

Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Ardansyah Vian Aryana¹, Sumartik Sumartik², Rifdah Abadiyah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<p>Info Artikel</p> <hr/> <p>Sejarah Artikel: Diterima: Januari, 2025 Disetujui: Februari, 2025 Dipublikasi: Maret, 2025</p> <hr/> <p>Kata kunci: Pengembangan Karir; Kecerdasan Emosional; Self Efficacy; Kinerja Karyawan; Logistik</p> <p>Keywords: <i>Career Development; Emotional Intelligence; Self-Efficacy; Employee performance; Logistics.</i></p> <hr/> <p>Corresponding Author: Sumartik Email: sumartik1@umsida.ac.id</p>	<p style="text-align: center;">ABSTRAK</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sekaligus menganalisis pengaruh pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan self efficacy terhadap kinerja karyawan di PT. X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel-variabel tersebut berpengaruh. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel menggunakan data numerik dan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 71 karyawan. Teknik pengambilan dan pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui Google Form. Pertanyaan dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert 1-5. Teknik analisis data menggunakan software SmartPLS versi 4 SmartPLS (Partial Least Squares Structural Equation Modeling). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Self efficacy berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X.</p> <p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>This research to determine and analyze the influence of career development, emotional intelligence, and self-efficacy on employee performance at PT. X. This research uses a quantitative approach. The aim is to identify the extent to which these variables influence. A quantitative approach was chosen because this research focuses on measuring relationships between variables using numerical data and statistical analysis. The population in this study was 71 employees. The technique for collecting and collecting data for this research uses a questionnaire distributed via Google Form. The questions in this questionnaire use a 1-5 Likert scale. Data analysis techniques use SmartPLS software version 4. SmartPLS (Partial Least Squares Structural Equation Modeling). The results of the research show that Career Development influences Employee Performance, Emotional Intelligence influences Employee Performance, and Self-efficacy influences Employee Performance at PT. X.</i></p> <p style="text-align: center;">© 2025 Ardansyah Vian Aryana, Sumartik Sumartik, Rifdah Abadiyah <i>This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license</i></p> <div style="text-align: right;">  </div>
--	--

PENDAHULUAN

Perusahaan ekspedisi memiliki peran penting dalam mendukung rantai pasok berbagai industri. Mereka bertanggung jawab dalam memastikan barang dapat sampai ke tujuan dengan tepat waktu dan dalam kondisi yang baik. Namun, di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, banyak perusahaan ekspedisi menghadapi tantangan signifikan terkait

kinerja karyawannya. Beberapa permasalahan umum yang sering dihadapi adalah rendahnya produktivitas, ketidaktepatan dalam penyelesaian tugas, efisiensi kerja yang kurang optimal serta kurangnya motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang baik, perusahaan yang dinilai sehat dan memiliki kinerja yang baik akan terlihat dari sisi efisiensi, efektivitas, dan ekonomis (Sumekar et al., 2022). Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran dari setiap organisasi untuk dapat mencapai tujuan organisasi (Risma, 2012).

Dalam konteks PT. X, kinerja karyawan memainkan peran vital dalam memastikan kelancaran operasi, kepuasan pelanggan, dan peningkatan daya saing perusahaan. PT. X, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang logistik di Indonesia, berupaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya demi memenuhi kebutuhan pasar yang semakin kompetitif. Di tengah persaingan bisnis yang semakin dinamis dan kompleks, tantangan dalam mengelola kinerja karyawan menjadi isu yang sangat krusial, salah satu permasalahan utama yang dihadapi PT. X adalah ketidakefisienan dalam kinerja karyawan, yang berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas layanan.

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT. X

Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
Pengembangan Karir	20	28,17%
Kecerdasan Emosional	8	11,27%
<i>Self-Efficacy</i>	6	11,27%

Sumber data : PT. X

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

Efisiensi menjadi salah satu indikator kinerja yang sangat penting, terutama dalam industri logistik yang dituntut untuk bergerak cepat dan tepat. Efisiensi mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan optimal dalam waktu yang tersedia, menggunakan sumber daya yang paling sedikit (Desiana, 2019). Ketika efisiensi kerja rendah, karyawan cenderung memerlukan lebih banyak waktu dan upaya untuk menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan biaya operasional dan menurunkan

kualitas layanan. Di PT. X, efisiensi kerja yang rendah dapat menghambat ketepatan waktu pengiriman, menimbulkan keterlambatan dalam proses dokumentasi, dan menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan. Pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan self-efficacy memainkan peran penting dalam menghadapi permasalahan tersebut

Pengembangan karir melibatkan berbagai upaya sistematis yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan melalui pelatihan, bimbingan, dan kesempatan untuk tumbuh dalam peran mereka (Sani & Annisa, 2019). Program pengembangan karir yang efektif tidak hanya memfasilitasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki jalur yang jelas untuk berkembang dan memperoleh keterampilan baru, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja mereka, terutama dalam hal efisiensi kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam perjalanan karir mereka lebih mungkin untuk bekerja dengan semangat dan produktivitas yang lebih tinggi.

Penelitian (Fauzi et al., 2023) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi membantu karyawan mengelola stres dan mempertahankan keseimbangan emosi, sehingga dapat bekerja lebih efektif dalam lingkungan yang dinamis. Kecerdasan emosional (EQ) memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan di tempat kerja. Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Kemampuan untuk mengelola emosi secara efektif memungkinkan karyawan untuk menjaga keseimbangan emosional, mengurangi konflik dengan rekan kerja, dan meningkatkan kolaborasi tim. Selain itu, kecerdasan emosional berkontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih baik dan penyelesaian masalah yang lebih efisien, karena individu dapat mempertimbangkan aspek emosional dalam setiap situasi. Dalam konteks ini, kecerdasan emosional yang tinggi berpotensi meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta memperbaiki keseluruhan kinerja karyawan di perusahaan.

Self-efficacy atau keyakinan diri terhadap kemampuan menyelesaikan tugas, juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, terutama dalam menghadapi tantangan teknologis (Sembiring, 2021). Efikasi diri yang tinggi mempengaruhi bagaimana karyawan memandang tantangan dan mengatasi hambatan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang kuat cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas sulit dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Mereka lebih mampu mengelola stres, tetap termotivasi, dan bekerja dengan lebih efisien. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah dapat menyebabkan ketidakpastian dan kecemasan, yang mengarah pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang yakin akan kemampuannya memiliki kecenderungan untuk mengambil inisiatif, beradaptasi dengan perubahan, dan menunjukkan performa yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang meragukan kemampuan diri sendiri. Oleh karena itu, efikasi diri tidak hanya mempengaruhi hasil kerja individu tetapi juga dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan dalam (Junita & Soesanto, 2023) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian (Larasati et al., 2023) menunjukkan hasil yang sebaliknya yakni berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disamping itu, penelitian (Fauzi et al., 2023) menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian (Gowa, 2023) menyatakan sebaliknya bahwa yakni berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan (Yuliniar et al., 2023) menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut penelitian (Sembiring, 2021) menunjukkan hasil yang negatif antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

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

METODE

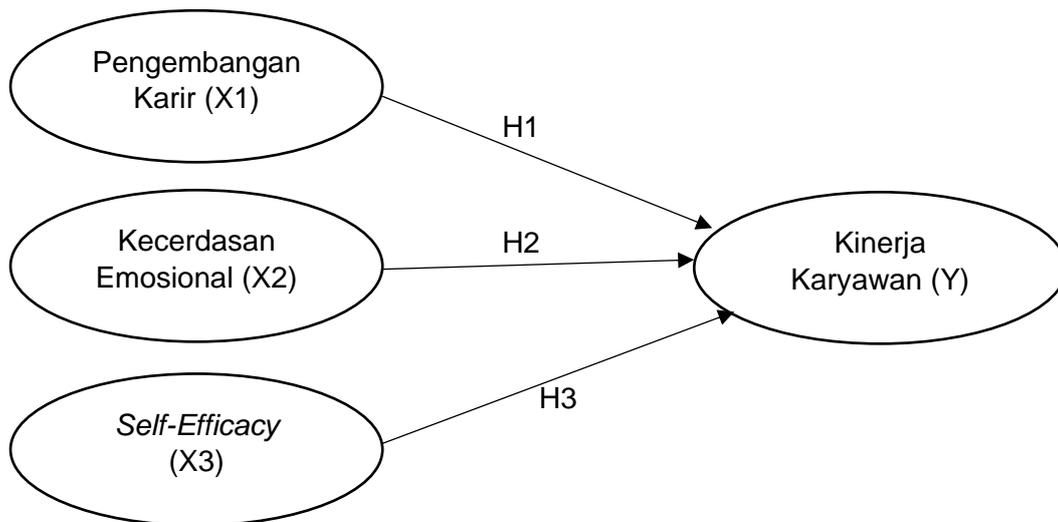
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berfokus pada pengukuran dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis atau memahami hubungan antar variabel (Safitri & Hendra, 2024). Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel-variabel seperti pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan *self efficacy* mempengaruhi kinerja karyawan di PT. X. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel menggunakan data numerik dan analisis statistik.

Penelitian ini dilakukan di PT. X yang berlokasi disekitar Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X yang berjumlah 71 karyawan. Populasi adalah keseluruhan subjek yang menjadi objek penelitian (Kurniawati, 2017), mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan census sampling (sampling jenuh) di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Niswara et al., 2019). Dengan metode ini, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga tidak ada pengambilan sampel secara acak.

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

Tehnik analisis data menggunakan software SmartPLS versi 4. SmartPLS (Partial Least Squares Structural Equation Modeling) adalah alat analisis statistik yang digunakan

untuk memodelkan hubungan antara variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung) melalui pendekatan PLS-SEM. Analisis ini terdiri dari dua model yakni Outer Model (Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas) dan Inner Model (*R-Square*, *Path Coefficient*). Outer Model menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator yang mengukur variabel laten. Validitas memastikan bahwa indikator-indikator benar-benar mengukur konsep yang ingin diukur, sedangkan reliabilitas mengukur konsistensi hasil jika penelitian diulang. Inner Model menguji hubungan antar variabel laten, yaitu pengembangan karir, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis :

H1 : Pengembangan Karir (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. X

H2 : Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. X

H3 : *Self-Efficacy* (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. X

HASIL

1. Uji Validitas Konvergen

Uji Validitas Konvergen melakukan proses verifikasi kebenaran pernyataan kuesioner.

Uji Validitas Konvergen dapat dilakukan pemeriksaan pada bagian *Outer Loadings*.

Tabel 2. Hasil *Outer Loadings*

	Pengembangan Karir	Kecerdasan Emosional	Self Efficacy	Kinerja Karyawan	Ket
X1.1	0.695				valid
X1.2	0.586				valid
X1.3	0.558				valid
X1.4	0.655				valid
X1.5	0.653				valid
X2.1		0.611			valid
X2.2		0.571			valid
X2.3		0.754			valid
X2.4		0.536			valid

X2.5	0.585		valid
X3.1		0.705	valid
X3.2		0.673	valid
X3.3		0.643	valid
X3.4		0.743	valid
X3.5		0.690	valid
Y.1		0.589	valid
Y.2		0.772	valid
Y.3		0.657	valid
Y.4		0.654	valid
Y.5		0.716	valid

Sumber data : olah data

Validitas konvergen diuji berdasarkan nilai Outer Loading, indikator dengan nilai *Loading Factor* serendah 0,5 masih dapat diterima apabila indikator tersebut tetap dianggap relevan terhadap konstruksinya. (Sarstedt et al., 2020). Tabel 2. *Outer Loadings* berisi nilai dari masing-masing *loading factor*, dimana hasil tersebut menunjukkan tiap nilai *loading factor*-nya memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan memiliki validitas konvergen yang baik.

