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.v6i6
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Efikasi Diri, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di KPP Pratama Bandung Tegallega

Rina Sutanti[1], Maman Suratman[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, rina.sutanti@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, maman.suratman@widyatama.ac.id

Corresponding Author: rina.sutanti@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *In a dynamic and competitive organizational environment, employee performance becomes a crucial element in achieving organizational success. This study aims to analyze the influence of work environment, workload, self-efficacy, and career development on employee performance at KPP Pratama Bandung Tegallega. The research method employed is descriptive-verification analysis through observation, interviews, and questionnaires administrated to 119 employees of KPP Pratama Bandung Tegallega, encompassing the entire population. The sampling technique used is a saturated sample. Data analysis was conducted using the Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis. The results show that work environment, self-efficacy, and career development have a positive and significant influence on employee performance, while workload has a negative and significant effect. These findings suggest that improving employee performance can be achieved through enhancing the work environment, managing workload proportionally, increasing self-efficacy, and implementing sustainable career development programs. This study provides practical contributions for policy-making within the organization to increase overall performance effectiveness.*

Keyword: *Work Environment, Workload, Self-Efficacy, Career Development, Employee Performance*

Abstrak: Pada lingkungan organisasi yang dinamis dan kompetitif, kinerja pegawai menjadi elemen krusial dalam mencapai keberhasilan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, efikasi diri, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Bandung Tegallega. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode deskriptif-verifikatif dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner kepada 119 responden pegawai KPP Pratama Bandung Tegallega yang diambil dari seluruh jumlah populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan analisis *Partial Least Square – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, efikasi diri, dan pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui perbaikan lingkungan kerja, pengelolaan beban kerja yang proporsional, peningkatan efikasi diri, dan pengembangan karier yang

berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pengambilan kebijakan di lingkungan KPP Pratama dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Efikasi Diri, Pengembangan Karier, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

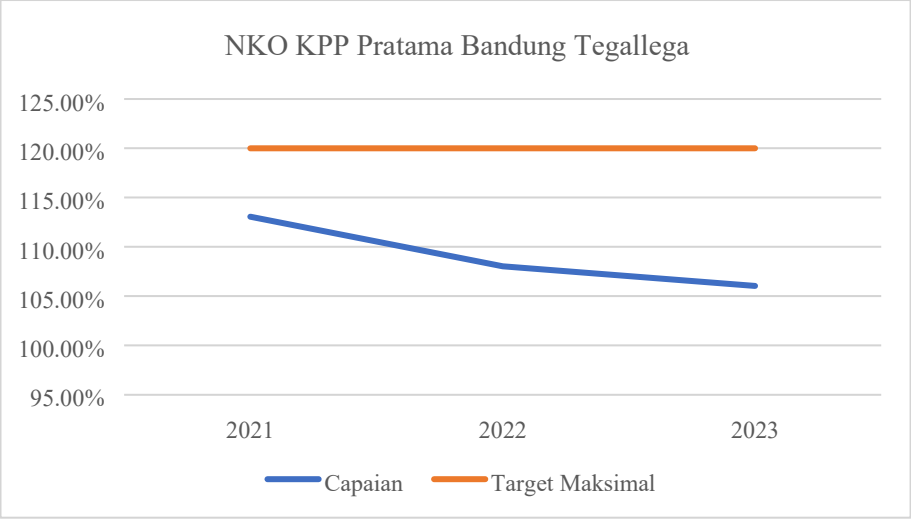
Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Organisasi perlu memahami bahwa kinerja pegawai dipengaruhi dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan aspek-aspek yang berasal dari dalam diri pegawai, seperti efikasi diri. Sedangkan, faktor eksternal antara lain lingkungan kerja, beban kerja, dan pengembangan karier juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, baik organisasi swasta maupun organisasi di sektor publik seperti Direktorat Jenderal Pajak.

