

Pengaruh *Self-Efficacy*, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung

Iip Wismawati

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266

iipwismawati@student.inaba.ac.id

Ridwan Muttaqin

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266

ridwan.muttaqin@inaba.ac.id

Recky_Recky

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl. Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266

recky@inaba.ac.id

Article's History:

Received 4 Februari 2024; Received in revised form 17 Februari 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Wismawati, L., Muttaqin, R., & Recky, R. (2024). Pengaruh *Self-Efficacy*, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 2143-2153. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2539>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy*, pengembangan karir, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 32 responden, yang mewakili sampel dan populasi penelitian ini. Pemilihan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Analisis statistik meliputi analisis verifikatif, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis baik secara individual maupun kumulatif dilakukan dengan bantuan SPSS 27. Temuan mengungkapkan bahwa *self-efficacy* secara parsial mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, pengembangan karier dan disiplin kerja secara parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat secara simultan, *self-efficacy*, pengembangan karier, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: *Self-Efficacy*, Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pesatnya evolusi lanskap bisnis, yang didorong oleh kebebasan berwirausaha dan kemajuan teknologi, telah menyebabkan meningkatnya persaingan, sehingga menimbulkan tantangan bagi perusahaan, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan Lengkong et al. dalam (Muttaqin et al., 2023). Kinerja karyawan mengacu pada efektivitas dan efisiensi individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya dalam suatu organisasi. Studi oleh Kabakoran et al. (2023) menyatakan bahwa *self-efficacy*, penilaian diri individu terhadap kemampuan dan kepercayaan diri dalam menangani berbagai situasi, secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan Kabakoran dkk., penelitian Machfudhi et al. (2023) menemukan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya *self-efficacy*, pengembangan karier dan disiplin kerja diyakini memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Pengembangan karier melibatkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan untuk mencapai pertumbuhan profesional, sementara disiplin mendorong kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial melalui kepatuhan dan ketertiban. Penelitian Purwanto et al. (2023) menyebut pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Adinda et al. (2023) menyebut disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Adami (2016:96), kinerja karyawan mengacu pada kontribusi seorang karyawan terhadap organisasi dapat diukur dari pekerjaan yang dilakukan, kualitasnya, kepatuhan terhadap tenggat waktu, tingkat keterlibatan kerja dan sikap kerjanya yang memuaskan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil yang dapat dicapai seseorang atau tim dalam suatu organisasi, senada dengan peran dan tugas yang dibebankan kepada mereka, dengan tetap tunduk pada nilai-nilai hukum, moral, dan etika (Afandi, 2018:83).

Mangkunegara sebagaimana dikutip Muttaqin & Saputro (2023) berpendapat bahwa kinerja karyawan, disebut juga prestasi kerja, adalah pelaksanaan tugas secara efisien dan efektif oleh individu dalam kaitannya dengan tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan berbagai ahli, kinerja pegawai merupakan apa yang memberikan kontribusi kepada organisasi melalui hasil kerja, mutu, kepatuhan terhadap tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap prinsip etika, moral, integritas, dan hukum.

Self-Efficacy

Menurut Nurodin (2019:100), *self-efficacy* merupakan penilaian pribadi tentang apakah suatu tindakan baik atau buruk dan apakah tindakan tersebut dapat dilakukan sesuai permintaan.

Menurut Bandura dalam Jess Feist & Feist (2010:212), keyakinan bahwa seseorang mempunyai kemampuan dalam mengendalikan situasi dan kejadian di lingkungannya merupakan *self-efisiensi*.

Jess Feist & Feist (2010:213) mengartikan *self-efficacy* sebagai keyakinan akan kemampuan diri sendiri untuk mengatasi hambatan dan mencapai tujuan dalam berbagai keadaan.

Pandang para ahli yang telah dikemukakan mengarah pada kesimpulan bahwa *self-efficacy* adalah penilaian pribadi individu atas keyakinannya terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu tugas dengan benar atau salah, baik atau buruk, dan sesuai yang diinginkan.

Pengembangan Karier

Pengembangan karier menurut Wirawan (2015:53) adalah serangkaian peristiwa kehidupan yang mendukung penemuan, pengembangan, kesuksesan, dan pemenuhan profesi seseorang.

Menurut Hasibuan (2017:69), pengembangan karier adalah suatu proses peningkatan bakat teknis, teoritis, dan moral individu sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Sinambela (2019:69) mendefinisikan pengembangan karier sebagai upaya organisasi untuk merencanakan karir karyawannya, disebut juga manajemen karir, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan karir.

