatan Gumukmas Jember. Karena jumlah pegawai di Kecamatan Gumukmas, Jember tidak lebih dari 100 orang, maka penulis menggunakan seluruh pegawai dalam penelitian ini, yang berjumlah 43 responden.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel secara purposive sampling, yang memungkinkan peneliti memilih sampel berdasarkan faktor-faktor yang relevan dengan tujuan penelitian, digunakan untuk mengidentifikasi sampel responden penelitian. Metode ini dimaksudkan untuk menjamin bahwa sampel terbaik yang dipilih, menghasilkan data yang lebih signifikan dan representatif.. Penelitian purposive sampling cenderung menghasilkan sampel yang lebih baik karena peneliti dapat memilih responden berdasarkan beberapa kriteria seperti pekerjaan, usia, jenis kelamin, dan atribut lainnya yang relevan. Oleh karena itu, penggunaan seluruh populasi tanpa penarikan sampel penelitian sebagai unit observasi disebut metode sensus. Di harapkan bahwa tujuan penelitian secara keseluruhan dapat dicapai dengan memberikan wawasan yang lebih dalam dan akurat tentang fenomena yang diteliti melalui pemilihan sampel yang cermat ini.

3.6 Teknis Pengumpulan Data

Published by:

Menurut [Sugiyono \(2019\)](#) teknik pengumpulan data adalah langkah-langkah yang dianggap sebagai strategi dalam penelitian karena tujuan utamanya yaitu memperoleh data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.6.1 Wawancara

Menurut [Sugiyono \(2019\)](#) wawancara digunakan pada saat peneliti melakukan penelitian pendahuluan untuk menentukan masalah yang akan diselidiki dan pada saat peneliti ingin mengetahui informasi lebih detail tentang responden pada saat peneliti digunakan sebagai Teknik pengumpulan data ketika jumlahnya sedikit. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan di Kantor Kecamatan Gumukmas Jember.

3.6.2 Observasi

Menurut [Sugiyono \(2019\)](#) observasi merupakan metode pengumpulan data yang mempunyai ciri khas dibandingkan metode lainnya. Observasi ini meliputi serangkaian pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang berkaitan dengan perilaku pegawai Kantor Kecamatan Gumukmas Jember.

3.6.3 Kuesioner

Menurut [Sugiyono \(2019\)](#) kuesioner (survei) teknik pengumpulan data yang menyajikan kepada responden serangkaian pertanyaan tertulis untuk dijawab. Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner dilakukan di wilayah Kantor Kecamatan Gumukmas Jember.

3.6.4 Dokumentasi

Metode pengamatan langsung yang dikenal sebagai dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data yang relevan berdasarkan hasil diskusi yang dilakukan. Tujuan dari proses ini adalah untuk mendapatkan informasi penting tentang berbagai hal, seperti self efficacy, career development, dan lingkungan kerja, yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas Jember. Dengan menggunakan dokumentasi, peneliti dapat melihat dan mencatat data kuantitatif. Ini memberikan konteks yang lebih mendalam untuk data yang mereka peroleh [Sugiyono \(2019\)](#).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di Kecamatan Gumukmas, Kabupaten Jember, 2025 (n=43)

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Usia	30 – 40 tahun	14	34,9
	40 – 50 tahun	20	46,5
	>50 tahun	8	18,6
Jenis Kelamin	Laki-laki	28	65,1
	Perempuan	15	34,9
Lama Bekerja	<10 tahun	2	4,7
	10 – 20 tahun	31	72,1
	20 – 30 tahun	10	23,2

