

ABSTRAK

Agisty Nur Zakia (1209240010): “Pengaruh Efikasi Diri dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai PT. Bank BJB Kantor Cabang Tamansari)”.

Perusahaan terus berfokus pada sumber daya manusia, menjadikannya elemen penting dalam lingkungan ekonomi yang terus berubah. Efikasi diri dan pengembangan karir merupakan aspek yang memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatasi situasi tertentu. Sedangkan pengembangan karir proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mencapai tujuan karirnya. Oleh karena itu, diperlukan efikasi diri dan pengembangan karir yang berperan sebagai pendorong bagi pegawai dalam mengambil langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai, (2) apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja, (3) apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, (4) apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai, (5) apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, (6) apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, dan (7) apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan menyebarkan kuesioner secara *online* kepada 55 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji regresi sederhana dan Uji *sobel* menggunakan program SPSS versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (6,284) > t_{tabel} (2,006) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (4,332) > t_{tabel} (2,006) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (6,297) > t_{tabel} (2,006) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan hasil *sobel test* 3,569 dengan nilai *one-tailed* dan *two-tailed probability* sebesar 0,0. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (8,047) > t_{tabel} (2,006) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (8,487) > t_{tabel} (2,006) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dikarenakan hasil signifikansi 0,129.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai