

**PENGARUH SELF EFIKASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT.CITRA SWASTIKA SENTOSA, SURABAYA**

**Haryono<sup>(1)</sup>**

Prodi Doktor Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya;  
[1272300025@surel.untag-sby.ac.id](mailto:1272300025@surel.untag-sby.ac.id) \*

**Hwihanus<sup>(2)</sup>**

Prodi Doktor Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya;  
[hwihanus@untag-sby.ac.id](mailto:hwihanus@untag-sby.ac.id)

**Slamet Riyadi<sup>(3)</sup>**

Prodi Doktor Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya;  
[slametriyadi10@untag-sby.ac.id](mailto:slametriyadi10@untag-sby.ac.id)

**ABSTRACT**

*This research aims to explore the significant impact of self-efficacy, career development, and work environment on job satisfaction and motivation among employees at PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Primary data were collected from 100 respondents through a Google Form survey. The respondents were employees of PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. All gathered data were subsequently analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The research findings indicate that there is a significant positive influence of self-efficacy, career development, and work environment on job satisfaction. Additionally, there is a significant positive impact of self-efficacy, career development, and work environment on job motivation. Self-efficacy contributes slightly to the direct influence between job satisfaction and job motivation, while career development and work environment contribute directly to the influence of job satisfaction on job motivation at PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya.*

**Keywords:** *Self-Efficacy; Career Development; Work Environment; Job Satisfaction, Motivation.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Self Efikasi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Data primer dikumpulkan dari 100 responden dengan menggunakan google aform. Responden merupakan Karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Semua data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh positif signifikan Self Efikasi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif signifikan *Self Efficacy*, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja, *Self Efficacy* mampu memberikan kontribusi kecil pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, Pengembangan Karir mampu memberikan kontribusi pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, Lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, di PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya.

**Kata kunci :** *Self-Efficacy; Pengembangan Karir; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Motivasi.*

## PENDAHULUAN

Persaingan yang tinggi di dunia kerja, penting bagi setiap individu untuk mencapai kepuasan dan motivasi dalam menjalankan tugasnya. Pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi kerja menjadi krusial, karena dapat membantu organisasi dan individu untuk mencapai kinerja ideal. Dalam konteks ini, self efikasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja muncul sebagai variabel yang potensial mempengaruhi kepuasan kerja, dengan motivasi kerja sebagai mediator yang memperkuat hubungan antar variabel tersebut. Self efikasi, atau keyakinan diri untuk mencapai tujuan tertentu, diyakini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu. Tingkat self efikasi yang tinggi dapat meningkatkan rasa percaya diri dan ketahanan dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perlu dipahami bagaimana self efikasi dapat menjadi faktor penentu kepuasan kerja dan motivasi kerja. Pengembangan karir menjadi suatu kebutuhan penting dalam dinamika karir yang cepat berubah. Organisasi yang memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Bagaimana pengembangan karir memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya dan sejauh mana hal ini memengaruhi motivasi kerja perlu menjadi fokus kajian. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks ini, bagaimana lingkungan kerja yang baik dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja perlu dianalisis lebih lanjut. Hal penting yang patut diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja pegawainya. Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi pengembangan kinerja organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang. Kepuasan kerja sering dianggap sebagai prediktor langsung dari motivasi kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, mengeksplorasi hubungan antara self efikasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dapat membantu dalam memahami faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja.

Pemahaman mengenai hubungan antara self efikasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja memungkinkan organisasi untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Sejauh mana variabel intervening ini dapat memediasi pengaruh faktor-faktor tersebut perlu menjadi sorotan dalam upaya meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan.

Beberapa research gap penelitian ini antara lain penelitiannya Tjong Fei Liea (2018) bahwa Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan, sedangkan penelitian Nabawi (2019) menyatakan Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan Ahmudi, Nur Farida, Aries Susanty, Ratna Purwaningsih (2018) menyatakan Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja tidak dapat digunakan sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai.