2. Uji Validitas Diskriminan

Tabel 3. Hasil *Cross Loadings*

	Pengembangan Karir	Kecerdasan Emosional	Self Efficacy	Kinerja Karyawan
X1.1	0.695	0.583	0.512	0.534
X1.2	0.586	0.280	0.402	0.427
X1.3	0.558	0.380	0.555	0.450
X1.4	0.655	0.430	0.534	0.392
X1.5	0.653	0.423	0.275	0.412
X2.1	0.342	0.611	0.255	0.488
X2.2	0.328	0.571	0.380	0.370
X2.3	0.588	0.754	0.593	0.560
X2.4	0.385	0.536	0.226	0.407
X2.5	0.404	0.585	0.463	0.323
X3.1	0.453	0.372	0.705	0.519
X3.2	0.463	0.358	0.673	0.425
X3.3	0.508	0.423	0.643	0.406
X3.4	0.586	0.581	0.743	0.550
X3.5	0.507	0.409	0.690	0.391
Y.1	0.287	0.410	0.420	0.589
Y.2	0.626	0.589	0.538	0.772
Y.3	0.454	0.374	0.417	0.657
Y.4	0.421	0.570	0.491	0.654
Y.5	0.573	0.453	0.407	0.716

Sumber data : olah data

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

3. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil *Construct Reliability Dan Validity*

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

Sumber data : olah data

Berdasarkan tabel 4. Hasil *construct reliability dan validity*, CA 0.5 masih dianggap cukup untuk dilakukan penelitian. Pada model PLS-SEM, hal tersebut dapat dipertimbangkan karena *Composite Reliability* (CR) lebih direkomendasikan dibandingkan *Cronbach's Alpha* karena CR menghasilkan pengukuran yang lebih tepat dalam konteks model prediktif (Hair et al., 2019). Maka hasil tersebut dapat dinyatakan reliable.

4. Uji R-Square

Tabel 5. Hasil *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.629	0.612

Sumber data : olah data

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

sementara sisanya, yaitu 37,1%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

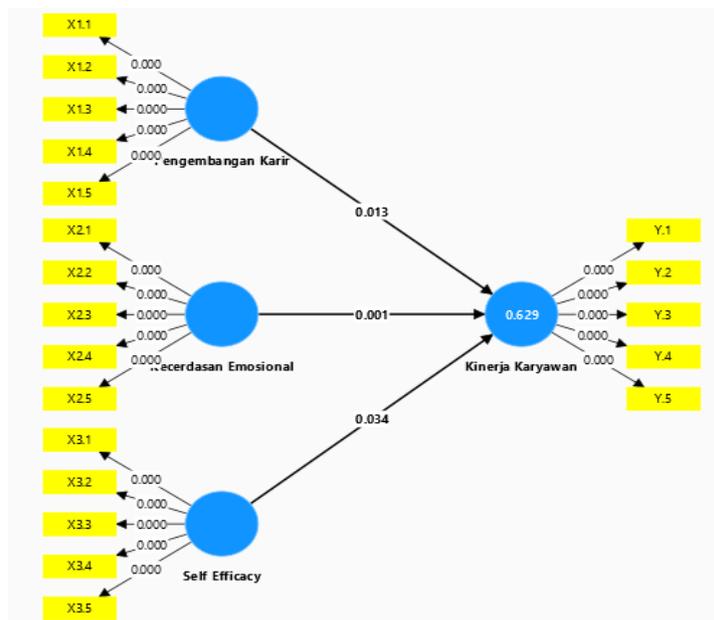
Tabel 6. *Path Coefficients*

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

Sumber data : olah data

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

Hasil Uji Statistik bisa dilihat pada tabel 6 bahwa hasil yang di peroleh nilai koefisien Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.292 dimana T-values sebesar 2.482 > T-tabel (1,96) dengan perolehan P-values sebesar 0.013, hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perolehan nilai koefisien Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.380 dimana T-values sebesar 3.352 > T-tabel (1,96) dengan perolehan P-values sebesar 0.001, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan juga menunjukkan hasil sebesar 0.222 dimana T-values sebesar 2.126 > T-tabel (1,96) dengan perolehan P-values sebesar 0.034, sehingga hasil tersebut juga menyatakan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 2. *Booststrapping Test Results*

