JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 28 November 2025 | **Revised:** 10 Desember 2025 | **Accepted:** 20 Desember 2025

Pengaruh *Career Development* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

Muhammad Saiful Arif[1], Alfato Yusnar Kharismasyah[2], Suyoto Suyoto[3], Maulida Nurul Innayah[4]
[1]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, saefulmuhammad59@gmail.com
[2]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, Alfatoyusnarkharismasyah@ump.ac.id
[3]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, suyoto@ump.ac.id
[4]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, maulidanurul.ump@gmail.com

Corresponding Author: Alfatoyusnarkharismasyah@ump.ac.id[2]

Abstract: *The purpose of this research is to analyze the influence of career development and self-efficacy on employee performance and explore the role of job satisfaction as a mediating variable. The novelty of this research lies in the focus of the research object, the application of data sample testing, and the addition of self-efficacy as an independent variable. The population of the research was 137 employees working at the Java Heritage Hotel Purwokerto. The sampling method used a saturated sampling method. Data were collected through the distribution of questionnaires with a five-point Likert scale. Based on the test results, all hypotheses were declared to have a positive and significant effect, except for hypothesis 1, namely career development on employee performance, the results had no effect. The theoretical contribution is to enrich the literature on the relationship between the three variables and become a basis for the development of human resource management theory, as well as a practical guide for designing effective career development strategies.*

Keywords: *Career Development, Self Efficacy, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *career development* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan serta mengeksplorasi peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kebaruan penelitian terletak pada fokus objek penelitian, aplikasi pengujian sampel data, dan penambahan variabel *self efficacy* sebagai variable independent. Populasi yang penelitian berjumlah 137 karyawan yang bekerja di Java Heritage hotel purwokerto. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima point. Berdasarkan hasil uji, semua hipotesis dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan, kecuali hipotesis 1 yaitu *career development* terhadap kinerja karyawan, hasilnya tidak bepengaruh. kontribusi teoritisnya adalah memperkaya literatur mengenai hubungan ketiga variabel tersebut dan menjadi dasar bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, serta panduan praktis untuk merancang strategi *career development* yang efektif.

Kata Kunci: *Career Development, Self Efficacy*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan hotel di Indonesia telah berkembang dengan pesat. Hotel memiliki peran signifikan dalam sektor pariwisata karena menyajikan fasilitas penginapan dan layanan, makanan, minuman, dan layanan lainnya (Ayu et al., 2022). Pada tahun 2024 usaha hotel di indonesia semakin banyak, jumlahnya mencapai 4.584 hotel bintang, 296 diantaranya merupakan hotel bintang lima (Statistik, 2024). Data yang bersumber dari Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia, menyatakan bahwa pada tahun 2025 akan menjadi tahun yang sulit bagi industri perhotelan indonesia. Penjelasan tersebut didapat dari survei yang melibatkan 726 responden dari 717 hotel di 30 provinsi Indonesia. Hasil menunjukkan sebesar 50% hotel berbintang memberikan laporan dampak negatif dari kebijakan pemerintah mengenai *Meetings, Incentives, Confrances, and Exhibitions* (MICE). MICE merupakan usaha jasa konvensi, perjalanan insentif, dan pameran yang didalamnya terdapat kegiatan pertemuan sekelompok orang untuk membahas kepentingan bersama, dengan tujuan bisnis dan professional. Dalam kasus ini dengan adanya kebijakan fiscal yang menyebabkan pengurangan anggaran pemerintah Indonesia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi industri perhotelan, karena industri perhotelan sangat bergantung pada event MICE dari sektor pemerintah (Hotel & Indonesia, 2025).

Sebesar 88% hotel di Indonesia menyatakan akan melakukan PHK sehingga memberikan efek negatif terhadap kinerja para karyawan yang menyebabkan semakin berkurangnya personel yang menjalankan operasional hotel (Indonesia, Perhimpunan Hotel dan Restoran, 2025). Omset usaha hotel di Jawa Tengah terbaru pada tahun 2025 mengalami penurunan signifikan akibat kebijakan efisiensi anggaran pemerintah pusat. Otomatis, pendapatan hotel yang rata-rata sebelumnya Rp 2 – Rp 3 miliar per hotel menurun sekitar 30%. Fenomena tersebut disebabkan oleh adanya segmen tamu dan MICE yang sangat berpengaruh pada pendapatan hotel dan restoran di wilayah ini (Statistic, 2025).

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Deddy Wijaya S, selaku *Human Resource Manager* (HRD) terdapat masalah pada kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian, adanya upaya aktif perusahaan dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawannya melalui pelatihan yang terstruktur. Upaya tersebut menjadi salah satu bentuk investasi Perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di perhotelan menjadi aspek yang sangat penting karena pada industri tersebut menjual jasa kepada konsumen. Organisasi bertanggung jawab untuk menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan saat diperlukan (Syahputra & Tanjung, 2020). Lima item pengukuran yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, Robbins et al. (2016) menjadi kunci bagi sebuah organisasi guna mewujudukan tujuan yang stategis. Pengelolaan sumber daya manusia yang berkontribusi terhadap kemampuan perusahaan dalam mempertahankan dan mengembangkan usahanya, sehingga kinerja karyawan perusahaannya akan baik. Kinerja karyawan yang baik berkontribusi terhadap peningkatan keuntungan perusahaan serta meminimalisir PHK (Rahayu et al., 2024).

Salah satu komponen yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan yaitu *career development* (Wiryanti et al., 2023). Menurut Rivai. (2015) *career development* memainkan peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan dengan item pengukuran yang mencakup kebutuhan karir, pelatihan, perlakuan yang adil dalam berkarir, informasi karir, promosi, mutasi, dan pengembangan tenaga kerja. *Career development* sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Musfiratun et al., 2024). Kegiatan *career development*

mencakup persiapan individu untuk meraih jalur karir tertentu guna menetapkan tujuan karir yang realistis. *Career development* menunjukkan bahwa perusahaan atau manajer sumber daya manusia telah merencanakan tindakan yang perlu diambil untuk meningkatkan karir karyawan selama masa kerjanya (Salahuddin & Putra., 2022).