Direktorat Jenderal Pajak (Ditjen Pajak) merupakan unit eselon I di bawah Kementerian Keuangan yang mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang perpajakan. Struktur organisasi Ditjen Pajak dapat dibedakan atas kantor pusat dan kantor operasional. Kantor pusat menjalankan fungsi perumusan kebijakan dan standardisasi teknis, analisis dan pengembangan, serta pembinaan dan dukungan administrasi. Adapun kantor operasional menjalankan fungsi teknis operasional dan/atau teknis penunjang Kantor Pusat Ditjen Pajak terdiri atas Sekretariat Direktorat Jenderal, 14 unit direktorat, dan 4 jabatan tenaga pengkaji. Kantor operasional di lingkungan Ditjen Pajak terdiri atas 34 Kantor Wilayah Ditjen Pajak (Kanwil Ditjen Pajak), 352 Kantor Pelayanan Pajak (KPP), 204 Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan (KP2KP), serta 4 Unit Pelaksana Teknis (UPT).

Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bandung Tegallega sebagai unit KPP mempunyai tugas melaksanakan penyuluhan, pelayanan, dan pengawasan kepada wajib pajak di wilayah kerjanya. Sebagai unit kerja, KPP Pratama Bandung Tegallega memiliki Nilai Kinerja Organisasi (NKO) KPP Pratama Bandung Tegallega yang merupakan hasil kinerja dari seluruh pegawai. NKO tersebut memiliki beberapa sasaran strategis atau indikator kinerja utama yang terdiri dari *stakeholder perspective* (penerimaan negara dari sektor pajak yang optimal), *customer perspective* (kepatuhan tahun berjalan dan kepatuhan tahun sebelumnya), *internal process perspective* (edukasi dan pelayanan yang efektif, pengawasan pembayaran masa yang efektif, pengawasan kepatuhan material yang efektif, penegakan hukum yang efektif, serta data dan informasi yang berkualitas), dan *learning & growth perspective* (Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, organisasi yang berkinerja tinggi, dan pengelolaan keuangan yang akuntabel).

Tabel 1. NKO KPP Pratama Bandung Tegallega Tahun 2022, 2023, dan 2024

Tahun	Capaian NKO	Target Maksimal
2022	113,06 %	120 %
2023	108,04 %	120 %
2024	106,04 %	120 %



Gambar 1. NKO KPP Pratama Bandung Tegallega Tahun 2022, 2023, dan 2024

KPP Pratama Bandung Tegallega sebagai unit kerja juga memiliki tantangan dalam mencapai target kinerja organisasi. Nilai Kinerja Organisasi (NKO) KPP Pratama Bandung Tegallega mengalami penurunan pada tiga tahun terakhir, yaitu tahun 2022, 2023, dan 2024 seperti yang disajikan dalam Tabel 1. Nilai kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja individu seluruh pegawai. Nilai capaian KPP Pratama Bandung Tegallega dalam tiga tahun terakhir tersebut mengalami penurunan meskipun nilainya masih di atas 100% atau tercapai, tetapi dalam internal institusi Direktorat Jenderal Pajak, hal ini dianggap rendah. Direktorat Jenderal Pajak memberikan target kepada setiap unit kerja sebesar 100% dengan maksimal capaian yang dapat dihitung adalah 120%. Secara implisit, seluruh pegawai Direktorat Jenderal Pajak diminta untuk mengusahakan capaian sebesar 120%. Berdasarkan data NKO Kantor Wilayah DJP Jawa Barat I, NKO KPP Pratama Bandung Tegallega tahun 2024 merupakan NKO terendah dari 16 unit kerja yang berada di wilayah Kantor Wilayah DJP Jawa Barat I. Penurunan NKO KPP Pratama Bandung Tegallega disebabkan oleh turunnya kinerja pegawai pada tiga tahun terakhir. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi hasil kinerja, seperti lingkungan kerja yang dinamis, beban kerja yang tinggi, efikasi diri yang beragam, dan keterbatasan pengembangan karier pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan *research gap* untuk beberapa variabel, yaitu lingkungan kerja, beban kerja, efikasi diri, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Harahap et al., 2023) yang berjudul "*The Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance in* PT Socfin Indonesia Medan" menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian (Sari et al., 2023) yang berjudul "*The Effect of Workload, Career Development, and Work Discipline on Employee Performance at Asia Energy Transformation Foundation*" menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian (Sari & Sari, 2022) yang berjudul "*The Influence of Leadership, Self Efficacy, and Career Development on Employee Performance*" menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian (Santika & Pramono, 2023) yang berjudul "*The Influence of Workload, Work Fatigue, Self-Efficacy and Work Environment on The Performance of Medical Workers Post The Revocation of PPKM at XYZ Hospital in Gianyar*" menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun demikian, terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Hasil penelitian (Akmat et al., 2024) yang berjudul "*The Influence of Career Development, Work Environment, and Workload on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance*"

menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Andiani & Jayanagara, 2023) yang berjudul "*Effect of Workload, Work Stress, Technical Skills, Self-Efficacy, and Social Competence on Medical Personnel Performance*" menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian (Sitompul & Simamora, 2021) yang berjudul "*The Effect of Workload, Work Experience, and Compensation on Employee Performance PT Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru*" menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Ambarita et al., 2022) yang berjudul "*The Influence of Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance: Empirical Study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya*" menunjukkan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai secara signifikan dan penelitian (Safari SD et al., 2024) yang berjudul "*Self-Efficacy, Career Development, and Commitment to Employee* Performance" menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian (La'bi et al., 2024) yang berjudul "*The Influence of Work Environment, Workload, and Career Development on Employee Performance*" menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, keseluruhan penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan pertimbangan bahwa peneliti akan menguji hubungan kompleks antara variabel laten, sampel yang terbatas, dan menganalisis variabel independen dan variabel dependen yang bersifat formatif dan reflektif, peneliti menggunakan analisis *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Masalah yang teridentifikasi dalam penelitian ini meliputi tingkat kepatuhan wajib pajak yang masih rendah menuntut kinerja optimal dari para pegawai, lingkungan kerja yang kurang ergonomis dan kurangnya fasilitas pendukung sarana dan prasarana memengaruhi konsentrasi pegawai dalam bekerja, beban kerja yang tidak terdistribusi dengan baik mengakibatkan kelelahan kronis (*burnout*) pada pegawai, efikasi diri yang rendah pada pegawai baru menyebabkan ketergantungan berlebihan kepada pegawai senior atau atasan dalam menyelesaikan tugas, program pengembangan karier yang terbatas membuat pegawai kurang termotivasi untuk meningkatkan kompetensi, serta adanya *research gap* dari beberapa peneliti terdahulu mengenai keterkaitan antar variabel dan perbedaan metode analisis yang digunakan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, efikasi diri, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bandung Tegallega. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tanggapan responden terkait lingkungan kerja, beban kerja, efikasi diri, pengembangan karier, dan kinerja pegawai, serta mengkaji pengaruh masing-masing variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Bandung Tegallega. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan memberikan masukan praktis bagi KPP Pratama Bandung Tegallega dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui optimalisasi lingkungan kerja, pengelolaan beban kerja, peningkatan efikasi diri, dan pengembangan program karier yang efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif-verifikatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, efikasi diri, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Bandung Tegallega. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2023).

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut (Sugiyono, 2023), metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Analisis menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan teknik Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS 4.0.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPP Pratama Bandung Tegallega yang berjumlah 119 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2024). Pemilihan teknik ini didasarkan pada pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif kecil dan peneliti ingin mendapatkan data yang komprehensif dari seluruh pegawai.

Variabel dan Operasionalisasi

Definisi operasional atau sering dinamakan juga sebagai operasionalisasi variabel adalah kegiatan atau proses yang dilakukan peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi konsep sehingga konsep tersebut dapat diukur (Zulganef, 2018). Penelitian ini menggunakan lima variabel utama yang terdiri dari empat variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2), efikasi diri (X_3), dan pengembangan karier (X_4), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

Tabel 2. Ringkasan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Jumlah Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X_1)	Fisik dan Non Fisik	8	Ordinal
Beban Kerja (X_2)	Waktu, Mental, Fisik	7	Ordinal
Efikasi Diri (X_3)	Tingkat, Keluasan, Kekuatan	9	Ordinal
Pengembangan Karier (X_4)	Perencanaan dan Pengembangan	9	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Tanggung Jawab, Kerjasama	7	Ordinal

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert 5 poin, mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5). Data ordinal dari skala Likert kemudian ditransformasi menjadi skala interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI) untuk memenuhi persyaratan analisis SEM-PLS (Sugiyono, 2023).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama. Pertama, studi kepustakaan untuk mendapatkan landasan teoritis dari berbagai literatur yang relevan. Kedua, observasi langsung di lokasi penelitian untuk mengamati kondisi lingkungan kerja dan aktivitas pegawai. Ketiga, penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai sebagai responden penelitian. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi organisasi termasuk Nilai Kinerja Organisasi (NKO) yang merupakan rata-rata nilai kinerja 119 pegawai KPP Pratama Bandung Tegallega tahun 2022, 2023, dan 2024.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan pendekatan dua tahap. Tahap pertama adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban pada setiap variabel. Tahap kedua adalah analisis verifikatif menggunakan SEM-PLS untuk menguji

hubungan kausal antar variabel. Evaluasi model pengukuran (outer model) dilakukan melalui uji validitas yang mencakup convergent validity dengan kriteria loading factor > 0,5 dan Average Variance Extracted (AVE) > 0,5, serta discriminant validity menggunakan Fornell-Larcker Criterion. Uji reliabilitas menggunakan Composite Reliability dengan nilai > 0,70. Evaluasi model struktural (inner model) dilakukan dengan mengukur R-Square untuk menilai kekuatan prediksi model, Q^2 Predictive Relevance untuk mengevaluasi relevansi prediktif, dan path coefficient untuk menentukan arah dan signifikansi hubungan. Pengujian hipotesis menggunakan nilai t-statistik dengan kriteria penerimaan > 1,96 pada tingkat kepercayaan 95%. Kualitas model secara keseluruhan dievaluasi menggunakan Goodness of Fit (GoF) index dengan rumus $GoF = \sqrt{(AVE \times R^2)}$, di mana nilai 0,10 menunjukkan GoF rendah, 0,25 untuk GoF sedang, dan 0,35 untuk GoF tinggi (Sugiyono, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KPP Pratama Bandung Tegallega yang merupakan unit operasional Direktorat Jenderal Pajak (DJP) Kementerian Keuangan Republik Indonesia. KPP Pratama Bandung Tegallega berkedudukan di bawah Kantor Wilayah DJP Jawa Barat I dengan wilayah kerja mencakup sembilan kecamatan di Kota Bandung, yaitu Astana Anyar, Bojongloa Kaler, Babakan Ciparay, Bojongloa Kidul, Bandung Kulon, Lengkong, Bandung Kidul, Batununggal, dan Regol. Total luas wilayah kerja sebesar 46.598 km² dengan jumlah Wajib Pajak terdaftar sebanyak 138.031 dengan status normal. Struktur organisasi KPP Pratama Bandung Tegallega terdiri atas Subbagian Umum dan Kepatuhan Internal, Seksi Penjaminan Kualitas Data, Seksi Pelayanan, Seksi Pemeriksaan, Penilaian dan Penagihan, serta enam Seksi Pengawasan (I-VI) dan Kelompok Jabatan Fungsional. Berdasarkan data Januari 2025, jumlah pegawai terdiri atas 119 Pegawai Negeri Sipil.

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 119 responden yang merupakan seluruh pegawai KPP Pratama Bandung Tegallega. Karakteristik dalam penelitian dikualifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan saat ini, golongan saat ini, pendidikan terakhir, dan lama bekerja responden. Maksud dan tujuan dari kualifikasi karakteristik responden tersebut untuk mengetahui kemampuan responden dalam menjawab setiap kuesioner yang telah diberikan sehingga data yang telah didapat merupakan informasi (data) yang valid.Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebesar 58,82% (70 responden) dan perempuan 41,18% (49 responden).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 30 tahun	26	21,85%
30-40 tahun	44	36,97%
41-50 tahun	24	20,17%
> 50 tahun	25	21,01%
Total	**119**	**100,00%**

Sumber: Olah Data Peneliti (2025)

Distribusi usia responden menunjukkan mayoritas pegawai berada pada rentang usia produktif 30-40 tahun (36,97%), yang mengindikasikan tingkat kematangan dan pengalaman kerja yang memadai dalam menilai variabel-variabel penelitian.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Kepala Kantor	1	0,84%

Kepala Seksi	9	7,56%
Kepala Subbag	1	0,84%
Pemeriksa	20	16,81%
Penyuluh	6	5,04%
Account Representative	45	37,82%
Pelaksana	37	31,09%
Total	**119**	**100,00%**

Sumber: Olah Data Peneliti (2025)

