

## **PENGARUH JOB AUTONOMY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN KOTA SEMARANG DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**Maya Shinta Rahma Puspita<sup>1</sup>, Qristin Violinda<sup>2</sup>, Rita Meiriyanti<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia

Email: [shintarhma@gmail.com](mailto:shintarhma@gmail.com), [qviolinda@upgris.ac.id](mailto:qviolinda@upgris.ac.id), [ritameiriyanti@upgris.ac.id](mailto:ritameiriyanti@upgris.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job autonomy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Semarang. Peneliti menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran form kuesioner melalui google form dan lembar kuesioner pada karyawan Dinas Perdagangan Kota Semarang. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan Dinas Perdagangan Kota Semarang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 154 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan SmartPLS versi 4.0. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan alat bantu SmartPLS versi 4.0. Hasil dari penelitian ini adalah *job autonomy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *job autonomy* tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *self efficacy*, selanjutnya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*, *self efficacy* memediasi pengaruh *job autonomy* terhadap kinerja karyawan, dan *self efficacy* memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Job Autonomy, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Self Efficacy*

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of job autonomy and work environment on employee performance with self-efficacy as a mediating variable. This study was conducted at the Semarang City Trade Office. The researcher used primary data obtained through the distribution of questionnaires via Google Forms and questionnaire sheets to employees of the Semarang City Trade Office. The population in this study consisted of employees of the Semarang City Trade Office. The sampling technique used was purposive sampling with a total of 154 respondents. The analysis tool used in this study was SmartPLS version 4.0. Data were collected using questionnaires and analyzed using SmartPLS version 4.0. The results of this study are that job autonomy has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance, job autonomy has no significant effect on self-efficacy, the work environment has a positive and significant effect on self-efficacy, self-efficacy mediates the effect of job autonomy on employee performance, and self-efficacy mediates the effect of the work environment on employee performance.*

**Keywords:** *Job Autonomy, Work Environment, Employee Performance, Self-Efficacy*

### **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, sektor pekerjaan mengalami transformasi yang mendalam dan kompleks. Transformasi ini tidak hanya mempengaruhi cara kerja, seperti pergeseran kearah digitalisasi dan otomatisasi, tetapi juga berdampak pada hasil kerja yang signifikan. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki tenaga kerja yang memuaskan karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya yang

dimilikinya (Mauli & Mukaram, 2016). Keberhasilan suatu organisasi atau bisnis sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawannya. Lebih khusus lagi, organisasi atau dinas pemerintah bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan orang-orang di bidangnya masing-masing. Salah satunya yaitu Dinas Perdagangan Kota Semarang. Untuk menjalankan fungsinya secara efektif, Dinas Perdagangan Kota Semarang harus memiliki pegawai dengan produktivitas kerja yang tinggi.

Banyak faktor yang dapat berpengaruh pada performa karyawan di dalam sebuah organisasi, termasuk otonomi pekerjaan (job autonomy) dan lingkungan kerja. Otonomi pekerjaan (job autonomy) merujuk pada tingkat kebebasan yang diberikan kepada karyawan dalam menyusun tugas mereka. Pemberian otonomi pekerjaan bertujuan untuk mengatur aspek pekerjaan dan kehidupan mereka dengan lebih efisien. Pemberian job autonomy juga merupakan cara yang baik untuk membantu karyawan melatih pekerjaannya. Eksplorasi karyawan yang ditimbulkan oleh job autonomy akan memunculkan ide-ide dalam diri karyawan ketika mereka ditempatkan dalam situasi sulit (Permatasari et al., 2022).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh Job Autonomy terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh Fibriany et al. (2025) menyatakan bahwa job autonomy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Kurniawan (2023) justru menyatakan bahwa job autonomy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut yang mengintegrasikan variabel lain.

Penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya yaitu penelitian Estiana et al. (2023), Herman Jelatu & Kasmiati (2024) yang hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurhandayani (2024) & Hapsari et al. (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh Darmawan & Anggelina (2022) & Santri et al. (2023) menunjukkan hasil bahwa self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda penelitian yang dilakukan oleh Kiftiyah & Al Banin, (2023) menyatakan bahwa self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2011) menunjukkan bahwa self efficacy mampu memediasi secara positif job autonomy terhadap kinerja. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Rizki Lubis (2025) yang menyatakan bahwa self efficacy tidak mampu memediasi secara positif job autonomy terhadap kinerja. Pada penelitian Hasito (2025) menyatakan bahwa self efficacy mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mukti & Waskito (2023) menunjukkan bahwa self efficacy tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa meskipun banyak penelitian yang telah mengkaji pengaruh job autonomy dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagian besar di antaranya hanya menganalisis hubungan dekat tanpa menguji mekanisme perantara yang dapat menjelaskan bagaimana pengaruh tersebut terjadi. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada integrasi variabel ketiga dalam satu model penelitian holistik, yang dapat memberikan wawasan lebih dalam tentang proses internal yang memengaruhi kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

di Dinas Perdagangan Kota Semarang dengan judul “Pengaruh Job Autonomy dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan Kota Semarang dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi”.

## KAJIAN TEORI

### ***Job Autonomy***

Job Autonomy atau otonomi pekerjaan merupakan penerapan kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan yang memberdayakan individu untuk bertanggung jawab terhadap tugasnya sendiri dan menentukan cara terbaik menggunakan prosedur yang akan digunakan untuk melaksanakannya (Suryowibowo & Syakarofath, 2024). Menurut Angeli (2024) job autonomy adalah tingkat di mana seorang individu diberi keleluasaan, kebebasan, dan fleksibilitas saat melakukan tugas-tugas seperti tugas dan prosedur yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana kebebasan digunakan untuk membuat keputusan mengenai konten, metode, penjadwalan, dan kualitas pekerjaan yang sedang dilakukan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka saat mereka menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Madyoningrum & Azizah, 2022). Menurut Uma & Swasti (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memberikan wawasan tentang kehidupan pribadi karyawan lain dalam melaksanakan tugasnya serta menilai kualitas pekerjaan yang telah dibiayai oleh perusahaan dan lingkungan yang baik apabila karyawan dapat bekerja dalam lingkungan yang optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan menurut Sakarina et al. (2024) lingkungan kerja merupakan salah satu lingkungan internal yang dirasakan dan mempunyai pengaruh terhadap aktivitas para anggotanya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegaraan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas seperti tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Salam et al., 2021). Perfomance atau kinerja adalah jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang konsisten dengan tugas yang diberikan kepada mereka (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Sedangkan manurut Parta (2023) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi kerja yang dibuat oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Self Efficacy**

Self Efficacy/ Efikasi Diri adalah kemampuan seseorang yang memengaruhi perilakunya, memotivasi dirinya sendiri, dan mampu bersikap jujur. Tingkat efikasi diri yang tinggi diperlukan bagi karyawan untuk mengelola dan melaksanakan program serta kegiatannya. Seseorang yang memiliki self efficacy akan mampu mengelola pekerjaannya. Dengan demikian, konsep self efficacy mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki kemampuan, potensi, dan pengendalian diri untuk sepenuhnya mampu menangani situasi apa pun yang mungkin muncul di masa mendatang Azizi et al. (2021). Self efficacy memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan perkembangan sumber daya manusia.

Self efficacy dapat menjadi motivator bagi individu untuk meraih keberhasilan yang lebih besar dalam upaya meningkatkan kinerjanya (Ariyanti & Rijanti, 2022).

