

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN PRESTASI KARIR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI DINAS PANGAN KABUPATEN SUKOHARJO

Bronto Saron, Sri Isfantin Puji Lestari, Santosa Tri Prabawa
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Wijaya Mulya Surakarta
Email : brookbkp@gmail.com

Abstract

The objectives to be achieved in this research are to determine the influence of Self-Efficacy on the Career Achievement of Sukoharjo Regency Food Service Employees, To determine the influence of the Work Environment on the Career Achievement of Sukoharjo Regency Food Service Employees, To determine the influence of Career Achievement on the Work Performance of Sukoharjo Regency Food Service Employees , To determine the influence of Self-Efficacy on the Work Performance of Sukoharjo Regency Food Service Employees, To determine the influence of the Work Environment on the Work Performance of Sukoharjo Regency Food Service Employees, To determine the influence of the Effect of Self-Efficacy on Work Performance with Career Achievement as a mediating variable for Regency Food Service Employees Sukoharjo, To determine the influence of the Work Environment on Job Performance with Career Achievement as a mediating variable for Sukoharjo Regency Food Service Employees. The results of this research are that there is an influence of Self-Efficacy on the Career Achievement of Sukoharjo Regency Food Service Employees. Because the t-value is $1.602 < t\text{-table } 1.703$, there is no influence of Self-Efficacy on the Career Achievement of Sukoharjo Regency Food Service Employees. There is an influence of the Work Environment on the Career Achievement of Sukoharjo Regency Food Service Employees because the t-count value is $4.762 > t\text{-table } 1.703$. There is no influence of Career Achievement on the Job Performance of Regency Food Service Employees because the t-calculated value is $0.068 < t\text{-table } 1.703$. Furthermore, there is no influence of Self-Efficacy on the Job Performance of Sukoharjo Regency Food Service Employees because the t-calculated value is $0.497 < 1.703$ with a significant level (ρ) 0.619 (not significant), because it is more than 0.05 . There is no influence of the Work Environment on the Work Performance of Sukoharjo Regency Food Service Employees because the t-value obtained is $1.387 < 1.703$ with a significance level (ρ) of 0.166 (not significant), because it is more than 0.05 . There was no influence of Self-Efficacy on Work Performance with Career Achievement as a mediating variable for Sukoharjo Regency Food Service Employees because the t-value obtained was $0.049 < 1.703$ with a significance level (ρ) of 0.961 (not significant), because it was more than 0.05 . Because the t-count value is $0.049 < t\text{-table } 1.703$, then Career Achievement as a mediating variable is not suitable to use. Self-Efficacy and Work Achievement. There is no influence of the Work Environment on Work Performance with Career Achievement as a mediating variable for Sukoharjo Regency Food Service Employees because the t-value obtained is $0.070 < 1.703$.

Keywords : *Self-Efficacy, Work Environment, Job Performance, Career Achievement*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja adalah sesuatu yang sangat penting bagi sebuah organisasi baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta, sehingga organisasi melakukan berbagai usaha untuk

meningkatkan. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu hal yang ingin dicapai oleh setiap pekerja. Prestasi setiap pegawai berbeda-beda, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2014) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi juga diartikan sebagai hasil upaya seseorang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Mangkunegara (2019) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sikula (2019) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan atau pegawai dan ditujukan untuk pengembangan. Salah satu faktor individu yang berperan dalam prestasi kerja pegawai adalah efikasi diri. Efikasi diri berkaitan erat dengan dunia kerja, di mana seseorang percaya atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan suatu yang menguntungkan (Santrock, 2017). Dengan adanya efikasi diri yang baik maka seseorang memiliki keyakinan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Efikasi diri sendiri merupakan bagian dari faktor individual yang mempengaruhi prestasi seseorang.

Kurniawan (2020) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan diri menggambarkan akan dapat menyelesaikan masalah, serta keyakinan akan kemampuan diri untuk sukses. Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang di persyaratkan. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih terarah, selektif, dan dapat mengontrol lingkungan sekitarnya sehingga dapat menampilkan perilaku tertentu sesuai dengan harapan. Akan tetapi seorang yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah karena mereka cenderung tidak berani mencoba tantangan dan merasa tidak yakin dengan kemampuannya. Selain itu ada juga faktor lain yang berperan dalam prestasi kerja pegawai yaitu iklim kerja. Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong pegawai selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memerhatikan kemampuan pegawai dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya.