Banyak organisasi yang mengesampingkan *career development* karyawannya. Organisasi merasa bahwa karir karyawan tidak menjadi hal yang prioritas sehingga tidak ada peluang untuk karyawan berkembang (Sulastri., 2024). Organisasi juga dituntut untuk memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia mampu menyediakan berbagai bentuk intervensi yang mendukung pelaksanaan aktivitas *career development* (Wiryanti et al., 2023). Penyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amavisca & Sukarno, 2023; Edar et al., 2022; Jalaludin et al., 2024; Marzuki et al., 2022; Miranda & Rahmayanti, 2024; Nurhidayanti & Chandra Jaya, 2024; Putri & Zakia, 2025; Rima et al., 2020; Sari & Rahyuda, 2022; Yolinza, 2023; Yusuf Iis et al., 2022) menyatakan bahwa *career development* berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Akan tetapi, studi yang dilakukan Haeranah et al. (2024) dan Aditya et al. (2024) memperlihatkan hasil yang berbeda, yang mengemukakan bahwa *career development* tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Selain *career development*, *self efficacy* memiliki peran penting untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan (Darmawan, 2019). *Self efficacy* dengan dimensi untuk mengukurnya yaitu: pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, serta keadaan fisiologis Lunenburg. (2011), diyakini dapat mempengaruhi sikap kerja individu, khususnya bagi mereka yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya. *Self efficacy* dianggap sebagai aspek dengan pengaruh paling signifikan pada kehidupan manusia, mempengaruhi keputusan dan perkiraan terhadap berbagai peristiwa yang akan dihadapi (Sutansi & Widayati, 2022). Penjelasan ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan (Khaerana. 2020; Rahmi. 2020; Saraswati & Cay. 2024; Chang et al. 2024; Saleem et al. 2022) yang mengungkapkan terdapat korelasi positif antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian Prasetyono & Indriasih. (2023) dan Sara et al. (2023), mengungkapkan hasil yang bertentangan dimana *self efficacy* tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan.

Peneliti mengidentifikasi fenomena permasalahan yang kerap muncul di dalam organisasi, yaitu tantangan dalam mempertahankan karyawan agar tetap loyal dan mampu bekerja secara optimal sesuai dengan standar serta arahan yang berlaku dalam organisasi. Studi oleh Setiawan et al., (2024) membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *career development* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan secara psikologis terbentuk melalui proses multidimensional yang melibatkan aspek pencapaian (*achievement*) dan pengembangan (*growth*). Sesuai dengan yang dijelaskan oleh (Sinaga & Wahyanti, 2019). Kepuasan kerja juga menjadi pembentuk citra positif bagi perusahaan (Utama et al., 2021). Hasil tersebut menunjukkan kesesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aini & Nazir. 2025; Alfariz et al. 2025; Hariyanto et al. 2025; Triastutik et al. 2024), yang menemukan tingkat kepuasan kerja pegawai berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan.

Career development berperan sangat signifikan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan (Muhajir, 2019). Studi yang dilakukan (Fadli et al. 2022; Muhajir. 2019; Sinaga & Wahyanti. 2019), mengemukakan bahwa *career development* berdampak positif signifikan pada kepuasan kerja. Hal tersebut menyatakan kepuasan kerja berkontribusi besar dalam mendorong motivasi karyawan guna menumbuhkan kinerja mereka, ketika memperoleh kesempatan *career development*, seperti promosi jabatan. Dengan kata lain, *career development* yang optimal dapat mendorong tercapainya kinerja yang lebih baik (Saputra & Suwandana, 2020). Temuan tersebut konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Pratama & Pasaribu. 2020; Qalam et al. 2024; Sari & Rahyuda. 2022) yang menunjukkan

bahwa *career develompent* terbukti memberikan dampak positif signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai perantara.

Tingginya *self efficacy* pada karyawan berpotensi meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kepuasan kerja (Lestari et al., 2020). Namun, ketika tingkat *self efficacy* rendah, faktor tersebut dapat berperan sebagai penyebab terjadinya turunnya kepuasan kerja, sebagaimana diungkapkan oleh (Kencana & Santosa, 2020). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jannah et al., 2023; Putri et al., 2025; Rizki et al., 2025; Santi et al., 2025; Syafitri et al., 2025) juga menghasilkan *self efficacy* positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tingginya kepuasan kerja yang dirasa karyawan dapat menyebabkan tingginya kinerja karyawan. Artinya dengan adanya emosional yang positif, kenyamanan, dan rasa senang dengan pekerjaan, seorang karyawan akan meningkatkan *self efficacy* karyawan. Menurut Sinambela et al., (2019) masing-masing item pengukuran yang berkontribusi dalam menentukan kepuasan kerja antara lain: gaji/upah, isi pekerjaan, rekan kerja, manajemen, kesempatan untuk maju, dan kondisi kerja. Dengan peningkatan yang ada, maka secara tidak langsung mendorong kinerja peningkatan karyawan. Peningkatan tersebut menyebabkan karyawan semakin merasa puas terhadap pekerjaannya. Penelitian oleh (Kertiani. 2022; Kiftiyah & Al Banin. 2023; Syifa & Maharani. 2022) juga membuktikan hasil yang sejalan, menyatakan bahwa yang mengemukakan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif signifikan oleh *self efficacy* dengan peran kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Dalam konteks penelitian pada karyawan jasa perhotelan, masih cukup jarang dilakukan. Hal tersebut yang menjadikan fokus objek penelitian dilakukan pada staf hotel Java Heritage Purwokerto. Kontribusi teoritisnya adalah memperkaya literatur mengenai hubungan ketiga variabel tersebut dan menjadi dasar bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, serta panduan praktis untuk merancang strategi pengembangan karyawan yang efektif.

Teori atribusi yang dicetuskan Heider. (1958), menjelaskan bahwa bagaimana seseorang berperilaku dengan mengubah sikapnya saat mengalami sesuatu dan menjelaskan bagaimana manusia berkomunikasi. Faktor internal dan faktor eksternal dapat mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan dan dalam berperilaku terhadap suatu hal. Faktor internal mencakup *knowledge*, *skill*, dan *effort*, sedangkan faktor eksternal mencakup tekanan dan lingkungan dari luar. Teori ini sebagai dasar mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teori atribusi ini dapat memperkuat *self* efficacy selanjutnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan karakteristik dan sifat yang dimiliki individu. Kinerja yang lebih baik cenderung ditunjukkan oleh pegawai yang merasakan kepuasan kerja tinggi terhadap pekerjaannya (Rendika & Hanung., 2023).