Salah satu kunci kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia, disamping tiga komponen yang lain (Norton & Kaplan dalam Handoyo, & Indriani, 2014). Berdasarkan studi eksploratif dengan pimpinan PT. Citra Swastika Sentosa di Surabaya, Semakin baik kualitas kinerja karyawan maka semakin meningkat juga daya saing perusahaan terhadap daya perusahaan lainnya, karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan nilai perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Self Efficacy*

Merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan dan mengatasi tantangan. *Self-efficacy* adalah faktor penting yang memengaruhi perilaku dan prestasi seseorang, (Bandura, 2017). Keyakinan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengalaman penguasaan, pemodelan sosial, persuasi sosial, dan respons psikologis. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung melihat tantangan sebagai hal yang bisa diatasi, sementara individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung menghindari tugas-tugas yang menantang. *Self-efficacy* juga berhubungan dengan motivasi, kecemasan, dan regulasi diri. Penelitian telah menunjukkan bahwa *self-efficacy* memainkan peran penting dalam berbagai konteks, termasuk pendidikan dan kesehatan.

efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil yang ingin dicapai. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya bahwa setiap orang mempunyai kemampuan untuk mengatur dan menyelesaikan tugas tertentu. Setiap orang telah dibekali potensi, oleh karena itu setiap individu harus yakin bahwa setiap individu memiliki kemampuan. Berdasarkan pendapat dari Sapariyah dan Bandura, dan Pendapat Luthan dapat saya simpulkan bahwasanya *self efficacy* adalah

kemampuan seseorang atas difinya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam menyelesaikan suatu pekeljaan

### **Pengembangan Karir**

Karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karier merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subjektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu. Karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja atau dapat pula dikatakan bahwa karier adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perubahan saat ini dan saat mendatang. Rivai dan Sagala,(2011).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawainya dan akhirnya motivasi kerja pegawai. Sedarmayanti (Lubis S, 2018) menyebutkan bahwa, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan (Mulyadi, 2015) mengemukakan lingkungan kerja organisasi adalah segala sesuatu yang dapat memengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar.

### **Kepuasan Kerja**

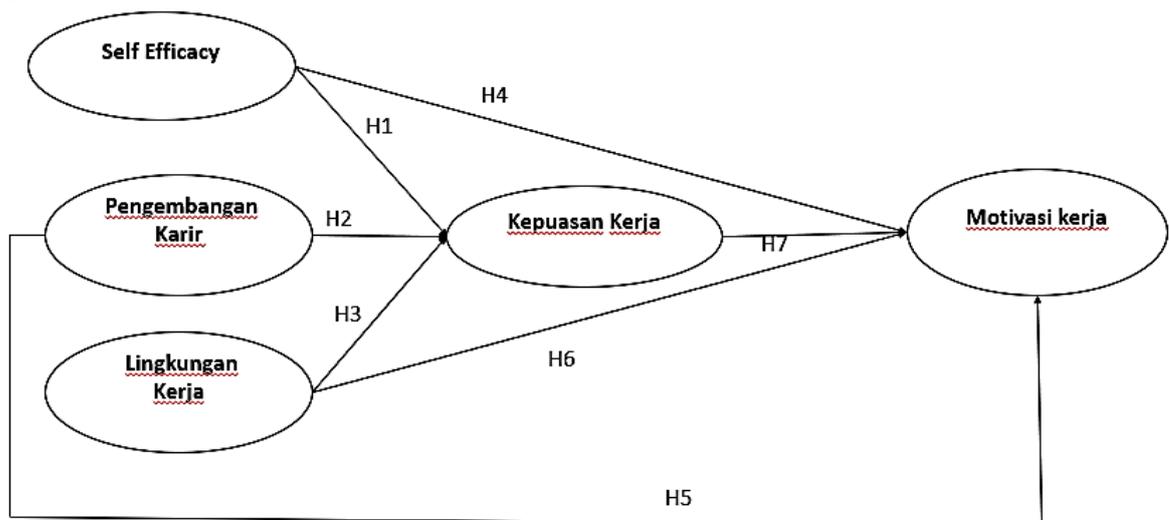
Kepuasan kerja merupakan salah satu nilai penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam bekerja. Karakteristik setiap individu yang beragam membuat tingkat kepuasan bekerja individu quip berbeda yang dapat mempengaruhi banyak dampak dalam bekerja. Priansa (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan senang dalam bekerja ini akan tumbuh dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kerjanya sehari-hari. Sikap saling menghormati, saling membantu dan kerjasama yang strong turut mendukung terciptanya perasaan senang dalam bekerja. Sebagaimana juga Luthans (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawaimengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja menurut Badriyah (2015). Penilaian yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam pekerjaan akan membawa dampak tersendiri bagi pekerjaan pegawai. Pekerjaan yang baginya menyenangkan akan membawa hasil yang sesuai dengan target dan begitu pula sebaliknya dengan keadaan yang tidak menyenangkan atas pekerjaannya. Edison (2017) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaa pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Maka apabila pegawai dalam perusahaan memiliki rasa menyenangkan dalam bekerja yang tinggi, maka organisasi tersebut dapat mengelola pegawai dengan baik dan tujuan organisasi pun akan makin mudah dicapai.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012). Menurut Torang (2013) motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu

untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005). Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