Hubungan prestasi kerja dengan prestasi karir merupakan dua variabel yang saling berhubungan karena dengan prestasi kerja yang berkualitas akan mendapat kesempatan meniti karir. Sehingga semua pegawai termotivasi meningkatkan prestasi kerja untuk meniti karir untuk masa depan kerja yang lebih bagus. Prestasi kerja juga didukung oleh lingkungan kerja yang baik tentunya. Menurut Diah (2016) lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan. Menurut Sarzoska dalam (Nugrah & Surya, 2016) lingkungan fisik dan lingkungan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Sebab kepuasan kerja karyawan secara langsung bisa meningkat, jika suatu kondisi lingkungan yang baik akan menciptakan keinginan untuk dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Namun jika kondisi lingkungan yang kurang baik tenaga kerja akan menuntut waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang lebih efisien. Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Adapun manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah

kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karenabekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis pada pegawai dinas pangan Kabupaten Sukoharjo belum memperlihatkan prestasi kerja yang optimal, kondisi ini diindikasikan dilihat dengan adanya penumpukan tugas-tugas yang belum dapat diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan jadwal yang ditentukan sebelumnya. Hal ini dapat mengganggu kesinambungan tugas-tugas lainnya yang bersentuhan langsung dengan pelayanan masyarakat. Dari latar belakang tersebut, maka penelitian ini mengambil judul “PENGARUH EFIKASI DIRI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN PRESTASI KARIR SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI DINAS PANGAN KABUPATEN SUKOHARJO”

Perumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo?

Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo?

Apakah terdapat pengaruh Prestasi Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo?

Apakah terdapat pengaruh Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo?

Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo?

Apakah terdapat pengaruh Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja dengan Prestasi Karir sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo?

Apakah terdapat pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Prestasi Karir sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

Untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

Untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja dengan Prestasi Karir sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Prestasi Karir sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

Manfaat Penelitian

Manfaat Praktis

Bagi Instansi diharapkan penelitian ini dapat menjadi catatan penting dalam mengembangkan instansi. Selain itu peneliti ini juga diharapkan dapat digunakan dalam memecahkan masalah praktis yang mungkin terjadi di dalam instansi.

Manfaat Teoritis

Dapat digunakan untuk mengembangkan wawasan yang lebih luas tentang aplikasi teori yang diperoleh dari bangku kuliah ke dunia nyata dan memperkaya ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Dapat menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi penelitian berikutnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA .

Efikasi Diri

Adalah keyakinan individu pada kemampuan dirinya sendiri dalam menghadapi atau menyelesaikan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu. Indikatornya adalah: dapat menyelesaikan tugas tertentu, dapat memotivasi diri, mampu berusaha dengan keras, gigih, dan tekun, mampu menghadapi hambatan dan kesulitan, dapat menyelesaikan tugas yang luas ataupun sempit. Yuniarti Elis (2016).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung Sedarmayanti (2019: 22). Indikatornya adalah: penerangan suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor (Sedarmayanti (2009: 22).

Prestasi Karir

Prestasi karir adalah usaha untuk memperbaiki atau meningkatkan kemampuan pribadi karyawan sebagai implementasi dari rencana karir yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator dalam penelitian ini adalah: pengalaman, masa kerja, tingkat pendidikan, pelatihan (Umar: 2018), prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam mewujudkan tujuan perusahaan dalam kurung waktu tertentu. Indikatornya adalah: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Konsistensi pegawai, Kerja sama, Sikap pegawai (Mangkunegara, 2019).

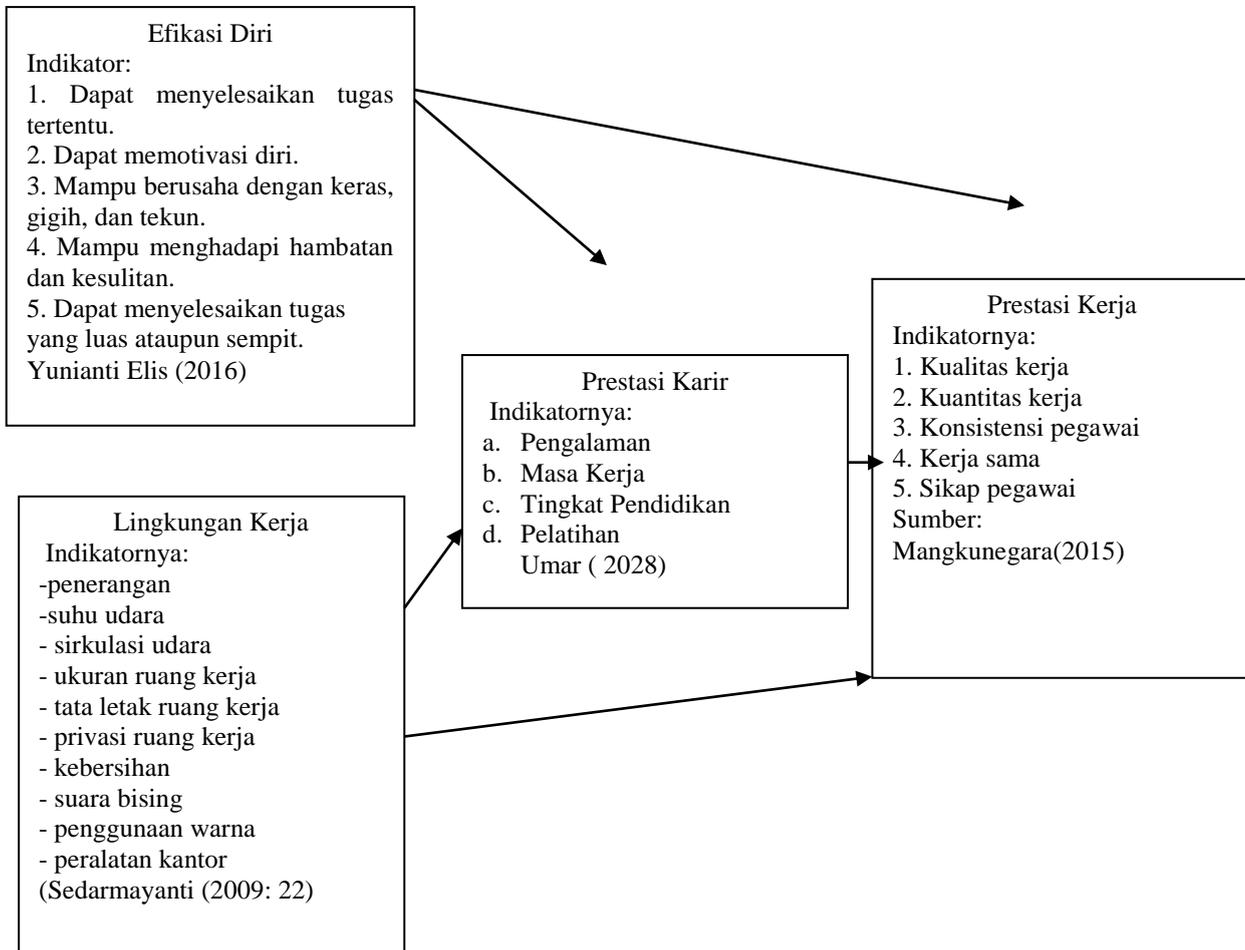
Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Relevan

No	Nama/ Tahun	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Siti Mariah , (2018)	Kontribusi Kompensasi, Efikasi Diri, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SD	Kuantitatif	Hasil penelitiandari siti Mariah tentang kontribusi, efikasi diri, danbudaya organisasi terhadap prestasi kerja guru SD menjelaskan bahwa terdapatpengaruh signifikan antara kompensasi, efikasi diri, danbudaya organisasi terhadap prestasi kerja guru SD
2	Tiargit a, (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Harapan Citra Jaya	Kuantitatif	Hasil penelitiandari triagita menjelaskan bahwa antara motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Harapan Citra Jaya
3	Maimo on, (2018)	Pengaruh promosi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor bupati Gorontalo	kuantitatif	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa antara promosi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor bupati Gorontalo secara parsial maupun simultan
4	Hardi, 2019	Analisis pengaruh iklim kerja, supervise (pengawasan) kepala sekola dan motivasi terhadap prestasi kerja guru di sekolah esa sejahtera	Kuantitatif	Dari hasil penelitian, Menunjukkan bahwa iklim kerja dan motivasi Berpengaruh positif dan Signifikan terhadap prestasi kerja guru, Sedangkan supervisi tidak Berpengaruh signifikan Terhadap prestasi kerja guru di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru

		pekanbaru		
--	--	-----------	--	--

Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Keterangan:

- : Garis pengaruh parsial
- Variabel Bebas: : Efikasi Diri, Lingkungan Kerja
- Variabel Terikat: : Prestasi Kerja
- Variabel Mediasi : Prestasi Karir

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.
- H2 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.
- H3 : Terdapat pengaruh Prestasi Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

- H4 : Terdapat Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.
- H5 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.
- H6 : Terdapat pengaruh Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja dengan Prestasi Karir sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.
- H7 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Prestasi Karir sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

3. METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020: 76).

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo sebanyak 29 orang

Menurut Santoso (2005: 29), sampel bisa didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi.

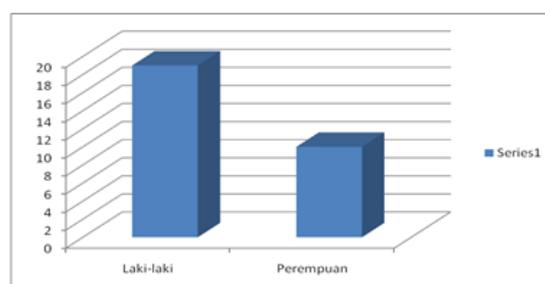
Dalam Sugiyono (2020: 135) dijelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dalam penelitian ini sampel diambil sebanyak 29 pegawai.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, artinya semua populasi dijadikan sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

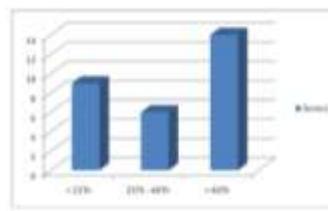
Gambaran Umum Responden



Sumber: Data diolah 2023

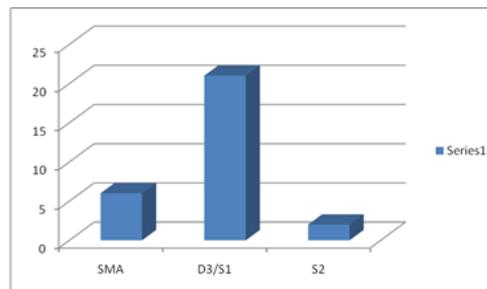
Gambar 3
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari gambar 2 tersebut dijelaskan bahwa dari 29 responden, maka responden laki-laki sebanyak 19 orang dan perempuan sebanyak 10 orang.



Sumber: Data yang diolah 2023
 Gambar 4
 Data Responden Berdasarkan Usia

Dari gambar 3 tersebut dijelaskan bahwa dari 29 responden, maka responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 9 orang, yang berusia 25 tahun sampai 40 tahun sebanyak 6 orang, dan yang berusia lebih dari 40 tahun adalah 14 orang.



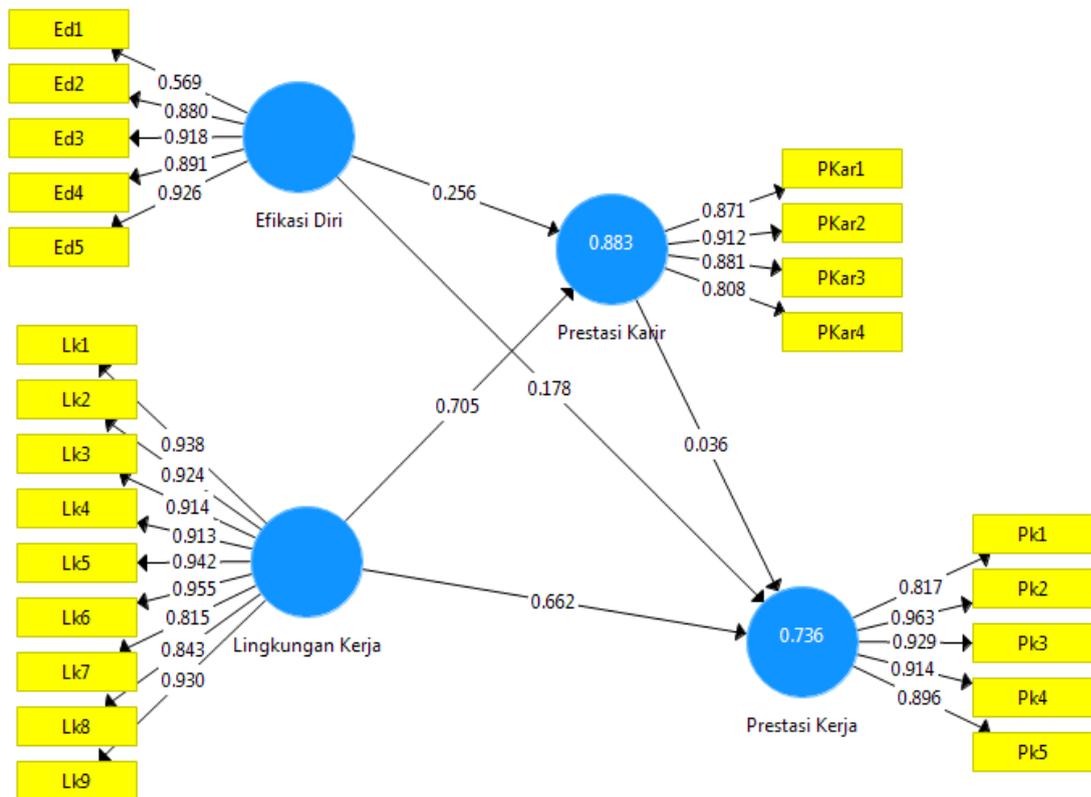
Sumber: Data diolah 2023
 Gambar 5
 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pengujian Hipotesis
Mengukur Nilai *Outer Model*
Uji Validitas Konstruk

Uji validitas konstruk ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan kuesioner yang disusun, yang kemudian dianalisis dapat mewakili variabel yang sedang diukur. Pengujian validitas dalam Smart PLS menggunakan koefisien *loading factor* (LF), dimana seluruh item pertanyaan atau instrumen harus memenuhi nilai yang disarankan, sehingga indikator yang dipakai untuk mengukur variabel dalam penelitian dapat dikatakan valid.

Nilai *loading factor* (LF) dari hasil olah *smart-PLS* bisa dilihat pada tabel 4. *Outer Model* di bawah. Kriteria penilaian uji validitas dalam SmartPLS dilakukan dengan melihat nilai *Convergent Validity*, hal ini diukur berdasarkan nilai korelasi dengan variabel yang diukur dengan nilai *loading factor* di atas > 0,70 sangat direkomendasikan, namun nilai di atas > 0,50 sampai dengan 0,60 masih bisa ditolerir, sepanjang model masih dalam pengembangan (Ghozali, 2006).

Berikut ini adalah diagram dari hasil pengujian validitas instrumen variabel penelitian (*Ekuitas Merek, Preferensi Merek, Niat Beli*) pada SmartPLS. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan model CFA yang baik atau fit dilakukan sampai dengan tiga tahapan atau iterasi, berikut adalah iterasi atau tahapan pertama, dimana berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui masih ada nilai *loading factor* (LF) yang berada di bawah < 0,5.



Gambar 6
Hasil Olah Data dengan PLS_Algorithm

Keterangan:

- X1 : Variabel Efikasi Diri
- X2 : Lingkungan Kerja
- Z : Persepsi Karir
- Y : Prestasi Kerja

Berdasarkan gambar 5 diagram CFA struktural PLS-Algorithm tahap pertama di atas, dapat dikeluarkan pula nilai loading factor setiap indikator penelitian dalam *output outerloading* pada SmartPLS, sebagai berikut:

Tabel 2
Tabel Loading Factor (Outerloadings)

VARIABEL	Efikasi Diri	Lingkungan Kerja	Prestasi Karir	Prestasi Kerja
Ed1	0,569			
Ed2	0,880			
Ed3	0,918			
Ed4	0,891			
Ed5	0,926			
Lk1		0,938		
Lk2		0,924		

Lk3		0,914		
Lk4		0,913		
Lk5		0,942		
Lk6		0,955		
Lk7		0,815		
Lk8		0,843		
Lk9		0,930		
PKar1			0,871	
PKar2			0,912	
PKar3			0,881	
PKar4			0,808	
Pk1				0,817
Pk2				0,963
Pk3				0,929
Pk4				0,914
Pk5				0,896

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2023

Keterangan:

ED : Efikasi Diri

LK : Lingkungan Kerja

PKar : Prestasi Karir

PK : Prestasi Karir

Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor variabelnya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu variabel jika indikator lain pada variabel yang sama berubah atau dikeluarkan dari model (di-drop).

Berdasarkan gambar 4 dan tabel 2 Tabel *Loading Factor (Outerloadings)* nilai *loading factor (LF)* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu $> 0,5$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data adalah untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan yang baik. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) dari sebuah instrumen dalam mengukur konsep dari sebuah instrumen pengukuran. Uji reliabilitas data dilakukan dengan melihat nilai *Composite Reliability (CR)* atau nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang dihasilkan dari perhitungan program komputer Smart-PLS dari variabel penelitian: Efikasi Diri (ED), Lingkungan Kerja (Lk), Prestasi Karir (Pkar), Prestasi Karir (Pk). Nilai *Composite Reliability (CR)* dikatakan reliabel atau handal apabila mempunyai nilai lebih besar dari $> 0,8$, dan dapat dikatakan cukup reliabel jika memiliki reliabilitas $> 0,6$ sedangkan untuk nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dapat dikatakan baik jika mempunyai nilai lebih besar dari > 0.50 . (Ghozali,2011) Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel yang diteliti disajikan dalam tabel output sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Reliabilitas Model Fit (Output PLS)

VARIABEL	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Efikasi Diri	0,894 (Reliabel)	0,917 (Reliabel)	0,926 (Reliabel)	0,719 (Reliabel)
Lingkungan Kerja	0,973 (Reliabel)	0,975 (Reliabel)	0,977 (Reliabel)	0,827 (Reliabel)
Prestasi Karir	0,892 (Reliabel)	0,901 (Reliabel)	0,925 (Reliabel)	0,755 (Reliabel)
Prestasi Kerja	0,944 (Reliabel)	0,954 (Reliabel)	0,958 (Reliabel)	0,819 (Reliabel)

Sumber: Data primer diolah peneliti dengan SmartPLS_2023

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukur yang fit, dan dapat dikatakan semua variabel yang diteliti dari semua item pertanyaan yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Validitas dari masing masing konstruk diuji dengan *Composite Reliability* yang masing masing konstruk sangat baik karena bernilai di atas 0,80, disamping itu juga dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* bernilai di atas 0,70. Dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, mempunyai nilai lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2015).

Mengukur Nilai Inner Model dan Structural Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan nilai *R-square* dari model penelitian. Pada tahap awal, model penelitian atau model *structural* dievaluasi menggunakan nilai *R-square* untuk variabel dependen. Dan berikut ini adalah nilai R Square berdasarkan *output* dari SmartPLS.

Tabel 4
R Square Model Fit

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Prestasi Karir	0,883	0,874
Prestasi Kerja	0,736	0,704

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 4 *R-Square* di atas dapat diketahui bahwa nilai R-square variabel Prestasi Karir (Z) sebesar 0.883 artinya variabilitas Prestasi Karir (Z) yang dapat dijelaskan oleh konstruk/variabel Efikasi Diri (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 88,3%. Sedangkan untuk nilai *R-square* variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.736, hal ini mempunyai arti bahwa variabilitas Prestasi Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh konstruk/variabel Efikasi Diri (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Prestasi Karir (Z) sebesar 73,6%. Pengujian pada R-Square ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik pengaruh yang diberikan.

Analisis Data

Adapun analisis data dalam penelitian ini didasarkan pada nilai yang terdapat pada *analisis structural model*. Tingkat signifikansi *path coefficient* didapat dari nilai-t dan nilai

standardized path coefficient. Batas nilai pengujian hipotesis yaitu Nilai-t muatan faktornya (*factor loadings*) lebih besar dari nilai kritis (≥ 1.703), dengan nilai p value sebesar (0,10), berdasarkan pengujian dua arah (*two-tailed*). Adapun untuk mendapatkan nilai t tabel dapat dilakukan dengan rumus:

$$df = (n - k)$$

dimana:

df = degree of freedom

n = sampel penelitian

k = jumlah variabel penelitian

$$df = (29 - 2)$$

$$= 27$$

Sehingga diketahui nilai df adalah = 27. Dengan taraf signifikansi 0,05 (*one-tailed*) atau 0,10 (*two-tailed*), dan didapatkan nilai t tabel sebesar 1,703. Adapun untuk tabel t statistik dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 5

Hasil Evaluasi Terhadap Koefisien Model Struktural Model Fit (*Standardized*)

PENGARUH VARIABEL	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Efikasi Diri -> Prestasi Karir	0,256	0,263	0,160	1,602	0,110
Efikasi Diri -> Prestasi Kerja	0,178	0,161	0,358	0,497	0,619
Lingkungan Kerja -> Prestasi Karir	0,705	0,701	0,148	4,762	0,000
Lingkungan Kerja -> Prestasi Kerja	0,662	0,697	0,477	1,387	0,166
Prestasi Karir -> Prestasi Kerja	0,036	0,019	0,525	0,068	0,945

Sumber: Data primer diolah peneliti dengan SmartPLS 2023

Berdasarkan tabel 5. di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian dilakukan terhadap 6 hipotesis penelitian. Pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $1,602 < 1,703$ dengan taraf signfikan (ρ) 0,110 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai t-hitung $1,602 < t$ -tabel 1,703, maka tidak terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo
- Hipotesis kedua berbunyi terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $4,762 > 1,703$ dengan taraf signfikan (ρ) 0,000 (signifikan), karena lebih kurang dari 0,05. Karena nilai t-hitung $4,762 > t$ -tabel 1,703, maka terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo
- Hipotesis ketiga yang berbunyi terdapat pengaruh Prestasi Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya.Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $0,068 < 1,703$ dengan taraf signfikan (ρ) 0,945 (tidak signifikan),

- karena lebih dari 0,05. Karena nilai t-hitung $0,068 < t\text{-tabel } 1,703$, maka tidak terdapat pengaruh Prestasi Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo
4. Hipotesis keempat berbunyi terdapat Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $0,497 < 1,703$ dengan taraf signifikan (ρ) 0,619 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai t-hitung $0,497 < t\text{-tabel } 1,703$, maka tidak terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo
 5. Hipotesis kelima berbunyi terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $1,387 < 1,703$ dengan taraf signifikan (ρ) 0,166 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai t-hitung $1,387 < t\text{-tabel } 1,703$, maka tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo

Untuk menjawab apakah variabel intervening dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Analisis Pengaruh kalur intervening

PENGARUH VARIABEL INTERVENING	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Efikasi Diri -> Prestasi Karir					
Efikasi Diri -> Prestasi Kerja	0,009	-0,013	0,187	0,049	0,961
Lingkungan Kerja -> Prestasi Karir					
Lingkungan Kerja -> Prestasi Kerja	0,025	0,027	0,361	0,070	0,944
Prestasi Karir -> Prestasi Kerja					

Sumber: Olah data SmartPLS, 2023

Jadi hipotesis yang ke enam dan tujuh dapat dijelaskan sebagai berikut:

6. Terdapat pengaruh Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja dengan Prestasi Karir sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $0,049 < 1,703$ dengan taraf signifikan (ρ) 0,961 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai t-hitung $0,049 < t\text{-tabel } 1,703$, maka Prestasi Karir sebagai variabel mediasi tidak pas digunakan. Efikasi Diri dengan Prestasi Kerja
7. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Prestasi Karir sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $0,070 < 1,703$ dengan taraf signifikan (ρ) 0,944 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai t-hitung $0,070 < t\text{-tabel } 1,703$, maka Prestasi Karir sebagai variabel mediasi tidak pas digunakan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis di atas, dapat diimplementasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $1,602 < 1,703$ dengan taraf signfikan (ρ) 0,110 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai t-hitung $1,602 < t\text{-tabel } 1,703$, maka tidak terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo
2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $4,762 > 1,703$ dengan taraf signfikan (ρ) 0,000 (signifikan), karena lebih kurang dari 0,05. Karena nilai t-hitung $4,762 > t\text{-tabel } 1,703$, maka terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo
3. Terdapat pengaruh Prestasi Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya.Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $0,068 < 1,703$ dengan taraf signfikan (ρ) 0,945 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai t-hitung $0,068 < t\text{-tabel } 1,703$, maka tidak terdapat pengaruh Prestasi Karir terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo
4. Terdapat Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $0,497 < 1,703$ dengan taraf signfikan (ρ) 0,619 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai t-hitung $0,497 < t\text{-tabel } 1,703$, maka tidak terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo
5. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $1,387 < 1,703$ dengan taraf signfikan (ρ) 0,166 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai t-hitung $1,387 < t\text{-tabel } 1,703$, maka tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo
6. Terdapat pengaruh Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi Kerja dengan Prestasi Karir sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $0,049 < 1,703$ dengan taraf signfikan (ρ) 0,961 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai t-hitung $0,049 < t\text{-tabel } 1,703$, maka Prestasi Karir sebagai variabel mediasi tidak pas digunakan.Efikasi Diri dengan Prestasi Kerja
7. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Prestasi Karir sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $0,070 < 1,703$ dengan taraf signfikan (ρ) 0,944 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai t-hitung $0,070 < t\text{-tabel } 1,703$, maka Prestasi Karir sebagai variabel mediasi tidak pas digunakan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja.