Hierarchy of Needs Theory paling populer dibanding teori motivasi lainnya yang dikemukakan pertama kali oleh Abraham Maslow (1943). Teori ini menyatakan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan yang akan memicu munculnya minat individu. Abraham Maslow mengungkapkan bahwa terdapat lima kebutuhan individu, Kebutuhan itu mencakup aspek psikologis, keamanan, sosial, harga diri, serta aktualisasi diri. Berdasarkan tingkatnya, dikelompokkan pada dua kategori besar, yakni kebutuhan dasar (rendah) dan kebutuhan kompleks (tinggi). Menurut Musfiratun et al. (2024), teori ini menjelaskan bahwa *career development* dan motivasi karyawan dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, yang selanjutnya dapat menumbuhkan kinerja karyawan. Semakin baik *career development* maka dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri karyawan, sehingga prestasi karyawan menjadi lebih baik.

Berdasarkan analisis diatas maka peneliti merumuskan permasalahan antara pengaruh *Career Development* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Pengaruh *Career Development* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mardiyah & Purba, 2019), *career development* merupakan upaya sistematis dalam meningkatkan kompetensi pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan di masa depan. Organisasi yang mendukung *career development* cenderung menunjukkan tingkat loyalitas serta kinerja karyawan yang lebih tinggi (Miranda & Rahmayanti., 2024). Menurut *hierarchy of needs theory* dari Maslow, *career development* menjadi salah satu cara organisasi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dengan memberikan peluang pada karyawan untuk meningkatkan kapasitas diri dan mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki. Ketika kebutuhan ini terpenuhi melalui *career development* yang baik, maka akan berdampak positif pada kinerja mereka (Musfiratun et al., 2024) Selain itu penelitian (Amavisca & Sukarno. 2023; Edar et al. 2022; Jalaludin et al. 2024; Marzuki et al. 2022; Miranda & Rahmayanti. 2024; Nurhidayanti & Chandra. 2024; Putri & Zakia. 2025; Rima et al. 2020; Sari & Rahyuda. 2022; Yolinza. 2023; Yusuf Iis et al. 2022; Yusup, Amelia, Saragih. 2020) menjelaskan *career development* memiliki dampak positif signifikan pada kinerja karyawan.

H1: Career Development berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Career Development* Terhadap Kepuasan Kerja

Fadli et al. (2022) menyatakan *career development* memiliki hubungan positif kepuasan kerja karyawan, dimana *career development* yang diterapkan perusahaan dapat mendorong peningkatan kinerja di masa depan. Secara praktis, *career development* tidak hanya membuka peluang promosi dan pengembangan potensi individu, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Rima et al., 2020). Pada studi (Fadli et al. 2022; Muhajir. 2019; Sinaga & Wahyanti. 2019), memperkuat temuan ini dengan mengemukakan bahwa *career development* yang efektif memberikan kontribusi positif dan signifikan agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Menurut Maslow, kepuasan kerja dipengaruhi ketika kebutuhan individu terpenuhi, terutama pada tingkat harga diri dan aktualisasi diri. *career development* membantu memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga menjadi strategi yang krusial untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Cui., 2024).

H2: Career Development berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Teori atribusi yang disampaikan oleh abrauar. (2019), menjelaskan pemahaman mereka pada faktor internal seperti *soft skill* dan *hard skill* yang dibutuhkan dalam Perusahaan berdampak pada perilaku seseorang. Teori ini menjadi dasar untuk memahami unsur-unsur yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, teori ini membuktikan mengenai tingkat *self-efficacy* yang tinggi pada individu berpotensi menghasilkan kinerja yang lebih optimal (Rendika & Hanung., 2023). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka *self afficacy* dianggap mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian (Khaerana., 2020; Rahmi., 2020; Saraswati & Cay., 2024).

H3: Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Teori atribusi dijelaskan oleh Rendika & Hanung. (2023), menyatakan bahwa teori tersebut memperkuat pentingnya *self-efficacy* dalam meningkatkan kepuasan kerja hal itu disebabkan oleh Tingkat kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik berbanding lurus dengan tingkat *self-efficacy* yang dimilikinya. *Self-efficacy* berperan dalam membentuk keyakinan karyawan terhadap kemampuan diri dalam mengatasi beragam situasi. Kencana & Santosa. (2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh ketika dirinya memiliki kepercayaan diri yang kuat. Studi yang dilakukan Zhou et al. (2025) memiliki

penjelasan yang mendukung teori atribusi, yaitu *self-efficacy* menumbuhkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga mereka memandang tantangan sebagai kesempatan berkembang. Hal ini konsisten pada penelitian oleh (Jannah et al., 2023; Putri et al., 2025; Rizki et al., 2025; Santi et al., 2025; Syafitri et al., 2025) mengemukakan peningkatan *self-efficacy* berimplikasi kepada peningkatan kepuasan kerja karyawan secara positif signifikan.

H4: Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sinaga & Zairnati, 2025), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan produktivitas, kualitas kerja, dan inisiatif yang lebih baik. Penelitian didukung teori atribusi dari Samsuar. (2019), teori ini menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi faktor internal (ilmu pengetahuan, keterampial, dan usaha), dan faktor eksternal (lingkungan dan tekanan). Keyakinan diri yang tinggi, sebagai faktor internal untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Rendika & Hanung, (2023), juga megaskan mengenai karyawan yang puas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, dengan demikian, teori atribusi menjadi dasar konseptual dalam mendukung korelasi positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu terdapat temuan lain dari (Aini & Nazir, 2025; Alfariz et al., 2025; Hariyanto et al., 2025; Triastutik et al., 2024).