Komposisi jabatan responden didominasi oleh Account Representative (37,82%) dan Pelaksana (31,09%), yang merupakan posisi strategis dalam pelaksanaan tugas operasional perpajakan. Pegawai fungsional (pemeriksa dan penyuluh) berjumlah 26 pegawai (21,85%) dari total responden. Berdasarkan golongan kepangkatan, responden terdistribusi dari golongan IIa hingga IVc, dengan dominasi golongan III (IIIa/IIIb/IIIc/IIId) sebesar 63,86% (76 pegawai). Tingkat pendidikan responden mayoritas DIV/S1 (54,62%), diikuti DIII (22,69%), DI (15,13%), dan S2 (7,56%). Analisis masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja di DJP antara 10-20 tahun (36,13%), sedangkan masa kerja di KPP Pratama Bandung Tegallega mayoritas 3-5 tahun (47,90%). Karakteristik responden ini menunjukkan keberagaman yang representatif dan kredibilitas yang tinggi dalam memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja, beban kerja, efikasi diri, pengembangan karier, dan kinerja pegawai di lingkungan KPP Pratama Bandung Tegallega.

Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang 1-5 untuk mengukur persepsi responden. Berdasarkan rumus Sudjana (2001), diperoleh panjang kelas interval sebesar 0,80 dengan kriteria interpretasi: sangat tidak baik/sangat rendah (1,00-1,79), tidak baik/rendah (1,80-2,59), cukup (2,60-3,39), baik/tinggi (3,40-4,19), dan sangat baik/sangat tinggi (4,20-5,00).

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja di KPP Pratama Bandung Tegallega memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,36 yang termasuk dalam kategori cukup. Dimensi lingkungan kerja fisik memperoleh rata-rata 3,29 (cukup), sedangkan dimensi lingkungan kerja non-fisik memperoleh rata-rata 3,59 (baik).

Variabel Beban Kerja (X2)

Beban kerja pegawai KPP Pratama Bandung Tegallega memperoleh nilai rata-rata 3,40 yang tergolong tinggi. Dimensi beban kerja waktu menunjukkan nilai tertinggi dengan rata-rata 3,69, sementara dimensi beban kerja mental dan fisik berada pada kategori cukup dengan rata-rata masing-masing 3,38 dan 3,15.

Variabel Efikasi Diri (X3)

Efikasi diri pegawai KPP Pratama Bandung Tegallega memperoleh nilai rata-rata 3,38 yang tergolong cukup. Dimensi efikasi diri tingkat menunjukkan nilai tertinggi dengan rata-rata 3,41, sementara efikasi diri keluasan dan kekuatan berada pada kategori cukup dengan rata-rata yang sama 3,36.

Variabel Pengembangan Karier (X4)

Pengembangan karier pegawai KPP Pratama Bandung Tegallega memperoleh nilai rata-rata 3,24 yang tergolong cukup. Dimensi perencanaan karier menunjukkan nilai tertinggi dengan rata-rata 3,36, sementara dimensi pengembangan karier berada pada kategori cukup dengan rata-rata 3,15.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja pegawai di KPP Pratama Bandung Tegallega memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,21 yang termasuk dalam kategori cukup. Dimensi kinerja kualitas memperoleh rata-rata 3,65 (tinggi), dimensi kinerja kuantitas memperoleh rata-rata 2,76 (cukup), dimensi kinerja ketepatan waktu memperoleh rata-rata 3,58 (tinggi), dimensi kinerja tanggung jawab memperoleh rata-rata 3,74 (tinggi), dan dimensi kinerja kerjasama memperoleh rata-rata 2,58 (cukup).