Menurut berbagai sudut pandang ahli, pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan untuk menetapkan jumlah peran pekerjaan yang dapat dikejar seseorang ketika merencanakan kariernya.

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:13), disiplin merupakan alat manajemen yang mendorong perubahan perilaku dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial melalui perilaku yang menunjukkan ketaatan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Farida dan Hartono dalam Meilani & Muttaqin (2024), rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya diwujudkan dari tingkat kedisiplinannya. Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa disiplin mencakup pemahaman dan komitmen karyawan untuk mengikuti semua standar dan konvensi yang berlaku di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dipahami sebagai kesediaan seseorang untuk menaati norma dan peraturan yang berlaku di tempat kerja.

Metode Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas menilai apakah instrumen yang digunakan secara akurat menangkap data yang diperlukan. Menurut Sugiyono (2019:175), suatu penelitian dikatakan valid bila data yang dikumpulkan melalui instrumen pengukuran sesuai dengan data asli yang berkaitan dengan topik penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan validitas isi untuk mengevaluasi validitasnya.

Gunawan (2019:12) menyatakan bahwa untuk membuktikan keabsahan suatu kuesioner, maka harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Manakala nilai signifikansi (Sig) di bawah 0,05 maka item tersebut dianggap absah; dan
2. Apabila nilai r-hitung melebihi nilai r-tabel maka item tersebut dianggap absah.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan mengacu pada sejauh mana suatu pengukuran atau alat pengukuran menghasilkan hasil yang konsisten ketika diterapkan pada entitas atau fenomena yang sama secara berulang-ulang. Menurut Sugiyono (2019:176), tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui kemungkinan bahwa data yang dikumpulkan dari pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan alat ukur yang sama dapat dibandingkan atau konsisten. Setiap pernyataan dalam alat penelitian harus menjalani penilaian reliabilitas yang komprehensif.

Sugiyono (2019:186) menyatakan bahwa pendekatan halving Spearman-Brown dan koefisien Cronbach's Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian, memastikan tingkat ketergantungan yang dapat diterima jika koefisien instrumen sama dengan atau melebihi 0,60.

Analisis Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda guna mendapatkan hasil yang optimal, disarankan untuk memvalidasi asumsi. Memanfaatkan perangkat lunak SPSS 27 dengan ambang signifikansi 0,05, asumsi tradisional diperiksa untuk membangun model regresi yang kuat. Oleh karena itu, penting untuk menilai beberapa asumsi tradisional, seperti heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas, untuk mematuhi standar yang telah ditentukan (Ghozali, 2018:105).

Uji Normalitas

Pengujian ini berfungsi memastikan data yang dipakai dalam suatu penelitian memiliki distribusi normal. Efektivitas model dapat dievaluasi berdasarkan apakah residu, yang mewakili

varians antara data observasi dan hasil prediksi model, menunjukkan distribusi normal atau mendekati normal. Salah satu metode untuk melakukan pengujian ini adalah dengan menganalisis grafik plot P-P. Jika titik-titik pada grafik menempel erat pada garis diagonal, maka data dianggap normal. Sebaliknya jika titik-titiknya tersebar dan menyimpang dari garis diagonal maka data dianggap tidak normal (Ghozali, 2018:163).

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual dalam suatu model regresi pada observasi yang berbeda. Model regresi yang diinginkan mempertahankan homoskedastisitas, dimana varian sisa tetap konsisten. Scatter plot berfungsi sebagai alat untuk mendeteksi heteroskedastisitas. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas, maka scatter plot akan menampilkan sebaran titik secara acak di sekitar titik nol pada sumbu Y (Ghozali, 2018:137).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:107) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam suatu model regresi menunjukkan korelasi. Multikolinearitas dideteksi melalui tingkat toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai toleransi yang melebihi 0,1 atau nilai VIF di bawah 10 berfungsi sebagai ambang batas. Jika kriteria tersebut terpenuhi maka data dianggap bebas dari multikolinearitas.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk menilai pengaruh variabel prediktor terhadap variabel respons. Koefisien determinasi yang berkisar antara nol sampai satu mengindikasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan dampak yang terbatas. Analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 27 (Ghozali, 2018:97).

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial

Uji t menurut Ghozali (2018:88) digunakan dalam penelitian untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Evaluasi ini dilakukan dengan berfokus pada nilai signifikansi. Apabila angka signifikansi berada di bawah 0,05, hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel prediktor terhadap variabel respons.