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Hubungan *Career Development* Terhadap Kinerja Karyawan

Career Development memiliki peran strategis dalam menumbuhkan kemampuan dan kompetensi karyawan dari kondisi sebelumnya. Sehingga, organisasi membutuhkan rencana *career development* secara terarah dan berkelanjutan guna menjaga produktivitas serta mendorong peningkatan kinerja karyawan (Muhajir., 2019). Di sisi lain, kepuasan kerja menjadi faktor krusial dalam menunjang produktivitas karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Qalam et al. (2024), tingkat produktivitas karyawan yang optimal dapat dicapai jika organisasi memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawan. Sehingga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi. Dengan demikian, *career development* mendorong rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan, dan kepuasan ini kemudian memperkuat kinerja karyawan. Maka, peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan dampak positif signifikan pada keterkaitan antara *career development* dan kinerja karyawan, yang diperkuat oleh temuan penelitian terdahulu (Pratama & Pasaribu., 2020; Qalam et al., 2024; Sari & Rahyuda, 2022). Berdasarkan *hierarchy of needs theory*, pengembangkan karir memberikan jalan bagi karyawan untuk mencapai kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri, sehingga kepuasan kerja meningkat, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Musfiratun et al., 2024).

H6: Career development berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi

Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Hubungan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Yoman et al. (2020) mengemukakan, kepuasan kerja adalah faktor esensial berkontribusi dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, dengan *self efficacy* yang berperan sebagai konstruk mediasi yang memperkuat pengaruh tersebut. Menurut Jannah et al. (2023), menambahkan bahwa kepercayaan individu terhadap kapasitas diri dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan berdampak signifikan pada peningkatan kinerja

karyawan. Selain itu, peran kepuasan kerja sebagai mediator menghubungkan *self efficacy* dengan kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja secara positif, sebagaimana diungkapkan oleh (Syafitri et al., 2025). Hubungan ini juga di dukung teori atribusi yang menjelaskan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin optimal kinerja yang dihasilkannya (Jannah et al., 2023; Rendika & Hanung., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas & Kirana. (2022) menunjukkan hasil serupa, yakni kepuasan kerja mampu memediasi hubungan *self efficacy* dan kinerja karyawan. Hal ini secara konsisten didukung oleh (Kertiani., 2022; Kiftiyah & Al Banin., 2023; Syifa & Maharani., 2022).

H7: Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi

METODE

Populasi berjumlah 137 karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling berupa sampel jenuh atau sensus pada karyawan hotel Java Heritage Purwokerto. Menurut Sugiyono. (2020) sampel jenuh merupakan jenis pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan dari penyebaran kuesioner secara luring dengan menggunakan skala likert lima point, sebagai sumber data primer. Analisis data menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk menguji seluruh indikator pada masing-masing variabel penelitian. Proses analisis data mencakup pengujian *Outer model, Inner Model*, dan pengujian hipotesis.

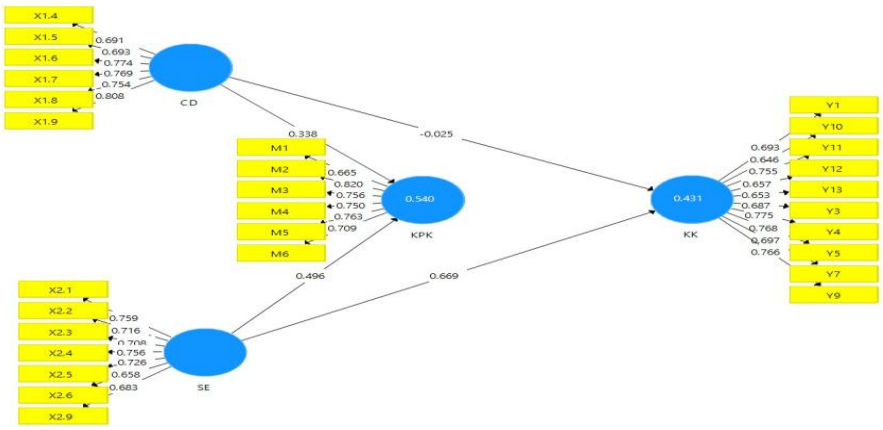
HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, 137 responden dipilih berdasarkan karyawan di Java Heriatge Hotel Purwokerto. Karakteristik responden berdasarkan pengambilan data yang telah dilakukan menjelaskan bahwa analisis data berdasarkan jenis kelamin, laki-laki merupakan kelompok mayoritas dalam sampel penelitian, sebesar 74,4%. Berdasarkan usia, usia 26 - 30 tahun merupakan kelompok mayoritas dalam sampel penelitian, sebesar 37,9%. Berdasarkan status perkawinan, menikah merupakan kelompok mayoritas dalam sampel penelitian, sebesar 69,8%. Berdasarkan lama bekerja, 6 - 7 tahun usaha merupakan kelompok mayoritas dalam sampel penelitian, sebesar 28,4%. Berdasarkan divisi food and beverage merupakan kelompok mayoritas dalam sampel penelitian, sebesar 37,9%. Berdasarkan pendidikan terakhir, pendidikan terakhir SLTA merupakan kelompok mayoritas dalam sampel penelitian, sebesar 78,1%. Terakhir, Berdasarkan status karyawan, status karyawan tidak tetap merupakan kelompok mayoritas dalam sampel penelitian, sebesar 70%.

Oater Loading

Validitas semua indikator terkonfirmasi melalui uji *outer loading* dengan nilai *loading factor* di atas 0,60. Temuan menegaskan korelasi yang kuat antara indikator pengukuran dan variabel laten yang merepresentasikannya (Rizki., 2019). Dari gambar diatas, hasil uji menunjukkan bahwa terdapat beberapa item yaitu X1.1, X1.2, X1.3, X2.7, X2.8, Y.2, Y.6, dan Y.8 yang memiliki nilai Outer Loading < 0,6. Sehingga, item outer loading yang tidak valid akan di eliminasi dan tidak bisa digunakan dalam penelitian ini.



Sumber: Hasil Riset

Gambar 1. *Outer Loading*

Tabel 1. R Square

Variabel	R Square	RSquare Adjusted
KK	0,534	0,523
KPK	0,538	0,531

Sumber: data riset

R square menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independent mempengaruhi variabel dependen, terlepas dari signifikansi pengaruhnya. R Square dianggap baik jika mampu menjelaskan variabel dependen nilainya mendekati 1 (Hair et al., 2019). Tabel R Square diatas pada variabel Kinerja Karyawan nilai R Square sebesar 0,534 pada variabel X terhadap Y, Sedangkan 0,466 dijelaskan variabel lain. Kepuasan Kerja sebesar 0,538 pada variabel X1 dan X2 terhadap Y. Sedangkan 0,462 dijelaskan variabel lain.