### Kerangka Konsep Penelitian



### Hipotesis Penelitian

- H1. Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya
- H2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya
- H3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya
- H4. Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan Pt. Citra Swastika Sentosa, Surabaya
- H5. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya
- H6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya
- H7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya

### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, berdasarkan tingkat penjelasan, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau penelitian yang menguji pengaruh antar variabel dalam hal ini menguji pengaruh variabel eksogen Self Efficacy, Pengembangan Karir dan lingkungan kerja terhadap variabel endogen Motivasi kerja dan variabel intervening Kepuasan kerja. Teknik sampling menggunakan Simple Random Sampling. Analisis data menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM). populasi penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Besarnya pengaruh langsung (direct effect) berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa hasil estimasi nilai-nilai parameter pengaruh langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen adalah seperti tampak pada

Tabel 1. Regression Weights  
Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan__Kerja <--- Self__Efficacy	,228	,099	2,310	,021
Kepuasan__Kerja <--- Pengembangan__Karir	,530	,124	4,282	,000
Kepuasan__Kerja <--- Lingkungan__Kerja	,566	,127	4,462	,000
Motivasi__Kerja <--- Kepuasan__Kerja	,638	,137	4,650	,000
Motivasi__Kerja <--- Self__Efficacy	,179	,080	2,219	,026
Motivasi__Kerja <--- Pengembangan__Karir	,232	,116	2,010	,044
Motivasi__Kerja <--- Lingkungan__Kerja	,246	,112	2,195	,028

Sumber: Hasil analisis, 2023.

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SEM, dengan cara menganalisis nilai koefisien yang ditampilkan pada tabel 5.22. Pengujian hipotesis ini adalah dengan menganalisis nilai C.R dan nilai P hasil olah data, dibandingkan dengan batasan statistik yang disyaratkan, yaitu di atas 1,64 untuk nilai CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P.

1) Pengujian Hipotesis 1

Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan AMOS 23 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung Self Efficacy terhadap Kepuasan kerja memiliki nilai CR (>1,64) sebesar 2,310 dan probabilitas sebesar 0,021 (<0,05).

2) Pengujian Hipotesis 2

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan AMOS 23 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung Pengembangan Karir terhadap Kepuasan kerja memiliki nilai CR (>1,64) sebesar 4,282 dan probabilitas sebesar 0,000 (<0,05), dengan alasan karena nilai CR memiliki perbedaan yang lebih besar dengan nilai Z tabel, maka nilai probabilitas semakin kecil.

3) Pengujian Hipotesis 3

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan AMOS 23 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja memiliki nilai CR (>1,64) sebesar 4,462 dan probabilitas sebesar 0,000 (<0,05), dengan alasan karena nilai CR memiliki perbedaan yang lebih besar dengan nilai Z tabel, maka nilai probabilitas semakin kecil.

4) Pengujian Hipotesis 4

Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan Pt. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan AMOS 23 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung Self Efficacy terhadap motivasi kerja memiliki nilai CR (>1,64) sebesar 2,219 dan probabilitas sebesar 0,026 (<0,05).

5) Pengujian Hipotesis 5

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan AMOS 23 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung Pengembangan Karir terhadap

Motivasi kerja dengan nilai CR (>1,64) sebesar 2,195 dan probabilitas sebesar 0,028 (<0,05) dengan nilai koefisien sebesar 0,028.

**6) Pengujian Hipotesis 6**

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan AMOS 23 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja dengan nilai CR 2,010 (>1,64) sebesar dan probabilitas sebesar 0,044 (< 0,05).

**7) Pengujian Hipotesis 7**

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan AMOS 23 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Motivasi kerja dengan nilai CR (>1,968) sebesar 4,650 dan probabilitas sebesar 0,000 (<0,05), dengan alasan karena nilai CR memiliki perbedaan yang lebih besar dengan nilai Z tabel, maka nilai probabilitas semakin kecil.