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa menunjukkan bahwa dapat dikatakan

mayoritas merupakan usia 40 – 50 tahun. Berdasarkan jenis kelamin sebagian besar responden laki-laki sebanyak 28 orang dengan presentase 65,1%, sedangkan berdasarkan lama bekerja didapatkan 31 sampel (72,1%) merupakan reponden yang berkerja dalam waktu 10 – 20 tahun. Sisanya dengan total sebesar 23% merupakan sebaran dari pegawai yang bekerja selama < 10 dan 20 – 30 tahun.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.340	2.237		4.622	.000
	<i>Self Efficacy</i>	.340	.120	.363	2.872	.007
	<i>Career Development</i>	.429	.493	.496	3.695	.001
	Lingkungan Kerja	.227	.308	.308	2.373	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai a sebesar 10, 340 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel *self efficacy*, *career development*, dan lingkungan kerja. Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.
2. Koefisien *self-efficacy* sebesar 0, 344, menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *self efficacy* maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,344, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Koefisien *career development* sebesar 0, 429, menunjukkan bahwa variabel *career development* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *career development* maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,429, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,227, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,227, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

A. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pernyataan responden pada variabel *self efficacy*. Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan yang menunjukkan keyakinan mereka dalam menyelesaikan tugas dan tetap termotivasi meskipun berada di bawah tekanan. Namun, di sisi lain, ada juga sebagian responden yang kurang setuju dengan pernyataan yang menyatakan bahwa mereka sering merasa putus asa ketika menghadapi pekerjaan yang sulit. Ini menunjukkan adanya perbedaan dalam tingkat kepercayaan diri dan ketahanan mental di antara responden ketika menghadapi tantangan. Berdasarkan pengujian hipotesis melalui analisis uji t (parsial), penelitian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy*

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $2,872 >$ nilai t tabel $2,02269$, dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Secara statistik, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh self efficacy, yang didefinisikan sebagai keyakinan internal seseorang dalam kemampuan mereka untuk mencapai kesuksesan melalui apa yang mereka lakukan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat *self efficacy* pada pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas. Menurut [Ardanti dan Rahardja \(2017\)](#) karyawan yang memiliki rasa self-efficacy yang baik mampu mencapai tujuan yang ditetapkan dengan percaya diri. Keyakinan ini tidak hanya memengaruhi motivasi mereka, tetapi juga memengaruhi kinerja mereka. Karyawan dengan keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih proaktif, berani mengambil inisiatif, dan kuat dalam menghadapi tantangan untuk mencapai hasil yang optimal. Namun, karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah mungkin merasa bahwa tujuan yang ditetapkan terlalu berat dan sulit dicapai. Penelitian yang dilakukan di Kecamatan Gumukmas menunjukkan bahwa terdapat tingkat kekompakan yang tinggi dikalangan pegawai untuk mencapai tujuannya, hasil dari uji linier yang diolah dengan SPSS 27 menunjukkan nilai *self efficacy* sebesar $0,344$. Artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel self efficacy maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar $0,344$, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gumukmas. Survei yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pegawai di kantor Kecamatan Gumukmas memiliki *self efficacy* yang tinggi sehingga pegawai tersebut tidak mudah putus asa dan yakin dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [Darmawan & Angelina \(2022\)](#) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Pengaruh Career Development Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pernyataan responden pada variabel *career development*. Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan yang menyatakan pentingnya pelatihan dan dukungan dari atasan dalam pengembangan karir mereka. Namun, ada juga sebagian responden yang kurang setuju dengan pernyataan mengenai pentingnya umpan balik yang diterima oleh pegawai. Ini mengindikasikan bahwa meskipun responden menghargai pelatihan dan dukungan, mereka mungkin merasa kurang mendapatkan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja dan perkembangan karir mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan pengujian hipotesis melalui analisis uji t (parsial). Nilai t hitung sebesar $3,695 >$ nilai t tabel sebesar $2,02269$, dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini secara statistik menunjukkan bahwa upaya *career development* dapat memengaruhi kinerja karyawan. *Career development* sendiri mencakup berbagai upaya yang dilakukan oleh pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka dan memperoleh kompensasi yang sesuai. Selain itu, *career development* dapat memberi pegawai peluang untuk promosi di kantor Kecamatan Gumukmas, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi Kecamatan Gumukmas untuk memfasilitasi dan mendukung program pengembangan karir agar pegawai dapat mencapai potensi terbaik mereka. Menurut [Kudsi et al \(2017\)](#), *career development* merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dan memperoleh kompensasi yang sesuai, termasuk kemungkinan untuk mendapatkan promosi jabatan di perusahaan. Dalam proses ini, berbagai tindakan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, seperti ikut serta dalam pelatihan, program pendidikan, dan pengalaman kerja. Dengan mengutamakan *career*