Uji Simultan

Pengujian ini berfokus membaca pengaruh kumulatif variabel prediktor terhadap variabel respons. Penilaian ini melibatkan perbandingan nilai F-hitung dengan nilai F-tabel. Jika nilai F-hitung melebihi nilai F-tabel, hal ini menunjukkan adanya pengaruh variabel prediktor secara kolektif terhadap variabel respons (Ghozali, 2018:98).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. Dengan menggunakan metode kuantitatif, peneliti mensurvei total 32 karyawan, yang semuanya merupakan populasi penelitian. Besar sampel sesuai populasi, yaitu 32 responden. Analisis regresi berganda digunakan untuk analisis data, dan pengumpulan datanya melibatkan penyebaran kuesioner kepada seluruh 32 karyawan.

Uji Validitas

Hasil uji validitas kinerja karyawan (Y), *self-efficacy* (X_1), pengembangan karier (X_2), dan disiplin kerja (X_3) disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Validitas

Pernyataan Kinerja Karyawan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0,832	0,349	Absah
Y.2	0,812	0,349	Absah
Y.3	0,802	0,349	Absah
Y.4	0,789	0,349	Absah
Y.5	0,818	0,349	Absah
Y.6	0,822	0,349	Absah
Y.7	0,721	0,349	Absah
Y.8	0,813	0,349	Absah
Y.9	0,762	0,349	Absah
Y.10	0,699	0,349	Absah
Pernyataan Self-efficacy	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X ₁ .1	0,593	0,349	Absah
X ₁ .2	0,621	0,349	Absah
X ₁ .3	0,488	0,349	Absah
X ₁ .4	0,630	0,349	Absah
X ₁ .5	0,760	0,349	Absah
X ₁ .6	0,543	0,349	Absah
Pernyataan Pengembangan Karier	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X ₂ .1	0,776	0,349	Absah
X ₂ .2	0,820	0,349	Absah
X ₂ .3	0,629	0,349	Absah
X ₂ .4	0,688	0,349	Absah
X ₂ .5	0,830	0,349	Absah
X ₂ .6	0,854	0,349	Absah
X ₂ .7	0,540	0,349	Absah
X ₂ .8	0,629	0,349	Absah
X ₂ .9	0,779	0,349	Absah
X ₂ .10	0,792	0,349	Absah
Pernyataan Disiplin Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X ₃ .1	0,582	0,349	Absah
X ₃ .2	0,570	0,349	Absah
X ₃ .3	0,609	0,349	Absah
X ₃ .4	0,663	0,349	Absah
X ₃ .5	0,725	0,349	Absah
X ₃ .6	0,614	0,349	Absah

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y), *self-efficacy* (X₁), pengembangan karier (X₂), dan disiplin kerja (X₃) telah memenuhi kriteria validitas.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan (Y), *self-efficacy* (X_1), pengembangan karier (X_2), dan disiplin kerja (X_3) disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N	Hasil
Kinerja Karyawan (Y)	0,735	0,60	10	Konsisten
<i>Self-Efficacy</i> (X_1)	0,746	0,60	6	Konsisten
Pengembangan Karier (X_2)	0,821	0,60	10	Konsisten
Disiplin Kerja (X_3)	0,754	0,60	6	Konsisten

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan informasi pada tabel, seluruh variabel antara lain kinerja karyawan (Y), *self-efficacy* (X_1), pengembangan karier (X_2), dan disiplin kerja (X_3) dinyatakan konsisten atau reliabel. Hal ini dibuktikan dari masing-masing variabel yang memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas kinerja karyawan (Y), *self-efficacy* (X_1), pengembangan karier (X_2), dan disiplin kerja (X_3) disajikan pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber; Data diolah 2024

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik data menempel erat pada garis diagonal yang ditentukan melalui uji normalitas. Artinya, titik-titik tersebut menyebar sedemikian rupa sehingga sejajar dengan garis diagonal. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa data sesuai dengan pola distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel berikut ini akan menggambarkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan terhadap variabel variabel *self-efficacy* (X_1), pengembangan karier (X_2), dan disiplin kerja (X_3):

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.452	2.242		2.103	.004
	Self-Efficacy	-.032	.107	-.254	.112	.584
	Pengembangan Karier	.063	.052	.865	.845	.515
	Disiplin Kerja	.054	.035	.434	-.486	.652

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber; Data diolah 2024

Berdasarkan data yang tersedia pada tabel, nilai Sig untuk setiap variabel dapat diidentifikasi. *Self-efficacy* (X_1) sebesar 0,584, pengembangan karier (X_2) sebesar 0,515, dan disiplin kerja (X_3) sebesar 0,652. Semua nilai Sig melampaui ambang batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat bukti terjadinya heteroskedastisitas pada salah satu variabel independen.