**Tabel 2.** Hasil Rekap Hipotesis

HIPOTESIS	PERNYATAAN	HASIL
Pertama	Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya	Diterima
Kedua	Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya	Diterima
Ketiga	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya	Diterima
Keempat	Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan Pt. Citra Swastika Sentosa, Surabaya	Diterima
Kelima	Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya	Diterima
Keenam	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya	Diterima
Ketujuh	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya	Diterima

Sumber: Hasil olahan, 2023

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Hasil ini menyatakan bahwa peningkatan efikasi diri akan memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Hasil ini menyatakan bahwa peningkatan Pengembangan Karir akan memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Hasil ini menyatakan bahwa peningkatan Lingkungan kerja akan memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

4. Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan Pt. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Hasil ini menyatakan bahwa peningkatan Self Efficacy akan memberikan dampak pada peningkatan Motivasi kerja karyawan.
5. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Hasil ini menyatakan bahwa peningkatan Pengembangan Karir akan memberikan dampak pada peningkatan Motivasi kerja karyawan.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Hasil ini menyatakan bahwa peningkatan Lingkungan kerja akan memberikan dampak pada peningkatan Motivasi kerja karyawan.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya. Hasil ini menyatakan bahwa peningkatan Kepuasan kerja akan memberikan dampak pada peningkatan Motivasi kerja karyawan.
8. Kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi kecil pengaruh langsung antara Self Efficacy terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya
9. Kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi pengaruh langsung antara Pengembangan Karir terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya
10. Kepuasan kerja mampu memberikan kontribusi pengaruh langsung antara Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja pada karyawan PT. Citra Swastika Sentosa, Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat peneliti memberikan masukan dan saran :

1. Indikator Self Efficacy perlu ditingkatkan dalam kemampuan dengan semakin meningkatnya Self Efficacy yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerjanya yang berdampak pada mendorong kepuasan kerja dan motivasi bagi seluruh karyawan.
2. Pimpinan sebaiknya lebih meningkatkan perhatian dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan tentang peningkatan rasa percaya diri pada karyawan, sehingga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Pelatihan ini dapat diberikan secara berkesinambungan.
3. Perusahaan dapat melakukan evaluasi secara periodik agar dapat melihat kinerja karyawan yang baik, evaluasi dapat dilakukan antar bagian agar mendapatkan hasil yang nyata yang dapat dipergunakan sebagai pengembangan karir karyawan.
4. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini dengan mengembangkan beberapa variabel seperti beban kerja, lingkungan kerja, penghargaan, penelitian agar penelitian menjadi lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Alex S. Nitisemito, 2012, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
2. Arikunto, 2014, Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta.
3. Arie Puspita Wardhani<sup>1)</sup>, Leonardo Budi Hasiolan<sup>2)</sup> , Maria Magdalena Minarsih<sup>3)</sup>, Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai( Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang)Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016.
4. Ana Sriekaningsih, 2018, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan organisasi Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.17, 2015 Hamzah, B. Uno. 2011. Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
5. Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- a. Gunawan, Kwan Jessica dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen diPT. Nutrifood Surabaya. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 1, No. 1, 2013, Hlm.1-11.
6. Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

7. I.Kristiawati, J.Prastyorini, MFF. Fachrudin. 2023 - IJEBD (International Journal of Entrepreneurship Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence to Increase Job Satisfaction in Employees PT Pelabuhan Indonesia III Surabaya (Persero) Tanjung Perak Surabaya
8. Rini Rahmah Hayati, 2016, Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan organisasi Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, Jurnal ISSN Vol.3 No.2 hal: 2356 – 6019.
9. Robbins & Judge, 2018, Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
10. Robert Kreitner, 2016, Perilaku Organisasi.Salemba, Jakarta.
11. Suwesty Yunia Pratiwi, 2011, Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo).
12. Sarwoto, 2016, Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen.Ghalia Indonesia, Jakarta. Sedarmayanti, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta
13. Widyawati, N., Mahriani, E., Yudawisastra, H. G., Zulfikar, R., Bagenda, C., Aziz, L. H., ... & Setianingsih, R. E. (2023). Pengantar Administrasi Bisnis.
14. Wijayanto, A., Winarni, E., & Mahmudah, D. S. (2021). Pengaruh Penerapan Akuntansi Lingkungan. *Yos Soedarso Economics Journal*, 3(1), 99-136.
15. Setiawati, A. P., & Mahmudah, D. S. (2023). ANALISIS PENGARUH FAKTOR PERCEIVED USEFULLNESS, EASE OF USE DAN SIKAP TERHADAP NIAT PENGGUNAAN SOFTWARE ZAHIR ACCOUNTING. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 5(2), 38-44.
16. Rochmatulaili, E., Suyanto, S., & Rahman, M. A. (2021). PENGARUH KREATIVITAS DAN INOVASI TERHADAP KEWIRAUSAHAAN UMKM FOOD COURT. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 3(1), 75-98.
17. Rahman, M. A. (2023). PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Di Universitas Yos Soedarso). *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 5(2), 13-37.