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

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

Dampaknya terhadap kinerja karyawan terlihat pada efisiensi kerja yang meningkat. Sebagai contoh, setelah mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh PT. X, karyawan menunjukkan peningkatan dalam produktivitas mereka, seperti dalam pencapaian target kerja yang lebih cepat dan lebih baik. Misalnya, dalam satu periode setelah pelatihan, beberapa divisi mengalami peningkatan efisiensi waktu kerja dibandingkan sebelumnya. Program pelatihan yang rutin diadakan oleh perusahaan terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan mendukung mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mustaan & Hamdi, 2022) dimana pada penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja Karyawan

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

menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan efektif.

Dampaknya terhadap kinerja karyawan terlihat pada peningkatan efisiensi kerja. Dengan kemampuan untuk memahami emosi orang lain, karyawan dapat membangun komunikasi yang lebih baik, mengurangi potensi konflik, dan meningkatkan kerjasama di tempat kerja. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih fokus dan efisien dalam mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Sebagai contoh, di PT. X, setelah program pengembangan kecerdasan emosional diterapkan, karyawan melaporkan penurunan jumlah konflik internal antar tim, yang berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan penyelesaian tugas yang lebih cepat. Program ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi et al., 2023) dimana pada penelitian tersebut menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

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

Dampaknya terhadap kinerja karyawan terlihat pada peningkatan efisiensi kerja. Dengan kemampuan untuk menetapkan tujuan yang terukur, karyawan dapat lebih fokus dalam pekerjaan mereka, mengurangi kebingungan, dan meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini memungkinkan karyawan untuk lebih mudah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai contoh, di PT. X, setelah penerapan penetapan tujuan yang jelas dalam proses kerja, karyawan menunjukkan peningkatan efisiensi dalam mencapai target mingguan dibandingkan sebelum diterapkan. Pencapaian ini memperkuat peran penguatan efikasi diri dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuliniar et al., 2023) dimana pada penelitian tersebut menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

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

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambah jumlah sampel atau mengaplikasikan model penelitian pada sektor industri yang berbeda untuk mendapatkan temuan yang lebih beragam.

Selain itu, peneliti berikutnya juga dapat memasukkan variabel lain, seperti budaya organisasi atau motivasi kerja, yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan karyawan dalam organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Abubakar H. Ahmad, Wibowo Adityo Ari, & Sari Anggita Windiana. (2020). Pengaruh pengembangan karier dan self efficacy terhadap kinerja karyawan di PT HUNSTSMAN INDONESIA. *Assets*, 10(1), 130–148.
- Anggraeni, K. V., Kusuma, K. A., & Abadiyah, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN UP3 Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Arif, M., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Smart pls. Manager : *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 445. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3913>
- Azizi, P., Karlinda, A. E., & Sopali, M. F. (2021). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan self efficacy terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Padang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(3), 539. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.473>
- Desiana, N. E. (2019). 1_Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.
- Development, C. (2023). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta , Pengembangan Karir Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT . Semen Bosowa Maros. 1(2), 105–109. <https://doi.org/10.56326/jebd.v1i3.1797>
- Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., & Klarissa, S. (2023). Pengaruh Pelatihan , Motivasi Kerja , dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). 4(4), 498–505.