5. KESIMPULAN

1. Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Karir Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.
3. Prestasi Karir tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.
4. Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

5. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.
6. Efikasi Diri tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan Prestasi Karir sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.
7. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan Prestasi Karir sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

Saran

1. Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan peneliti-peneliti selanjutnya dapat menambahkan variable-variabel lain yang belum dicantumkan dan menambahkan jumlah responden sehingga tingkat validitas data yang didapat semakin tinggi.
2. Melihat hasil penelitian ini, efikasi diri, prestasi kerja dan prestasi karir diperhatikan dengan serius, dan ditingkatkan kembali dengan mengikuti pelatihan peningkatan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Alwisol, 2014. *Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi)*. Malang: UMM Press.

Andreas Wijaya. 2019. *Metode Penelitian Menggunakan Smart PLS 03*

Bandura, 2013. *Self Efficacy*. In H. Friedman (Ed.), *Encyclopedia of Mental Health*. San Diego: Academic Press.

Bandura. 2018. *Guide for Constructing Self-Efficacy Scales*. In Frank Pajares & Tim Urdan (Ed.), *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. Greenwich: Information Age Publishing.

Dharma. 2018. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Diah. 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang*. Diponegoro journal of social and politic tahun 2013, hal. 1-7.

Ghozali, 2006. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan SPSS. Cetakan 2* Semarang Badan Penerbit UNDIP Semarang.

_____. 2011. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan SPSS. Cetakan 6* Semarang Badan Penerbit UNDIP Semarang.

_____. 2015. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan SPSS. Cetakan 9* Semarang Badan Penerbit UNDIP Semarang.

_____. 2018. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan SPSS. Cetakan 11* Semarang Badan Penerbit UNDIP Semarang.

_____. 2019. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan SPSS. Cetakan 12* Semarang Badan Penerbit UNDIP Semarang.

- Ghozali & Latan, 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghufron, 2010. *Teori- Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media
- Hardi, 2019. *Analisis Pengaruh Iklim Kerja, Supervise (Pengawasan) Kepala Sekola dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru*. Jurnal Ilmiah Manajemen: Procuracio
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isyandi, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Kurniawan. 2020. *Proses Kematangan Emosi Pada Individu Dewasa Awal Yang Dibesarkan Dengan Pola Asuh Orang Tua Permisif*. Jurnal Insan Psikologi dan Kesehatan Mental. volume 5, hal. 21
- Maimon, 2018. *Pengaruh promosi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor bupati Gorontalo* Jurnal EMBA
- Mangkunegara, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2005. *Pengaruh Pemberian Penguatan Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VII di MTSN 2 Tulungagung*". Tulung Agung: IAIN
- _____, 2018. *Pengaruh Pemberian Penguatan Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas VII di MTSN 2 Tulungagung*". Tulung Agung: IAIN
- Nitisemito, Nuraini. 2018. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nugrah & Surya. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja*. Vol 5, No 1. Hlm. 65.
- Santrock. 2017. *Psikologi Pendidikan Edisi Kedua*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Santoso. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* . Jakarta: Gramedia

- Sarzoska dalam (Nugrah & Surya, 2016). *Manajemen Pikiran Untuk Mengatasi Stress, Depresi, Kemarahan dan Kecemasan*. Yogyakarta : Araska.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti (dalam Wulan, 2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wijaya Mulya. 2020. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Surakarta
- Siagian, 2006. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid I*, Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara
- Sikula. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghali,
- Simanjuntak. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta
- Siti Mariah. 2018. *Kontribusi Kompensasi, Efikasi Diri, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SD*. Yogyakarta: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
_____. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
_____. 2020. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, 2018. *Analisis SPSS Untuk Akuntansi*. Jakarta: Gramedia.
- Susaeno. 2012. *Faktor dan kepribadian dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Polisi Pariwisata*. Universitas Andalas
- Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
_____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan. Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tiargita. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Harapan Citra Jaya*. Batam: Universitas Putera Batam
- Umar: 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja*. Jurnal Mirai Management, 3(2), 92-119.
- Wulan, 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Yoder. 2019. *Personel Manajemen Edisi keenam*, Jakarta: Prentice Hall
- Yunianti Elis. 2016. *Pengaruh Model Pembelajaran dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMA Negeri 1 Parigi*, Parigi: Universitas Tadulako,