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan antara *job autonomy*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil kajian literatur dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dikembangkan sebagai berikut:

- H1 : *Job Autonomy* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.**
- H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.**
- H3 : *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.**
- H4 : *Job Autonomy* Berpengaruh Terhadap *Self Efficacy*.**
- H5 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap *Self Efficacy*.**
- H6 : *Self Efficacy* Memediasi Pengaruh *Job Autonomy* Terhadap Kinerja Karyawan.**
- H7 : *Self Efficacy* Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job autonomy* dan lingkungan kerja dengan *self efficacy* sebagai variabel mediasi. Desain penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah minimum sampel yang sebaiknya dipakai yaitu 154. yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert 5 poin yang memuat indikator *job autonomy*, lingkungan kerja, *self efficacy*, dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian di uji validitasnya dengan *korelasi pearson product moment* dan *reliabilitas* nya melalui uji *Cronbach's Alpha* dengan standar nilai  $> 0.70$ . analisis data dilakukan secara deskriptif dan dilanjutkan dengan analisis jalur (*Path Analysis*) menggunakan sofware SmartPLS untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel, dengan sebelumnya memastikan data memenuhi asumsi *normalitas*, *multikolinearitas*, dan *heteroskedastisitas*. Dengan metode ini diharapkan penelitian dapat memberikan hasil yang valid, dapat diuji ulang, serta berkontribusi dalam memperkuat teori.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data dilakukan secara online melalui *googleform* selama periode 24 September 2025 - 16 Oktober 2025 kepada 154 responden karyawan Dinas Perdagangan Kota Semarang. Kuesioner berisi pernyataan mengenai *job autonomy*, lingkungan kerja, *self efficacy*, dan kinerja karyawan. Data diperoleh dan dianalisis secara kuantitatif menggunakan SmartPLS versi 4.0.

### Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mengetahui kategori jawaban responden pada tiap variabel, maka ditentukan skala intervalnya sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

Skor Tertinggi – Skor Terendah

Rentang skala = \_\_\_\_\_  
Banyaknya kelas

Untuk penilaian hasil dari kuesioner yakni skor terendah 1 dan skor tertinggi 5, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang Sakala} &= 5 - 1 \\ &= 1 \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat diketahui standar dari kategori lima kelas diatas untuk menemukan skor rata – rata jawaban responden yaitu sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = sangat rendah  
1,81 – 2,60 = rendah  
2,61 – 3,40 = cukup  
3,41 – 4,20 = tinggi  
4,21 – 5,00 = sangat tinggi

Berikut analisis variabel *job autonomy*, lingkungan kerja, *self efficacy*, dan kinerja karyawan.

**Tabel 1**

**Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

No	Variabel	Mean	Kategori
1	<i>Job Autonomy</i>	4,22	Sangat Tinggi
2	Lingkungan Kerja	4,23	Sangat Tinggi
3	Kinerja Karyawan	4,24	Sangat Tinggi
4	<i>Self Efficacy</i>	4,20	Tinggi

*Sumber : Diolah dari Kuesioner, 2025*

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa skor rata-rata otonomi kerja secara keseluruhan adalah 4,22 dalam kategori " Sangat Tinggi". Hal ini menunjukkan bahwa pegawai umumnya memiliki tingkat kebebasan, wewenang, partisipasi dalam penetapan tujuan, penilaian profesional ,dan kemandirian yang tinggi dalam mengevaluasi pekerjaan mereka. lingkungan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,23 yang juga masuk dalam kategori " Sangat Tinggi ". Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Perdagangan Kota Semarang sangat kondusif terhadap kenyamanan, fasilitas, keamanan, prosedur keselamatan, hubungan antar rekan kerja, dan komunikasi dengan atasan. Secara umum, lingkungan kerja mendukung dan kondusif bagi produktivitas karyawan. Variabel kinerja karyawan dengan skor rata-rata 4,24, yang juga termasuk dalam kategori Sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum memiliki kebiasaan kerja yang sangat baik. Sedangkan variabel *self efficacy* dengan skor rata-rata 4,20 dalam kategori Tinggi. Responden menunjukkan tingkat efikasi diri mereka dalam menangani masalah terkait pekerjaan, menghadapi situasi sulit, membuat keputusan penting, dan menghadapi tantangan baru, serta antusiasme mereka dalam menerima tugas yang menantang. Meskipun tinggi, masih ada ruang untuk peningkatan dalam aspek kepercayaan diri ini.