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Exracted (AVE)
CD	0,844	0,846	0,885	0,562
KPK	0,839	0,844	0,882	0,556
KK	0,891	0,895	0,911	0,507
SE	0,841	0,841	0,880	0,513

Sumber: data riset

Berdasarkan tabel 2, hasil nilai *Cronbach's Alpha* > 0,5, *Composite Reliability* > 0,7, dan nilai *AVE* > 0,5. Sehingga berdasarkan tabel diatas setiap variabel dapat dinyatakan reliabel dan valid (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Direct Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Keterangan
CD -> KK	-0,188	-0,180	0,100	1,877	0,061	Tidak Berpengaruh

CD -> KPK	0,326	0,329	0,104	3,129	0,002	Berpengaruh
KPK -> KK	0,492	0,501	0,099	4,990	0,000	Berpengaruh
SE -> KPK	0,505	0,505	0,090	5,596	0,000	Berpengaruh
SE -> KK	0,415	0,412	0,119	3,499	0,001	Berpengaruh

Sumber: data riset

Tabel 4. Indirect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values	Keterangan
CD -> KPK -> KK	0,161	0,163	0,057	2,799	0,005	Berpengaruh
SE -> KPK -> KK	0,248	0,253	0,070	3,557	0,000	Berpengaruh

Sumber: data riset

Berdasarkan tabel diatas, uji hipotesis dilakukan untuk menilai signifikansi yang diperoleh melalui metode bootstrapping. Sebuah hipotesis dianggap signifikan jika *P Values* < 0,05, jika hubungan positif dapat dilihat dari *original sample* (O). Jika *original sample* (O) menunjukkan nilai positif, maka α akan positif, sedangkan jika *original sample* (O) menunjukkan nilai negatif, maka α akan negatif (Hair et al., 2019).

Pengaruh *Career Development* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel pengujian menghasilkan pengaruh langsung menunjukkan bahwa *career development* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien relatif -0,188, *T-Statistic* 1,877, dan *P-Values* 0,061. Sehingga hipotesis pertama dinyatakan ditolak pada penelitian ini. Temuan ini konsisten terhadap Haeranah et al. (2024) dan Aditya et al. (2024) menyimpulkan *career development* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut *hierarchy of needs theory*, individu harus memenuhi kebutuhan dasar sebelum pada kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi. Apabila kebutuhan dasar seperti rasa aman dan stabilitas belum terpenuhi, maka *caraeer development* cenderung tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan belum berada dalam kondisi yang memungkinkan untuk memanfaatkan peluang secara optimal (Novita et al., 2022). Dengan demikian, ketidakefektifan pengembangan karier dalam mendorong kinerja karyawan dapat terjadi apabila tidak sejalan dengan kebutuhan riil yang dihadapi oleh karyawan (Musfiratun et al., 2024).

Pengaruh *Career Development* Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian *direct effect* menghasilkan *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien relatif 0,326, *T-Statistic* 3,129, dan *P-Values* 0,002. Sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima. Hasil ini konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fadli et al. 2022; Muhajir. 2019; Sinaga & Wahyanti. 2019) menyatakan bahwa *career development* yang efektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sendiri mendorong peningkatan komitmen, produktivitas, dan stabilitas kehadiran karyawan. Pemahaman terhadap peran *career development* menjadi penting dalam menunjang kesejahteraan karyawan dan organisasi (Aritonang & Prahiawan., 2024). Hal ini juga sesuai dengan *hierarchy of needs theory*, dimana individu memiliki lima kebutuhan yaitu fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Pemenuhan lima kebutuhan tersebut dapat mempengaruhi *career development* karyawan

kemudian dapat menumbuhkan kepuasan karyawan. Dengan demikian, pengembangan karier yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dan emosional karyawan, sehingga prestasi karyawan menjadi lebih baik (Novita et al., 2022).

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian *direct effect* menghasilkan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dari nilai koefisien sebesar 0,415, *T-Statistic* 3,499, *P-Values* 0,001. Sehingga hipotesis ketiga dinyatakan diterima pada penelitian ini. Hasil diperkuat oleh temuan dari (Khaerana. 2020; Rahmi. 2020; Saraswati & Cay. 2024), mengemukakan *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai prespektif teori atribusi, menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *self efficacy* penyebab hasil kerja, sumbernya pada faktor internal (pengetahuan, keterampilan, usaha) atau eksternal (tekanan, lingkungan). *Self efficacy*, sebagai rasa percaya diri terhadap kemampuan mencapai tujuan. faktor internal dan eksternal yang positif tersebut akan memperkuat *self efficacy*, sehingga kinerja karyawan meningkat (Samsuar., 2019).

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis keempat mengungkapkan *self efficacy* secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, yang dibuktikan oleh nilai koefisien sebesar 0,505, *T-Statistic* 5,596, *P-Values* 0,000. Sehingga hipotesis keempat dinyatakan diterima pada penelitian ini. Hipotesis ini semakin diperkuat oleh konsistensi dengan temuan dari (Jannah et al. 2023; Kencana & Santosa. 2020; Putri & Zakia. 2025; Rizki et al. 2025; Santi et al. 2025; Syafitri et al. 2025) yang juga menyatakan hubungan positif. Hal tersebut juga didukung teori atribusi menyatakan bahwa tingkah laku serta pandangan seseorang dalam menghadapi faktor internal (pengetahuan, keterampilan, usaha) dan faktor eksternal (tekanan dari luar, lingkungan). Ketika individu dapat menilai dan membuktikan faktor internal dan eksternal baik, maka akan memperkuat *self efficacy*. Kemudian dengan *self efficacy* yang tinggi mereka yakin bisa menjalankan tugas secara maksimal guna mencapai tujuan, sehingga membuat mereka merasa puas dengan hasil yang maksimal. Dari penjelasan diatas dapat dinyatakan bahwa teori atribusi mendukung pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja (Samsuar., 2019).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pada hubungan langsung mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Signifikansi dibuktikan dari nilai koefisien 0,492, *T-Statistic* 4,990, *P-Values* 0,000, yang menjadi dasar diterimanya hipotesis. Temuan dalam penelitian ini juga selaras dengan bukti empiris yang diperoleh dalam studi (Aini & Nazir. 2025; Alfariz et al. 2025; Hariyanto et al. 2025; Triastutik et al. 2024), mengungkapkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan teori atribusi, yang menjelaskan ketika karyawan dapat mengatasi faktor internal dan eksternal pada perusahaan, berdampak pada peningkatan kepuasan kerja (Samsuar., 2019). Hal itu membuktikan bahwa mereka dapat bekerja secara maksimal dan optimal, sehingga karyawan akan merasa puas terhadap kinerjanya, kepuasan kerja seorang karyawan berbanding lurus dengan capaian kerjanya (Rendika & Hanung., 2023).