Rekapitulasi Kinerja Pegawai

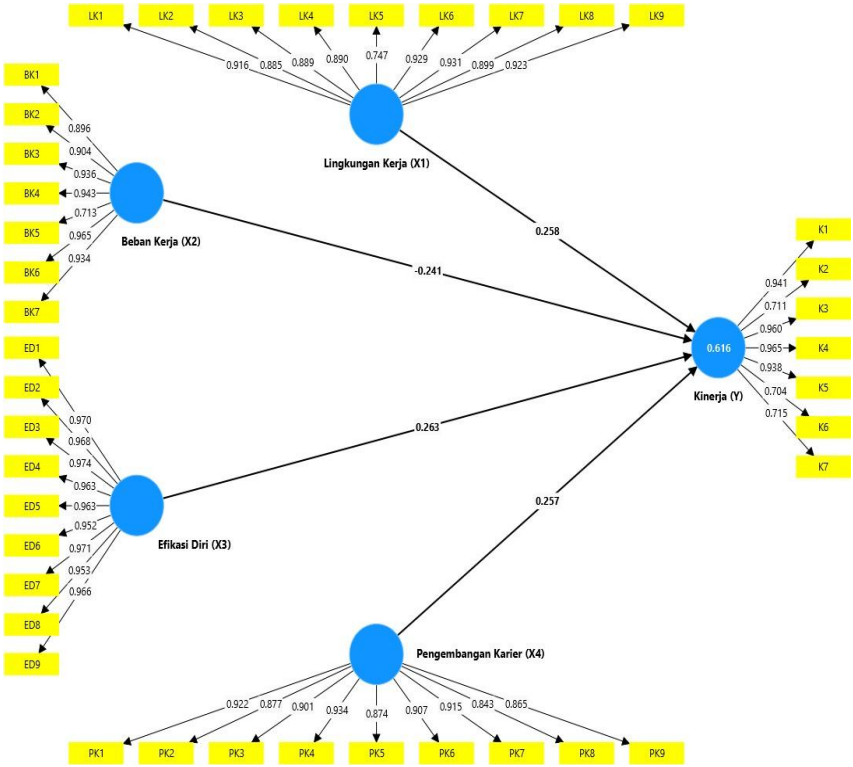
Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Penelitian Variabel Kinerja

No	SS	S	CS	TS	STS	Jumlah	Rata-rata	Keterangan
1	36	41	11	26	5	434	3,65	Tinggi
2	31	4	11	51	22	328	2,76	Cukup
3	26	49	13	26	5	422	3,55	Tinggi
4	25	55	8	29	2	429	3,61	Tinggi
5	43	36	9	28	3	445	3,74	Tinggi
6	30	3	2	42	42	294	2,47	Cukup
7	18	7	20	67	7	319	2,68	Cukup
Jumlah	**209**	**195**	**74**	**269**	**86**	**2671**	**22,45**	
Total	**1045**	**780**	**222**	**538**	**86**	**2671**	**3,21**	**Cukup**
%	**39,12%**	**29,20%**	**8,31%**	**20,14%**	**3,22%**	**100%**		

Berdasarkan analisis keseluruhan, kinerja pegawai di KPP Pratama Bandung Tegallega berada pada kategori cukup dengan nilai rata-rata 3,21 (interval 2,60-3,39). Meskipun tiga dimensi (kualitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab) menunjukkan performa tinggi, dimensi kuantitas dan kerjasama masih memerlukan perhatian khusus untuk peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Temuan ini memberikan gambaran komprehensif mengenai profil kinerja pegawai yang dapat menjadi dasar pengembangan strategi peningkatan produktivitas organisasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model)

Pengujian outer model dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara indikator dan variabel laten. Hasil pengujian validitas berdasarkan outer loading menunjukkan bahwa seluruh nilai outer loading > 0,7, memenuhi syarat validitas yang dipersyaratkan.



Gambar 4. Pengujian Validitas berdasarkan Outer Loading

Tabel 6. Pengujian Validitas berdasarkan Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Beban Kerja (X2)	0.814
Efikasi Diri (X3)	0.930
Kinerja (Y)	0.733
Lingkungan Kerja (X1)	0.795
Pengembangan Karier (X4)	0.798

Nilai AVE yang disarankan adalah di atas 0,5. Hasil menunjukkan seluruh nilai AVE > 0,5, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan AVE.

Tabel 7. Pengujian Reliabilitas berdasarkan Composite Reliability (CR)

Variabel	Composite Reliability
Beban Kerja (X2)	0.968
Efikasi Diri (X3)	0.992
Kinerja (Y)	0.950
Lingkungan Kerja (X1)	0.972
Pengembangan Karier (X4)	0.973

Nilai CR yang disarankan adalah di atas 0,7. Seluruh nilai CR > 0,7, menunjukkan bahwa model telah memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 8. Pengujian Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker

Variabel	Beban Kerja	Efikasi Diri	Kinerja	Lingkungan Kerja	Pengembangan Karier
Beban Kerja (X2)	(0.902)				
Efikasi Diri (X3)	-0.414	(0.965)			
Kinerja (Y)	-0.603	0.608	(0.856)		
Lingkungan Kerja (X1)	-0.563	0.428	0.609	(0.891)	
Pengembangan Karier (X4)	-0.417	0.522	0.598	0.400	(0.893)

Nilai akar kuadrat AVE dari setiap variabel laten lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan variabel laten lainnya, memenuhi syarat validitas diskriminan.

