

## **Pengaruh *Self Efficacy*, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Pengembangan Karir (Studi pada Pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I)**

**Selviana<sup>1</sup>, Anton Prasetyo<sup>2</sup>**

Universitas Putra Bangsa<sup>1,2</sup>

selviana0499@gmail.com<sup>1</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy*, pengalaman kerja dan motivasi terhadap pengembangan karir. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah 1. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner angket pada 35 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Teknik analisa yang digunakan menggunakan bantuan program analisis *SPSS Versi 25 for Windows*. Hasil yang diperoleh dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy*, pengalaman kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.

Kata kunci: *self efficacy*; pengalaman kerja; motivasi; pengembangan karir

### **Abstract**

*This study aims to examine and analyze the effect of self-efficacy, work experience and motivation on career development. This research was conducted on UPTD Puskesmas Ayah 1 PNS employees. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 35 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis test*

*and the coefficient of determination. The analysis technique used is the help of the SPSS analysis program Version 25 for Windows. The results obtained in this study indicate that the variables of self-efficacy, work experience, motivation have a significant effect on career development. The self-efficacy variable has a significant effect on career development, the work experience variable has a significant effect on career development and the motivational variable has a significant effect on career development.*

*Keywords: self efficacy; work experience; motivation; career development.*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan instansi. Sumber daya manusia adalah asset instansi yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini instansi harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada jenjang karir dalam suatu organisasi yaitu pengembangan karir. Program pengembangan karir pegawai puskesmas ini hendaknya disusun oleh Bagian Kepegawaian berdasarkan metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan puskesmas saat ini maupun masa yang akan datang. Pengembangan karir pada prinsipnya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik, dan mencapai hasil optimal. Pengembangan karier karyawan ini dianggap semakin penting peranannya, karena tuntutan pekerjaan, sebagai akibat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Mangkunegara, 2013:79).

Penulis tertarik meneliti tentang pengembangan karir karena ingin mengetahui sejauh mana pengembangan karir pegawai PNS itu sendiri berimplikasi baik pada tingkat pengetahuan, kemampuan, keprofesionalan dan sifat-sifat kepribadian pegawai baik secara individu maupun kinerjanya pada instansi. Pengembangan karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri setiap pegawai, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Titik

awal dari pengembangan karir dimulai dari diri pegawai. Setiap pegawai bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I mendapatkan fenomena yaitu setiap pegawai diperlakukan adil bahwa pegawai PNS akan memperoleh kenaikan pangkat golongan pada periode tertentu setiap empat tahun sampai batas maksimal yang telah ditentukan sesuai tingkat pendidikan dan jabatan yang diembannya yang dimana pengembangan karir tersebut didukung sepenuhnya oleh kepala instansi maupun bagian kepegawaian. Akan tetapi walaupun sudah adanya perlakuan adil masih ada saja pegawai yang acuh dalam mengurus pemberkasan kenaikan pangkat dengan alasan sibuk padahal informasi dalam pengembangan karir pegawai PNS sudah diberitahukan secara terbuka dan detail kepada setiap pegawai. Untuk tingkat keminatan dipromosikan semua pegawai pada dasarnya mempunyai minat untuk dipromosikan akan tetapi karena kesibukannya kadang kala dalam mengurus pemberkasan sering terkendala sehingga mengharuskan untuk mengikuti kenaikan pangkat golongan periode selanjutnya. Semua pegawai yang PNS yang telah melakukan pengembangan karir mereka merasa puas tetapi mereka masih ingin terus mempunyai minat ingin terus mengembangkan karir mereka.

Penulis juga melakukan wawancara dengan Pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I fenomena yang ada dilapangan bahwa pegawai sangat percaya diri dalam memotivasi diri sendiri bahwa mereka yakin mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Selain itu pegawai juga yakin mereka bisa bekerja dengan tekun dan keras serta mampu menghadapi kesulitan dan tantangan baru sehingga mereka yakin bahwa dapat menyelesaikan permasalahan yang ada. Berdasarkan wawancara penulis dengan Pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I fenomenanya pegawai PNS disana memiliki masa kerja cukup lama dengan rata-rata 11-20 tahun sehingga pegawai disana dapat dengan mudah memahami dan menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan. Berikut data masa kerja pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I.