#### **Uji Validitas (*Convergent Validity*)**

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator – indikator dalam setiap konstruk mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Validitas *convergent* diuji dengan

menggunakan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai *outer loading*  $> 0.70$  dan nilai AVE  $> 0.50$  (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 2**  
**Hasil Outer Loading**

	Job Autonomy (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Z)	Self-Efficacy (Y)	Keterangan
JA1	0.719				Valid
JA2	0.821				Valid
JA3	0.878				Valid
JA4	0.806				Valid
JA5	0.794				Valid
JA6	0.871				Valid
JA7	0.861				Valid
JA8	0.724				Valid
LK1		0.795			Valid
LK2		0.766			Valid
LK3		0.697			Unvalid
LK4		0.787			Valid
LK5		0.819			Valid
LK6		0.793			Valid
LK7		0.755			Valid
LK8		0.788			Valid
KK1			0.813		Valid
KK2			0.820		Valid
KK3			0.798		Valid
KK4			0.835		Valid
KK5			0.825		Valid
KK6			0.805		Valid
KK7			0.748		Valid
KK8			0.800		Valid
SE1				0.830	Valid
SE2				0.845	Valid
SE3				0.844	Valid
SE4				0.845	Valid
SE5				0.809	Valid
SE6				0.734	Valid

*Sumber : Data yang Diolah SmartPlas 4, 2025*

Berdasarkan tabel 2 diatas, uji validitas convergent menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* diatas  $> 0,70$ , sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dalam mengukur dalam masing – masing konstruk.

**Tabel 3**  
**Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Job Autonomy	0.658	Valid
Lingkungan Kerja	0.625	Valid
Kinerja Karyawan	0.649	Valid
Self Efficacy	0.670	Valid

*Sumber : Data Primer yang Diolah SmartPLS 4, 2025*

Berdasarkan pada pengujian diatas nilai AVE masing-masing variabel melebihi 0,5 maka pernyataan indikator dianggap valid karena semua variabel memenuhi nilai AVE.

**Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)**

Salah satu metode yang dapat digunakan memastikan validitas diskriminan *cross-loading*. Validitas diskriminan menggunakan uji *cross loading* menunjukkan nilai loading tertinggi dalam konstruksi setiap variabel, memenuhi kriteria validitas (Anomsari et al., 2025)

**Tabel 4**  
**Hasil *Discriminant Validity Cross Loading***

	Job Autonomy	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Self Efficacy
JA1	0.719	0.644	0.599	0.578
JA2	0.821	0.705	0.685	0.653
JA3	0.878	0.701	0.709	0.680
JA4	0.806	0.689	0.663	0.648
JA5	0.794	0.612	0.604	0.547
JA6	0.871	0.665	0.676	0.623
JA7	0.861	0.653	0.689	0.602
JA8	0.724	0.723	0.632	0.592
LK1	0.643	0.800	0.637	0.602
LK2	0.666	0.761	0.563	0.626
LK4	0.654	0.779	0.599	0.569
LK5	0.678	0.825	0.641	0.593
LK6	0.644	0.793	0.625	0.645
LK7	0.703	0.775	0.711	0.694
LK8	0.602	0.799	0.789	0.718
KK1	0.640	0.673	0.813	0.778
KK2	0.691	0.705	0.821	0.639
KK3	0.626	0.636	0.798	0.632

KK4	0.619	0.691	0.836	0.659
KK5	0.685	0.645	0.825	0.656
KK6	0.649	0.671	0.804	0.655
KK7	0.644	0.649	0.747	0.608
KK8	0.685	0.671	0.800	0.662
SE1	0.585	0.708	0.678	0.831
SE2	0.656	0.708	0.736	0.846
SE3	0.686	0.712	0.665	0.844
SE4	0.628	0.681	0.627	0.844
SE5	0.646	0.686	0.645	0.808
SE6	0.527	0.606	0.532	0.733

Sumber : Data yang Diolah SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai outer loading masing-masing indikator terhadap variabelnya sudah lebih besar dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa penelitian yang disebut validitas diskriminan menunjukkan validitasnya..