Uji Signifikansi Pengaruh (Inner Model)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik bootstrapping untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel dalam model.

Tabel 9. Uji Path Coefficient & Signifikansi Pengaruh

Pengaruh	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Kesimpulan
Beban Kerja → Kinerja	-0.241	2.265	0.024	Signifikan
Efikasi Diri → Kinerja	0.263	2.724	0.007	Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja	0.258	1.980	0.048	Signifikan
Pengembangan Karier → Kinerja	0.257	2.329	0.020	Signifikan

Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien -0,241 ($p < 0,05$); (2) Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien 0,263 ($p < 0,05$); (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien 0,258 ($p < 0,05$); dan (4) Pengembangan Karier berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien 0,257 ($p < 0,05$).

Evaluasi Model Struktural

Nilai R-Square dari Kinerja (Y) adalah 0,616, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Efikasi Diri, dan Pengembangan Karier mampu menjelaskan 61,6% variasi Kinerja pegawai, sisanya 38,4% dipengaruhi faktor lain. Nilai Q-Square sebesar 0,409 > 0 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediksi yang baik. Pengujian goodness of fit menghasilkan nilai SRMR sebesar 0,081 < 0,1, mengindikasikan bahwa model sesuai dengan data yang dianalisis dan memenuhi kriteria kelayakan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,263, T-Statistics 2,724 > 1,96, dan P-Values 0,007 < 0,05, sehingga H_1 diterima. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor determinan dalam meningkatkan produktivitas pegawai di KPP Pratama Bandung Tegallega. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Saputri & Defrizal, 2023) pada PT Telkomsel Bandar Lampung yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian (Marsella & Insani, 2024) pada PT Karya Kasih Sentosa yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien -0,241, T-Statistics 2,265 > 1,96, dan P-Values 0,024 < 0,05, yang berarti H_2 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dan stres kerja yang dirasakan pegawai dapat memengaruhi kinerja secara negatif. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Dewi & Waruwu, 2023) pada PT PLN (Persero) UPT Padang yang menunjukkan beban kerja berpengaruh negarif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian (Tanjung et al., 2022) pada PT Daihan Labtech Batam yang menunjukkan beban kerja berpengaruh negarif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai

Data penelitian memperlihatkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,263, T-Statistics 2,724 > 1,96, dan P-Values 0,007 < 0,05, sehingga H_3 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sutisna & Agustina, 2022) pada Sekretariat Daerah Provinsi Banten yang menunjukkan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian (Rachman & Istikhoroh, 2022) pada KPP Pratama Surabaya Wonocolo yang menunjukkan efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,257, T-Statistics 2,329 > 1,96, dan P-Values 0,020 < 0,05, yang berarti H_4 diterima. Temuan ini memperkuat argumen bahwa program pengembangan karier yang terstruktur dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Utarindasari & Kumala, 2023) pada PT Tugu Pratama Indonesia yang menunjukkan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian (Ningrum, 2021) pada PT PLN (Persero) UIP2B Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur yang menunjukkan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Simultan Variabel Independen Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan menunjukkan pengaruh signifikan lingkungan kerja, beban kerja, efikasi diri, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai dengan nilai R-square 0,697, yang berarti keempat variabel dapat memengaruhi kinerja sebesar 69,7%, sedangkan 30,3% dipengaruhi faktor lain. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Asmara & Utama, 2022) pada PT Pos Indonesia Kantor Pusat Surakarta yang menunjukkan pengaruh signifikan lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dan penelitian (Wiyanto et al., 2024) pada UPBU Kelas I Wamena yang menunjukkan pengaruh signifikan efikasi diri dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, efikasi diri, dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Bandung Tegallega. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, efikasi diri, dan pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan. Penurunan Nilai Kinerja Organisasi (NKO) selama tiga tahun terakhir menunjukkan adanya urgensi dalam memperbaiki faktor-faktor tersebut secara strategis. Temuan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendistribusikan beban kerja secara proporsional, meningkatkan efikasi diri melalui pelatihan yang berkelanjutan, serta merancang program pengembangan karier yang relevan dengan kebutuhan pegawai. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen KPP Pratama Bandung Tegallega dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia berbasis data yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sejalan dengan prinsip-prinsip dalam pengelolaan lembaga sektor publik.