Pengaruh *Career Development* Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian *indirect effect*, mengkonfirmasi adanya pengaruh mediasi yang signifikan, yaitu kepuasan kerja berhasil menjadi variabel perantara yang efektif dalam hubungan antara *career development* dan kinerja karyawan. Bukti statistik yang kuat ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,161, didukung oleh *T-Statistic* 2,799 (> 1,96) dan *P-Value* 0,005 (< 0,05)

Temuan ini secara empiris mendukung diterimanya hipotesis keenam yang diajukan. Dengan kata lain, *career development* tidak hanya berdampak langsung, tetapi justru lebih kuat pengaruhnya ketika diproses melalui persepsi karyawan berupa kepuasan kerja. Kosistensi temuan ini diperkuat dengan keselarasannya pada hasil penelitian sebelumnya (Pratama & Pasaribu. 2020; Qalam et al. 2024; Sari & Rahyuda. 2022), yang secara kolektif menegaskan peran sentral kepuasan kerja sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani program *career development* dengan hasil kinerja. Implikasinya, tanpa adanya kepuasan kerja, dampak dari *career development* terhadap kinerja mungkin tidak akan optimal atau bahkan tidak teraktualisasi. Secara teoretis, fenomena ini memperoleh fondasi yang kokoh dari *Hierarchy of Needs Theory* Abraham Maslow. Teori ini menjelaskan bahwa *career development* tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar fisiologis dan rasa aman melalui kompensasi dan stabilitas karir, tetapi juga menjawab kebutuhan sosial, harga diri, dan aktualisasi diri. Proses pemenuhan kebutuhan yang berjenjang inilah yang menciptakan kondisi psikologis yang positif, berupa kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai, berkembang, dan melihat masa depan dalam organisasi akan menjadi lebih termotivasi, loyal, secara sukarela mengerahkan usaha terbaiknya. Oleh karena itu, kepuasan kerjaa berfungsi sebagai katalis yang mentransformasi potensi (dari *career development*) menjadi kinerja nyata.

Pengaruh *Self Efficacy* Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian pada tabel *indirect effect*, teridentifikasi bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi signifikan dalam hubungan antara *self efficacy* dan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui nilai koefisien 0,248, *T-Statistic* 3,557 (nilai mutlak > 1,96) dan P-Value 0,000 (< 0,05). Temuan ini secara kuat mendukung penerimaan hipotesis ketujuh yang diajukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* tidak hanya berpengaruh secara langsung, namun lebih dominan pengaruhnya ketika ditransmisikan melalui peningkatan kepuasan kerja di dalam diri karyawan. Konsistensi temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu Kertiani, (2022); Kiftiyah & Al Banin. (2023); Syifa & Maharani. (2022) yang secara kolektif menegaskan posisi krusial kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Artinya, keyakinan diri seorang karyawan terhadap kemampuannya *(self efficacy)* harus terlebih dahulu diterjemahkan menjadi sebuah kondisi psikologis yang positif berupa kepuasan, sebelum akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja yanng terukur. Secara teoretis, mekanisme mediasi ini menemukan penjelasannya yang solid melalui lensa *Attribution Theory* (Teori Atribusi). Teori ini menyoroti bagaimana individu menginterpretasikan sebab-sebab dari suatu peristiwa. Dalam konteks ini, karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung mengatribusikan kesuksesan dan pencapaiannya kepada faktor internal, yaitu kemampuan dan usaha mereka sendiri, bukti pada faktor eksternal seperti keberuntungan. Proses atribusi internal ini membangun rasa percaya diri, kontrol, dan penghargaan atas hasil kerjanya, yang pada gilirannya menumbuhkan kepuasan kerja intrinsic. Sebagaimana ditunjukkan oleh Rendika & Hanung., (2023), kepuasan kerja yang lahir dari keyakinan diri ini kemudian menjadi pendorong psikologis yang powerful, yang memotivasi karyawan untuk mengalokasikan sumber daya kognitif dan emosionalnya secara optimal, sehingga pada akhirnya terwujud dalam bentuk kinerja yang unggul.

KESIMPULAN

Berdasarkan *literature review* dan hasil pengujian membuktikan hipotesis pertama ditolak, sedangkan hipotesis lainnya diterima. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *career development* serta *self efficacy* dengan kinerja karyawan.

Implikasi penelitian ini yaitu Hotel Jawa Heritage Purwokerto menunjukkan bahwa career development dan self efficacy karyawan berada pada tingkat yang baik karena kepuasan

kerja yang terpenuhi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Namun, perlu diperhatikan bahwa *career development* tidak selalu berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja karyawan, karena career development seorang karyawan terkadang dapat menyebabkan penurunan kinerja akibat faktor internal dan eksternal perusahaan. Penelitian ini juga menggaris bawahi pentingnya industri perhotelan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan agar bisnis dapat berkembang dan tetap bertahan dalam persaingan yang ketat.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu hanya dilakukan pada satu objek saja, penelitian dilakukan pada satu daerah sehingga tidak bisa mewakili objek di luar daerah, jumlah populasi kurang besar, diharapkan peneliti selanjutnya melakukan penelitian pada lebih dari satu objek, penelitian tidak hanya dilakukan pada satu daerah, dengan jumlah populasi karyawan yang lebih banyak, dan menambahkan variabel digital literacy dengan adanya penelitian ini industri perhotelan diharapkan dapat meningkatkan bisnisnya menjadi lebih baik dengan memperhatikan karyawannya, sehingga dapat *survive* pada kondisi persaingan yang semakin ketat.