#### **Uji Reliability**

**Tabel 5**  
**Hasil Cronbach Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Autonomy	0.925	Reliabilitas
Lingkungan Kerja	0.900	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0.923	Reliabilitas
Self Efficacy	0.901	Reliabilitas

Sumber : Data yang Diolah SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai *cronbach's alpha* memenuhi kriteria karena melebihi 0,6 yang menunjukkan bahwa distribusi datanya dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian.

**Tabel 6**  
**Composite Reability**

Variabel	Composite reliability	Keterangan
Job Autonomy	0.939	Reliabilitas
Lingkungan Kerja	0.921	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0.937	Reliabilitas

Self Efficacy	0.924	Reliabilitas
---------------	-------	--------------

Sumber : Data yang Diolah SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan tabel diatas, karena nilai *composite reliability* melebihi 0,7 maka nilai tersebut memenuhi kriteria dan menunjukkan bahwa distribusi datanya dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian.

#### **Uji R Square**

**Tabel 7**  
**Hasil R Square**

	R-square	R-square adjusted
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>0.736</b>	<b>0.733</b>
<b>Self Efficacy</b>	<b>0.729</b>	<b>0.724</b>

Sumber : Data yang Diolah SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas, diketahui bahwa pengaruh *job autonomy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,736 atau 73,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *independent* terhadap variabel mediasi memiliki pengaruh yang sedang. Kemudian pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja bersama dengan kinerja karyawan terhadap *self efficacy* adalah 0,729 atau 72,9% sehingga model penelitian ini memiliki pengaruh yang sedang antara variabel *independent* bersama dengan variabel mediasi terhadap variabel dependent.

#### **Uji Model Fit**

**Tabel 8**  
**Uji Model Fit**

	Estimated model	Keterangan
SRMR	0.067	Fit
d_ULS	1.962	Fit
d_G	1.490	Fit
Chi-square	1.112.305	Fit
NFI	0.734	Fit

Sumber : Data yang Diolah SmartPLS 4, 2025

Pada tabel 8, diketahui bahwa nilai SRMR sebesar 0.067, yang lebih kecil dari batas maksimum 0.10, menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian yang baik antara data yang diamati dan model yang dihipotesiskan. Artinya, perbedaan antara matriks kovarians yang diobservasi dan matriks kovarians model adalah kecil, sehingga model dianggap fit. Selanjutnya, Nilai d-ULS sebesar 1.962, yang lebih besar dari batas 0.05, menunjukkan bahwa struktur model tidak memiliki penyimpangan yang signifikan dan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model mendekati hubungan ideal yang diharapkan dari data. Sementara itu, Nilai d-G sebesar 1.490, yang juga lebih besar dari batas 0.05, menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian global yang baik, dan hubungan dalam model tidak

menunjukkan perbedaan signifikan dibandingkan dengan data yang sebenarnya. Pada indikator *Chi-Square* memperoleh nilai sebesar 1.112.305 lebih besar dari nilai tabel *Chi-Square* (41,337), yang berarti model ini dinyatakan fit. Ini menunjukkan bahwa model secara signifikan sesuai dengan data sampel, dan struktur model dapat menjelaskan hubungan antar variabel dengan baik. Terakhir yaitu, nilai NFI sebesar 0.734 yang mendekati nilai ideal 1, menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang cukup baik meskipun tidak optimal. Hal ini menunjukkan bahwa model masih dapat diterima untuk menggambarkan data.