development atau pengembangan karier, pegawai tidak hanya berupaya untuk memenuhi harapan perusahaan, tetapi juga untuk mencapai tujuan pribadi dan profesionalnya. Penelitian yang dilakukan di Kecamatan Gumukmas menunjukkan bahwa dari sudut pandang pegawai, career development memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir dimasa akan datang didalam organisasi dan mendapatkan kepentingan jangka panjang dari organisasi. Hasil dari uji linier yang diolah dengan SPSS 27 menunjukkan nilai career development sebesar 0,429. Artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *carerr development* maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,429, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Disimpulkan bahwa variabel career development mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gumukmas. Pada umumnya, pegawai kantor Kecamatan Gumukmas diberikan kesempatan pelatihan baik ASN atau Non-ASN untuk meningkatkan kemampuan kerja untuk memenuhi kebutuhan unit-unit kerja, di mana pegawai yang telah memiliki latar belakang Pendidikan yang cukup tinggi, memiliki prestasi kerja yang baik, memiliki masa kerja yang cukup akan mendapatkan kesempatan pengembangan karir tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [Utama et al \(2021\)](#) yang hasilnya menunjukkan bahwa career development berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

C. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pernyataan responden pada variabel lingkungan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan yang menggambarkan suasana kerja yang positif, serta adanya keterbukaan antara atasan dan pegawai dalam menyelesaikan masalah. Ini berarti bahwa responden merasa nyaman dan mendukung satu sama lain di tempat kerja, serta percaya bahwa atasan mereka siap mendengarkan dan membantu ketika menghadapi tantangan. Namun, meskipun ada pandangan positif mengenai suasana kerja dan komunikasi atasan, terdapat juga responden yang kurang setuju dengan pernyataan tentang hubungan antar rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada keterbukaan dan dukungan dari atasan, hubungan antara rekan kerja mungkin tidak sekuat yang diharapkan. Responden yang kurang setuju mungkin merasakan adanya ketidakcocokan, kurangnya kolaborasi, atau bahkan konflik di antara rekan kerja, yang dapat berdampak pada efektivitas tim dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Berdasarkan pengujian hipotesis melalui analisis uji-t (parsial) penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terbukti dari nilai t hitung sebesar $2,373 > \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 2,02269$ dan nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Secara statistik terbukti bahwa lingkungan kerja yang diartikan sebagai segala faktor dan kondisi di tempat kerja yang mempunyai kemampuan mempengaruhi aktivitas dan produktivitas pegawai, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan mendukung lingkungan kerja maka semakin besar pula potensi peningkatan kinerja yang dapat dicapai, karena aspek-aspek seperti suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, fasilitas, dan iklim organisasi memegang peranan penting dalam mendorong motivasi, semangat, dan produktivitas pegawai. Menurut [Jelatu \(2024\)](#) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seorang pekerja yang dapat mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab. Semua hal yang ada disekitar pekerja, termasuk hal-hal fisik, sosial, dan budaya yang dapat memengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ini mencakup beberapa faktor -faktor seperti fasilitas tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan budaya organisasi. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, karyawan dapat menjadi lebih termotivasi dan lebih produktif, sehingga

dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Penelitian yang dilakukan di Kecamatan Gumukmas menunjukkan bahwa hasil dari uji linier yang diolah dengan SPSS 27 menunjukkan nilai lingkungan kerja sebesar 0,227. Artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *career development* maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,227, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gumukmas. Lingkungan kerja yang nyaman, termasuk pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, dan ventilasi yang baik, dapat meningkatkan kenyamanan pegawai termasuk suasana ditempat kerja juga. Pegawai yang merasa nyaman dalam lingkungan kerja mereka cenderung lebih fokus dan produktif. Desain ruang kerja yang baik dapat memengaruhi kolaborasi dan komunikasi antara karyawan. Ruang kerja yang dirancang dengan baik dan hubungan rekan kerja yang baik dapat mendorong interaksi yang positif dan meningkatkan efisiensi dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan dapat mencapai titik optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [Agustriani et al \(2022\)](#) yang menyatakan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

1. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas. Pegawai yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. *Self efficacy* yang kuat mendorong pegawai untuk lebih berinisiatif, menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, serta menghadapi masalah dan tantangan dengan lebih percaya diri. Oleh karena itu, peningkatan tingkat *self-efficacy* pegawai dapat dianggap sebagai tindakan strategis yang dapat berujung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan kapabilitas individu melalui pelatihan dan pendampingan. Hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.
2. *Career development* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas. Untuk terus meningkatkan kinerja dan memperoleh kompensasi yang sesuai, termasuk peluang promosi jabatan, pegawai melakukan berbagai tindakan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, seperti mengikuti pelatihan, program pendidikan, dan pengalaman kerja. Dengan mengutamakan *career development*, pegawai tidak hanya berupaya memenuhi harapan perusahaan, tetapi juga mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka. Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya penerapan program *career development* yang efektif sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan serta perkembangan individu.
3. Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Gumukmas. Hasil analisis menunjukkan bahwa kondisi fisik dan psikologis lingkungan kerja seperti tempat kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan pimpinan mempengaruhi produktivitas dan motivasi kerja pegawai. Apabila pegawai merasa didukung dan nyaman di tempat kerjanya, maka mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen terhadap tugasnya. Penelitian ini juga menekankan pentingnya memperhatikan unsur-unsur lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawai agar lingkungan kerja menjadi tempat kerja yang baik dan produktif. Oleh karena itu, peningkatan dan pengelolaan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Daftar Pustaka

Published by:

- Ardanti, Desti Marina, and Edy Rahardja. (2017). "Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention)" *Diponegoro Journal of Management* 6(3): 1–11. <https://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/17325/16579>
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). The Effect of Motivation, Job Training, Career Development and Self Efficacy on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Jelatu, H. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT . Citra Bakti Persada Makassar*. 1(1). <https://ejournal.rizaniamedia.com/index.php/sistematis>
- Hasibuan, M. I. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Persaingan Industri melalui Program Pelatihan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 5(1). <https://doi.org/10.36987/ecobi.v5i1.78>
- Hidayat, R., & Sari, D. (2021). Identifikasi Variabel dalam Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 12(2), 123–135. <https://repository.penerbiteurka.com/publications/584264/metoda-riset-bisnis-akuntansi-dan-manajemen>
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & A.S., D. L. (2017). The influence of career development and incentive systems on employee performance. *Journal of Management*, 9(2), 85–93. <http://dx.doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Kumar, S., & Singh, R. (2020). "Impact of Career Development on Employee Performance: A Study of Indian IT Sector." *International Journal of Management Studies*, 7(2), 1-10. <https://journal.ibs.ac.id/index.php/jime/>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. <https://elit.itelkom-sby.ac.id/opac/detail-opac?id=1490>
- Nuh, M. & Saptono, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Dr. Iqbal Taufan. *MIMBAR ADMINISTRASI FISIP UNTAG Semarang*, 20(1), 33–42. <https://doi.org/10.56444/mia.v20i1.652>
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Kepulauan Riau, Indonesia*. 6(1), 104–122. <https://pdfs.semanticscholar.org/75de/19099dd0947f1af9620be27310c5aa9df9ac.pdf>
- Rachmadiyah, Lisa; Sumartik; Andriani, D. (2023). Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 8(2), 282–295. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Saputra, A. W., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Stability: Journal of Management and Business*, 4(1), 28–38. <https://doi.org/10.26877/sta.v4i1.8247>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Alfabeta. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=27688>

Utama, A., Kirana, K. C., & Subianto, D. (2021). Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. MANDAR: Management Development and Applied Research Journal, Vol 4, No. 1 Edisi Desember <http://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