REFERENSI

Aditya, I. P. K. R., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2024). Effect Of Training and Career Development on Motivation and Employee Performance. *International Journal of Science and Society*, *6*(1), 62–81. Https://Doi.Org/10.54783/Ijsoc.V6i1.996

Aini, N., & Nazir, A. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Merah Putih Berlian Kabupaten Tangerang the Influence of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance at Pt Merah Putih Berlian, Tangerang District. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1–15.

Alfariz, M. D., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2025). The Influence of Job Satisfaction and Welfare on Employee Performance Pt. Sumber Adiluhung Kahuripan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *6*(3), 3076–3088.

Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). Analisis Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Dreams Tour & Travel. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *8*(1), 9. Https://Doi.Org/10.33087/Jmas.V8i1.877

Aritonang, D. P., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja (Kajian Empiris Dan Teoritis). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminisitasi Dan Pelayanan Publik*, *11*, 1099–1104.

Astuty, I., & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, *7*(10), 401–411. Https://Doi.Org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No10.401

Cui, Y. (2024). The Impact of Employee Benefits on Job Satisfaction in the Sales Industry: An Analytical Study Using Maslow's Hierarchy of Needs and Herzberg's Two-Factor Theory. *Advances In Economics, Management and Political Sciences*, *113*(1), 25–31. Https://Doi.Org/10.54254/2754-1169/113/2024ld0106

Darmawan, D. (2019). Pendidikan Kewirausahaan dan Efikasi Diri Serta Pengaruhnya Terhadap Intensi Berwirausaha. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, *1*(2), 127.

Edar, D. N., Ruma, Z., Kurniawan, A. Widhi, & Abadi, R. R. (2022). Self-Efficacy Dan Career Development Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *2*(4), 354–367.

Fadli, A. M., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Di Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, *5*(8.5.2017), 2003–2005.

Fred C. Lunenburg. (2011). Self-Efficacy In The Workplace: Implications For Motivation And Performance. *International Journal Of Management, Business, And Administration*, *14*(1).

Haeranah, H., Setiawan, I., Maryadi, M., Asniwati, A., & Herni, H. (2024). *The Effect Of Career Development , Organizational Circumstances And Motivation On The Official Performance Of The Water Resources Management Office At Sidenreng Rappang District , South Sulawesi Province Pengembangan Karier Memiliki Eksistensi Yang Sangat*. *14*(1), 50–63.

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

Hariyanto, N. P., Hadiyanti, S. U. E., & Askiah, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Indonesia Power Ubp Mahakam. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (Jebs)*, *5*(4), 663–668. Https://Doi.Org/10.47233/Jebs.V5i4.3014

Heider, F. (1958). *The Psychology Of Interpersonal Relations.* John Wiley & Sons Inc. Https://Doi.Org/10.1037/10628-000

Indonesia, Perhimpunan Hotel Dan Restoran, S. (2025). *Hasil Survei : Dampak Inpres Efisiensi , 88 Persen Hotel Memprediksi Bakal Melakukan Phk*. 1–2.

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.

Jannah, R., Husen, T. I., & Rafiie, S. A. K. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Pt. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat. *Jurnal Pelita Nusantara*, *1*(3), 393–409. Https://Doi.Org/10.59996/Jurnalpelitanusantara.V1i3.288

Kencana, D. A. D. P., & Santosa, I. M. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, *6*(2), 254–266. Https://Doi.Org/10.47329/Jurnal_Mbe.V6i2.435

Kertiani, N. M. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Aerofood Acs Denpasar (Studi Kasus Pada Departemen Kitchen). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parawisata*, *2*(4), 1051–1060.

Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, *5*(1), 80–89. Https://Doi.Org/10.35908/Jeg.V5i1.835

Kiftiyah, I., & Al Banin, Q. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis)*, *2*(1), 327–343. Https://Doi.Org/10.24034/Jimbis.V2i1.6131

Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *3*(2), 529–536.

Mardiyah, A., & Purba, C. B. (2019). The Effects Of Competency, Training And Education, And Career Development On Employees ' Performance At Hermina Hospital Kemayoran. *International Journal Of Innovative Science And Research Technology*, *4*(6), 313–323.

Marzuki, A., Ahmadi, S., & Fakhrudin, D. (2022). Dampak Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *7*(2), 1364. Https://Doi.Org/10.33087/Jmas.V7i2.704

Miranda, I. R., & Rahmayanti, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bca Multifinance Kanwil 1 Bandung. *Inovasi*, *11*(2), 486–495. Https://Doi.Org/10.32493/Inovasi.V11i2.P486-495.42959

Muhajir, A. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Mitra Alami Gresik). *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, *4*(2), 180. Https://Doi.Org/10.30737/Ekonika.V4i2.448

Musfiratun, M., Gunarto, M., & Geraldina, I. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, *5*(1), 201–214. Https://Doi.Org/10.47747/Jismab.V5i1.1759

Novita Wahyu Setyawati, Dewi Sri Woelandari Pg, & Muhammad Richo Rianto. (2022). Career Development, Motivation And Promotion On Employee Performance. *East Asian Journal Of Multidisciplinary Research*, *1*(9), 1957–1970. Https://Doi.Org/10.55927/Eajmr.V1i9.1453

Nurhidayanti, A., & Chandra Jaya, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kota Bandung). *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(3), 1991–2000. Https://Doi.Org/10.35870/Jemsi.V10i3.2494

Prasetyono, A., & Indriasih, D. (2023). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Syariah Indonesia Tbk Di Kota Tegal). *Journal Of Information System & Business Management (Isbm)*, *1*(1), 20–34. Https://Doi.Org/10.24905/Isbm.V1i1.9

Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 259–272.