### **Uji Hipotesis**

**Tabel 9**  
**Hasil Path Coefficient P-Value (Direct Effect)**

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Job Autonomy -> Self Efficacy	0.109	0.105	0.114	0.958	0.338
Job Autonomy -> Kinerja Karyawan	0.397	0.392	0.099	4.007	0.000
Lingkungan Kerja -> Self Efficacy	0.392	0.403	0.102	3.834	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.499	0.504	0.095	5.276	0.000
Self Efficacy -> Kinerja Karyawan	0.401	0.395	0.107	3.745	0.000

*Sumber : Data yang Diolah SmartPLS 4, 2025*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *job autonomy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas merek. Selanjutnya *job autonomy*, lingkungan kerja dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 10**  
**Spesific Indirect Effect**

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Job Autonomy -> Kinerja Karyawan -> Self Efficacy	0.159	0.155	0.060	2.667	0.008
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan -> Self Efficacy	0.201	0.199	0.065	3.088	0.002

*Sumber : Data yang Diolah SmartPLS 4, 2025*

Dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dapat memediasi pengaruh *job autonomy* terhadap kinerja karyawan , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *P value* < 0,05.

## PENUTUP

*Job autonomy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Semarang. Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung (direct effect) menggunakan SmartPLS 4, diketahui bahwa variabel *Job Autonomy* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai P sebesar 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 4, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai P sebesar  $0.000 < 0.05$ . Kemudian pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yang juga menunjukkan hasil positif signifikan. Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung (direct effect) menggunakan SmartPLS 4, diketahui bahwa variabel *Self Efficacy* (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai P sebesar 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. *Job autonomy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 4, diketahui bahwa variabel *Job Autonomy* (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Self Efficacy* (Z), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai P sebesar  $0.338 > 0.05$ . Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara *job autonomy* terhadap *self efficacy*. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*. Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung (direct effect) menggunakan SmartPLS 4, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *Self Efficacy* (Z), dengan nilai P sebesar  $0.000 < 0.05$ . Selanjutnya, *self efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh *job autonomy* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 4, menunjukkan bahwa uji pengaruh tidak langsung menyatakan bahwa *self efficacy* mampu memediasi pengaruh *job autonomy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil SmartPLS 4 yang menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,667 lebih besar dari nilai *t-table* yaitu 1,96 dan nilai *p-value* sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05. *Self efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 4, menunjukkan bahwa uji pengaruh tidak langsung menyatakan bahwa *self efficacy* mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3,088 lebih besar dari nilai *t-table* yaitu 1,96 dan nilai *p-value* sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05.

## REFERENSI

- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Dewi, S. S., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Otonomi dan Beban Kerja Pada Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai Pemediasi. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 4(2), 129–143. <https://doi.org/10.33476/jobs.v4i2.4153>.

- Estiana, R. Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>.
- Fibriany, F. W. Pramono, S. A. (2025). Analisis Pengaruh Workplace Flexibility, Continuous Development Program Dan Job Autonomy Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Rintisan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 837–846. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1426>
- Hapsari, I.Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdtt. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Herman Jelatu, & Kasmiati. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada KantorPT. *Citra Bakti Persada Makassar. Sistematis : Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 1(1), 49–59. <https://doi.org/10.69533/cskpep40>
- Hasito, D. H. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Silungkang Kota Sawahlunto. *Business Economics, and Education Studies (ICESB)*, 2(1), 320–332. <https://journal-icesb.org/index.php/icesb>
- 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>
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Mukti, A. K., & Waskito, J. (2023). Pengaruh Locus Of Control Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 298. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.759>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>
- Permatasari, F., Berliyanti, D. O. (2022). Airline Employee Job Satisfaction Analysis is Influenced by Employee Performance, Job Autonomy and Transformational Leadership. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 11(6), 1757–1763.
- Santri, S. P. D. Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1), 64–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v16i1.441>

Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203–215.  
<https://doi.org/10.21632/irjbs.4.3.203-215>

Suryowibowo, K., & Syakarofath, N. A. (2024). Peran job autonomy terhadap work engagement pada karyawan. *Cognicia*, 12(2), 149–158.  
<https://doi.org/10.22219/cognicia.v12i2.37223>