REFERENSI

Ade, J. S., & Nisa, A. (2022). Pengaruh efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9(2), 67-78.

Akmal, M., Masriah, I., & Supratikta, H. (2024). The influence of career development, work environment, and workload on job satisfaction and its impact on employee

performance. *International Journal of Management and Digital Business*, *3*(2), 133–145.
Ambarita, P. R. L., Hanafi, A., & Yuliani. (2022). The influence of self-efficacy and work environment on employee performance: Empirical study on PT Sarana Indoguna Lestari Surabaya. *Open Journal of Business and Management, 10*, 263-280.
Andiani, T. K., & Jayanagara, O. (2023). Effect of workload, work stress, technical skills, self-efficacy, and social competence on medical personnel performance. *Aptisi Transactions on Technopreneurship, 5*(2), 118–127.
Asmara, M. B., & Utama, H. B. (2022). Effect of locus of control, self efficacy, and work environment on employee performance of PT. Pos Indonesia Post Office Surakarta. *Kelola: Jurnal Bisnis dan Manajemen, 9*(2), 165-179.
Dewi, A.S., & Waruwu, D. (2023). The effect of work motivation and workload on employee performance in PT PLN (Persero) UPT Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirauhsaan, 3*(1), 412-421.
Harahap, M., Astuti, R., & Tanjung, I. S. (2023). The effect of work environment and workload on employee performance in PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam*, 11(1), 51-58.
La'bi', M. L., Zakaria, Z., & Mulyanti, R. Y. (2024). The influence of work environment, workload, and career development on employee performance at the Ministry of Religious Affairs in South Papua. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *11*(2), 1156-1169.
Marsella, P. E., & Insani, W. N. (2024). The effect of work relationships and work environment on employee performance at PT. Karya Kasih Sentosa. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 3(10), 4993-5010.
Ningrum, A.S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UIP2B Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur. *Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika.*
Nurma Sari, A., & Sari, D. K. (2022). Pengaruh leadership, self-efficacy, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Armanda Putera. *Indonesian Journal of Law and Economics Review, 16*(August), 1-18.
Rachman, D. Y., & Istikhoroh, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, efikasi diri, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo. *Journal of Sustainability Business Research*, *3*(4), 87-98.
Safari, S., Triyanda, T., Hafni, L., & Indrastuti, S. (2024). Self-efficacy, career development, and commitment to employee performance. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(4), 422-432.
Santika, P. C. N., & Pramono, R. (2023). The influence of workload, work fatigue, self-efficacy, and work environment on the performance of medical workers post the revocation of PPKM at XYZ Hospital in Gianyar. *Jurnal Ekonomi, 12(03),* 230-239.
Saputri, N. I., & Defrizal. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Telkomsel Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi, 7*(2), 473–481.
Sari, M. I., Hardini, R., & Digdowiseiso, K. (2023). The effect of workload, career development, and work discipline on employee performance at Asia Energy Transformation Foundation. *Syntax Admiration, 4*(12).
Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). The effect of workload, work experience, and compensation on employee performance at PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 2*(2), 142-153.
Sugiyono, P. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* CV Alfabeta.
Tanjung, R., Asmarazisa, D., Aprielianto, H., Silalahi, R. Y. B., & Sahara. (2022). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia, 2*(2), 162–171.
Utarindasari, D., & Kumala, D. (2023). The influence of training and career development on

employee performance at PT Tugu Pratama Indonesia. *International Journal of Social Business Management*, *2*(1), 1-12.

Wiyanto, J., Ratnaningsih, D. J., & Suratini, S. (2024). Self-efficacy, career development, and work engagement on employee performance: Evidence from aviation sector organizations. *Journal of Enterprise and Development, 6*(1), 224-234.

Zulganef. (2018). *Metode penelitian bisnis dan manajemen.* PT. Refika Aditama.