Putri, A. N., Suprayetno, D., & Suryatni, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Self Efficacy Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Ntb. *Journal Of Economics, Business, & Entrepreneurship*, *6*(1), 107–112. Https://Doi.Org/10.29303/Alexandria.V6i1.944

Putri, N. A., & Zakia, A. N. (2025). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, *44*(1), 7353–7368.

Qalam, A., Keagamaan, J. I., Pekanbaru, U. S., Modeling, S. E., Square, P. L., & Kunci, K. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pada Universitas Swasta Di Pekanbaru) Beby Tri Wardhani Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Islam Riau. *Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, *18*(2), 1018–1035.

Rahayu, S. T., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan*. *2*(12).

Rahmi, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. *Jmb (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, *2*(1), 56–62. Https://Doi.Org/10.30743/Jmb.V2i1.2359

Rendika Reza Affandi, & Hanung Eka Atmaja. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Pt Big Konstruksi). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, *1*(2), 91–104. Https://Doi.Org/10.54066/Jrime-Itb.V1i2.182

Rima Ronia, A., Nu Graha, A., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pr. Trubus Alami. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, *6*(1), 1–8. Https://Doi.Org/10.21067/Jrmm.V6i1.4462

Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi Keti). Raja Grafindo.

Rizki, M. S. (2019). Pengaruh Rasio Likuiditas Dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas Dengan Pendekatan Structural Equation Modelling. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *4*(1), 94–101.

Rizki, S. Y., Junaida, E., & Rosalina, D. (2025). Pengaruh Self-Efficacy Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Langsa Lama. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(3), 283–290.

Robbins, A., D., Decenzo, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals Of Human Resource Management* (John Wiley & Sons, Ed.).

Salahuddin, M. R., & Putra, I. G. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bt Batik Trusmi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *5*(1), 47. Https://Doi.Org/10.32493/Jee.V5i1.23949

Saleem, F., Malik, M. I., & Qasim, A. (2022). Supervisor Support, Self-Efficacy, And Employee Performance: The Mediating Role Of Office De-Clutter. *Administrative Sciences*, *12*(4). Https://Doi.Org/10.3390/Admsci12040177

Samsuar. (2019). Atribusi. *Αγαη*, *8*(5), 55.

Santi, N. K. M. A., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2025). Pengaruh Self Efficacy, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Museum Seni Lukis Klasik Bali "Nyoman Gunarsa" Di Klungkung. *Emas*, *6*(1), 170–187. Https://Doi.Org/10.36733/Emas.V6i1.11275

Saputra, G. A. P., & Suwandana, I. G. M. (2020). The Role Of Job Satisfaction Mediates The Relationship Between Compensation And Career Development On Work Motivation. *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research*, *4*(12), 258–267.

Sara, R. N., Suhada, B., & Suharto, S. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Pada Pt Permodalan Nasional Madani (Pnm) Persero Cabang Lampung. *International Journal Of Research In Science, Commerce, Arts, Management And Technology*, *2*, 410–421. Https://Doi.Org/10.48175/Ijarsct-13062

Saraswati, M. A., & Cay, S. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Media Bhadrika Raya (Mbr) Di Tangerang. *Jurnal Bintang Manajemen*, *2*(2), 106–121. Https://Doi.Org/10.55606/Jubima.V2i2.3077

Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *8*(2), 311–320.

Sinaga, H. H. U., & Wahyanti, C. T. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & D.I Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *8*(2), 184. Https://Doi.Org/10.23887/Jish-Undiksha.V8i2.21400

Sinaga, T. N. S., & Zairnati, Z. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Era Digital. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, *2*(1), 255–262.

Sinambela, Rahayu, Hakim, Y. R. Al, Irfan, M., & Mardikaningsih, E. A. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Global*, *03*(01), 37–45.

Statistic, B. (2025). *-Development-Of-Tourism-In-Jawa-Tengah-March-2025*.

Statistik, B. P. (2024). *Statistik Hotel Dan Akomodasi Lainnya*. *39*, 142.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D* (Sutopo, Ed.; Kedua, Pp. 1–443). Alfabeta.

Sulastri. (2024). Strategi Pengembangan Karir Untuk Karyawan Generasi Milenial Dan Generasi Z. *Ekoma : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *3*(5), 2759–2770.

Sutansi, Y. C., & Widayati, N. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School Of Management (Tsm)*, *2*(2), 317–328. Https://Doi.Org/10.34208/Ejmtsm.V2i2.1537

Syafitri, A. A., Sari, D. P., & Charli, C. O. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, *6*(1), 170. Https://Doi.Org/10.33087/Ekonomis.V6i1.459

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Iimiah Magister Manajemen*, *3*(2), 283–295.

Syifa, M. A., & Maharani, V. (2022). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal The Effect Of Self Efficacy On Employee Performance With Job Satifaction As A Mediation Variable At The Public Work O. *Dimensi*, *11*(3), 500–517.

Triastutik, J., Sarwoko, E., & Sedyastuti, K. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, *13*(2), 88–95. Https://Doi.Org/10.35457/Akuntabilitas.V13i2.1823

Utama, A., Chandra Kirana, K., Subianto, D., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Development And Applied Research Journal*, *Vol 4*(4), 106–111.

Wahyuningtyas, R., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, *6*(1), 170. Https://Doi.Org/10.33087/Ekonomis.V6i1.459

Wiryanti, D., Astuti, M., Setiadi, K., & Iswanto, A. H. (2023). Efikasi Diri, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir Dan Perilaku Kewargaan Organisasional Pada Guru Jmsab 41 Eissn 2655-237x. *Jmsab*, *6*(1), 41–60.

Yolinza, N. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (Jupiman)*, *2*(2), 183–203.

Yoman, P. D., Sarwoko, E., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Taman Rekreasi Sengkaling. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (Jrmm)*, *2*(2), 1–7.

Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh. *International Journal Of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management And Sharia Administration (Ijebas)*, *2*(2), 227–236. Https://Doi.Org/10.54443/Ijebas.V2i2.191

Zhou, H., Xu, S. Q., Chung, D. H., & Dang, D. X. (2025). Job Satisfaction Mediates The Effect Of Self-Efficacy On Work Engagement Among Physical Education Teachers In Economically Disadvantaged Areas. *Plos One*, *20*(4 April), 1–17. Https://Doi.Org/10.1371/Journal.Pone.0321055