Uji Multikolinearitas

Tabel berikut ini akan menggambarkan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan terhadap variabel *self-efficacy* (X_1), pengembangan karier (X_2), dan disiplin kerja (X_3):

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.425	6.442		4.395	.002		
	Self-Efficacy	.075	.076	.051	.382	.754	.857	1.043
	Pengembangan Karier	.683	.166	.649	4.284	.002	.876	1.401
	Disiplin Kerja	.767	.180	.724	5.973	.000	.961	1.065

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel, diketahui bahwa variabel *self-efficacy* (X_1) mempunyai nilai TOL sebesar 0,857 dan nilai VIF sebesar 1,043. Variabel pengembangan karier (X_2) menunjukkan nilai TOL sebesar 0,876 dan nilai VIF sebesar 1,401, sedangkan variabel disiplin kerja (X_3) menunjukkan nilai TOL sebesar 0,961 dan nilai VIF sebesar 1,065. Karena nilai TOL lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 untuk ketiga variabel, maka dapat disimpulkan tidak terdapat indikasi multikolinieritas di antara ketiga variabel tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana variabel-variabel prediktor dapat menjelaskan fluktuasi variabel respons. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear berganda untuk menilai pengaruh *self-efficacy* (X_1), pengembangan karier (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung.

Tabel 5 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.425	6.442		4.395	.002
	Self-Efficacy	.075	.076	.051	.382	.754
	Pengembangan Karier	.683	.166	.649	4.284	.002
	Disiplin Kerja	.767	.180	.724	5.973	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan temuan analisis regresi berganda, persamaan yang diturunkan pada penelitian ini adalah: $Y = 23.425 + 0.075 X_1 + 0.683 X_2 + 0.767 X_3 + e$. Konstanta (α) pada persamaan tersebut yaitu 23,425. Hal ini menunjukkan bahwa ketika nilai variabel *self-efficacy* (X_1), pengembangan karier (X_2), dan disiplin kerja (X_3) semuanya nol, nilai kinerja karyawan (Y) diperkirakan sama dengan 23.425. Dengan demikian, apabila variabel independen meningkat positif maka kinerja karyawan (Y) diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 23.425 satuan.

Uji Parsial

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap variabel respons. Berikut adalah hasil dan interpretasinya:

Tabel 6 Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.425	6.442		4.395	.002
	Self-Efficacy	.075	.076	.051	.382	.754
	Pengembangan Karier	.683	.166	.649	4.284	.002
	Disiplin Kerja	.767	.180	.724	5.973	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel, diperoleh nilai t-hitung *self-efficacy* (X_1), pengembangan karier (X_2), dan disiplin Kerja (X_3) masing-masing sebesar 0,382, 4,284, dan 5,973. Sedangkan nilai t-kritis dari tabel penelitian adalah sebesar 2,048. Dengan membandingkan nilai-nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Namun baik pengembangan karier (X_2) maupun disiplin kerja (X_3) menunjukkan pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Simultan

Dilakukan uji simultan guna mengevaluasi pengaruh kumulatif variabel prediktor terhadap variabel respons. Berikut hasil dan penjelasannya:

Tabel 7 Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	341.503	3	128.632	11.423	.003 ^b
	Residual	58.728	28	25.446		
	Total	400.231	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karier, <i>Self-Efficacy</i>						

Sumber: Data diolah 2024

Data yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 11,423 melampaui nilai F-kritis sebesar 2,953. Selanjutnya tingkat signifikansinya sebesar 0,003, berada di bawah 0,05. Temuan tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa secara bersama-sama *self-efficacy* (X_1), pengembangan karier (X_2), dan disiplin kerja (X_3) menyumbang pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel prediktor secara kolektif mampu menjelaskan variansi variabel respons, dilakukan uji koefisien determinasi. Uji ini menghasilkan temuan sebagai berikut:

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.620	.526	3.25286
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karier, <i>Self-Efficacy</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel, diperoleh nilai R-square sebesar 0,620 yang memperlihatkan bahwa *self-efficacy* (X_1), pengembangan karier (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara kumulatif menjelaskan 62% variansi kinerja karyawan (Y). Sekitar 38% variansi disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung, berikut adalah kesimpulannya:

1. Korelasi antara *self-efficacy* dengan kinerja karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung secara individual memperlihatkan pengaruh positif yang lemah. Dengan kata lain, jika variabel *self-efficacy* meningkat sementara variabel pengembangan karier dan disiplin kerja tetap, kinerja karyawan tidak ikut meningkat secara signifikan.
2. Keterkaitan antara pengembangan karier dan kinerja karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung secara individual memperlihatkan pengaruh positif yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel pengembangan karier mengalami peningkatan, dengan asumsi bahwa variabel *self-efficacy* dan disiplin kerja tetap, pada gilirannya kinerja karyawan juga ikut meningkat.
3. Keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung secara individual memperlihatkan pengaruh positif yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan, dengan asumsi bahwa variabel *self-efficacy* dan pengembangan karier tetap, pada gilirannya kinerja karyawan juga ikut meningkat.

4. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *self-efficacy*, pengembangan karier, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung. Hasilnya, apabila variabel *self-efficacy*, pengembangan karier, dan disiplin kerja secara kumulatif meningkat, pada gilirannya kinerja karyawan juga ikut meningkat.

Saran

Berdasarkan temuan tersebut di atas, berikut beberapa saran untuk PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung:

1. Memberikan umpan balik kinerja yang konsisten kepada karyawan dapat menjadi strategi peningkatan yang berharga bagi PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Umpan balik positif dapat memperkuat perilaku yang diinginkan, sedangkan umpan balik konstruktif dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Berkenaan dengan *self-efficacy*, meskipun variabel ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, bukan berarti tidak perlu dimasukkan dalam fokus perbaikan. PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung dapat menawarkan peluang pelatihan dan pengembangan lebih lanjut yang relevan dan bermanfaat. Inisiatif semacam ini dapat membantu karyawan dalam meningkatkan keahlian dan pemahaman mereka dalam bidang tertentu. Dengan meningkatkan keterampilan mereka, karyawan kemungkinan besar akan merasakan kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam memenuhi tanggung jawab mereka.
3. Untuk meningkatkan pengembangan karier, PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperluas pengalaman mereka dengan berpindah ke posisi atau departemen yang berbeda dalam perusahaan, untuk memperluas wawasan mereka dan memperluas kemampuan mereka.
4. Untuk meningkatkan disiplin kerja, PT Miniso Lifestyle Trading Indonesia Cabang Bandung dapat menyediakan kebijakan dan prosedur yang jelas mengenai disiplin kerja, termasuk konsekuensi dari pelanggaran aturan. Pastikan semua karyawan memahami aturan ini dan konsisten dalam penerapannya. Selanjutnya, akui dan hargai karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Ini dapat mencakup penghargaan, pengakuan publik, atau insentif lainnya untuk memotivasi karyawan untuk tetap berdisiplin.

Referensi:

- Adami, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian* (Edisi Pertama). Makassar: Unimal Press.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Bangka: Zanafa Publishing.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian* (1st ed.). Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2019). *Mahir Menguasai SPSS: Mudah Mengelola Data dengan IBM SPSS Statistic 25*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 23). Jakarta: Bumi Aksara.

- Kabakoran, R. F., Haeruddin, I. M., & Musa, I. (2023). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Labuang Baji. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 50–58.
- Machfudhi, M. A., Prasetyo, I., & Hartati, C. S. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bojonegoro. *SURPLUS: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 1–12.
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *JNMPSDM: Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 5(1), 32–49.
- Muttaqin, R., Indrianti, R. P., Siddiq, A. M., Wijaya, F., Jaya, R. C., & Abdulrahman, A. S. (2023). Improving Employee Performance: the Role of Self-efficacy and Motivation. *JKMB: Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 12(1), 1–9.
- Muttaqin, R., & Saputro, A. H. (2023). The Effect of Job Description and Compensation on Employee Performance at PT Mettana, Bandung City. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1440–1445.
- Nurodin. (2019). *Teori Psikologi Kepribadian: Sebuah Pandangan tentang Hakikat Manusia* (1st ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M., & Peny, T. L. L. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Alto Makmur Jalan Padjajaran Ring Road Utara, Maguwoharjo, Depok, Sleman Yogyakarta. *Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi*, 2(1), 46–61.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Karier Pengelolaan Pengukuran dan Implikasi Karier*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D* (Edisi 2). Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.