- Gowa, V. C. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ESTA DANA VENTURA CABANG GOWA. 5(1), 1–12.
- Hadi, L., & Frinaldi, A. (2022). Implementasi Kebijakan Penataan Kependudukan dalam Penonaktifan Data Kependudukan di Kota Padang Panjang. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 4(4), 271–282. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v4i4.498>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hanah, S. (2019). Analisis Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan RS. Pelni Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 321–330. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269388>
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 240–250. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1811>
- Jalaludin, A., Oktavianti, N., Kunci, K., Karir, P., Kerja, D., & Karyawan, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Prima Usahatama Jakarta ARTICLE INFO ABSTRACT. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 10–18. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Junita, E., & Soesanto, R. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jin Hee Indonesia, Kabupaten Tangerang Info Artikel. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 34–46.
- Karambut, C., Jacob Tateol Silangen Makapedua, Daisy Iriany Erny Sundah, & Grace Joice Silvana Neltje Rumimper. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL EKOMAKS Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 283–289. <https://doi.org/10.33319/jeko.v12i2.130>
- Kerja, P. E., Dan, K. K., Ika, P. T., & Mandiri, W. (2024). THE INFLUENCE OF WORK ETHIC , WORK COMMITMENT AND WORK PROFESSIONALISME ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT . IKA WAHANA MANDIRI PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7.
- Kurniawati, putri. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur. *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01, 1–7.
- Kusumo, D., & Afandi, R. (2020). Efikasi Diri dan Hukuman Mendorong Kinerja Karyawan di Indonesia. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 13(2), 1–12. <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1120>

- Larasati, N., Kuspriyono, T., & Warpindyastuti, L. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Windita Putri Bahari. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(4), 68–81. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2559>
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- Mustaan, & Hamdi, N. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAYANAN JASA LOMBOK TENGAH. 16(10), 7507–7518.
- Niswara, R., Fita, M., & Untari, A. (2019). sampling jenuh. 1992, 85–90.
- Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Variabel Intervening Yaitu Kepuasan Kerja. *Jubis Jurnal*, 3(1), 2775–2216.
- Rhoma Iskandar, & Nur Dwi Jayanto. (2022). Analisis Pengaruh Kemampuan Dalam Mengoperasikan Dan Memanfaatkan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 46–54. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i1.113>
- Risma, D. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan: penelitian eksperimen. *EDUCHILD: Pendidikan Dan Sosial*, 1(1), 86–97. <http://stiepena.ac.id/wp-content/uploads/2012/11/pena-fokus-vol-4-no-2-40-45.pdf>
- Roy, F. I., & Sumartik, S. (2021). The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Academia Open*, 5, 1–16. <https://doi.org/10.21070/acopen.5.2021.1767>
- Safinska, S. P., Sumartik, S., & Febriansah, R. E. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MASWINDO BUMI MAS CABANG TULANGAN. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7.
- Safitri, B., & Hendra, D. (2024). Kuantitatif. 1(2), 313–321.
- Sakinah. (2019). PERAN MOTIVASI KERJA DAN EFIKASI DIRI (SELF-EFFICACY) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *Ayan*, 8(5), 55.
- Sani, F., & Annisa, A. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 635–637.
- Sari, I. F., Ubaidillah, H., & Sumartik, S. (2024). Peran Pelatihan, Self Efficacy, dan Recognition dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. Prima Sealindo Engineering Ika. *Sports Culture*, 15(1), 72–86. <https://doi.org/10.25130/sc.24.1.6>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2020). Partial least squares structural equation modeling . In *Handbook of Market Research (Issue July)*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>



- Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh Insentif Keuangan, Komitmen Karyawan, Self Efficacy, Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Dalam Kondisi Fairness. KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi, 13(1), 96–104. <https://doi.org/10.22225/kr.13.1.2021.96-104>
- Sumekar, A., Erlina, E., Br. Bukit, R., & Situmeang, C. (2022). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Logistik Dengan Pendekatan Pengendalian Operasional. Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa, 1(1), 9–14. <https://doi.org/10.46576/prosfeb.v1i1.31>
- Ulum, A. L., Sosial, I., Humaniora, D. A. N., & Tapin, R. K. (2021). KETERAMPILAN MANAJERIAL DAN PENGEMBANGAN KARIR PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MAINTENANCE PT. GLOBAL MAKARA TEKNIK SITE BRERANTAU KABUPATEN TAPIN). 7, 48–60.
- Yuliniar, Hadisaputro, B., & Supriadi, Y. N. (2023). Analisis Penerapan e-Kinerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kreatif di Jakarta Integritas sebagai Moderasi. Yudishtira Journal, 3(2), 2023.