**Tabel I- 1**  
**Data Pegawai Berdasarkan Masa Kerja**

Lama Bekerja	Jumlah (Pegawai)
1-10 tahun	9
11-20 tahun	20
21-30 tahun	5
31-40 tahun	1
<b>Total</b>	<b>35</b>

*Sumber: Data Wawancara*

Berdasarkan Tabel I-1 data pegawai berdasarkan masa kerja menunjukkan hasil pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I dalam penelitian ini pegawai dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 9 pegawai, pegawai dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 20 pegawai, pegawai dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 5 pegawai, pegawai dengan masa kerja 31-40 tahun sebanyak 1 orang. Adapun fenomena lain yaitu pegawai PNS di Puskesmas Ayah I juga selalu mengikuti program-program yang diselenggarakan oleh instansi seperti kegiatan dan sosialisasi yang berhubungan dengan kesehatan serta pelatihan-pelatihan sehingga pegawai PNS disana dalam menjalankan rutinitas pekerjaannya memiliki banyak pengalaman. Selain itu pegawai PNS juga memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi dan tanggung jawab dalam pekerjaannya sesuai *jobdesk* masing-masing pegawai PNS disana.

Berdasarkan wawancara penulis dengan pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I fenomenanya pegawai PNS mempunyai tanggung jawab dalam bekerja dimana tanggung jawab tersebut adalah penunjang dalam pengembangan karir. Selain itu pegawai PNS juga harus mempunyai penilaian kinerja yang baik dalam meningkatkan karirnya. Lalu pegawai PNS juga mempunyai motivasi bahwa ketika mengembangkan karirnya akan memberikan kepastian untuk hari tuanya nanti sehingga pegawai mempunyai keinginan untuk terus mengembangkan karirnya dalam pekerjaannya.

## Metode

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I. Sampel yang digunakan sebanyak 35 pegawai dengan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* atau sampel jenuh. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut kemudian dianalisis dengan skala likert 1-4. Teknik pengolahan data dibantu menggunakan alat analisis *SPSS versi 25*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis statistic (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), uji analisis linear berganda, uji hipotesis (uji t, uji f), dan koefisien determinasi.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikasi	Keterangan
Y.1	0,809	0,3338	0,000	Valid
Y.2	0,817	0,3338	0,000	Valid
Y.3	0,819	0,3338	0,000	Valid
Y.4	0,828	0,3338	0,000	Valid
Y.5	0,873	0,3338	0,000	Valid
Y.6	0,835	0,3338	0,000	Valid
Y.7	0,837	0,3338	0,000	Valid
Y.8	0,838	0,3338	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  (0,3338). Semua butir instrumen pertanyaan variabel pengembangan karir (Y) dalam kuesioner dinyatakan valid.

### 2. Uji Validitas Variabel *Self Efficacy*

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikasi	Keterangan
X1.1	0,949	0,3338	0,000	Valid
X1.2	0,966	0,3338	0,000	Valid
X1.3	0,962	0,3338	0,000	Valid

X1.4	0,927	0,3338	0,000	Valid
X1.5	0,821	0,3338	0,000	Valid

---

*Sumber : Data Primer Diolah (2023)*

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,3338). Semua butir instrumen pertanyaan variabel *self efficacy* (X1) dalam kuesioner dinyatakan valid.

### 3. Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Butir	rhitung	rtabel	Signifikasi	Keterangan
X2.1	0,883	0,3338	0,000	Valid
X2.2	0,959	0,3338	0,000	Valid
X2.3	0,910	0,3338	0,000	Valid
X2.4	0,929	0,3338	0,000	Valid
X2.5	0,809	0,3338	0,000	Valid

---

*Sumber: Data Primer Diolah (2023)*

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,3338). Semua butir instrumen pertanyaan variabel pengalaman kerja (X2) dalam kuesioner dinyatakan valid.

### 4. Uji Validitas Variabel Motivasi

Butir	rhitung	rtabel	Signifikasi	Keterangan
X3.1	0,953	0,3338	0,000	Valid
X3.2	0,913	0,3338	0,000	Valid
X3.3	0,952	0,3338	0,000	Valid
X3.4	0,951	0,3338	0,000	Valid
X3.5	0,957	0,3338	0,000	Valid

---

*Sumber : Data Primer Diolah (2023)*

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,3338). Semua butir instrumen pertanyaan variabel motivasi (X3) dalam kuesioner dinyatakan valid.

### 5. Uji Reliabilitas Variabel

Hasil uji reliabilitas dari empat variabel yaitu pengembangan karir, *self efficacy*, pengalaman kerja dan motivasi peran menunjukkan hasil masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

### 6. Uji Asumsi Klasik

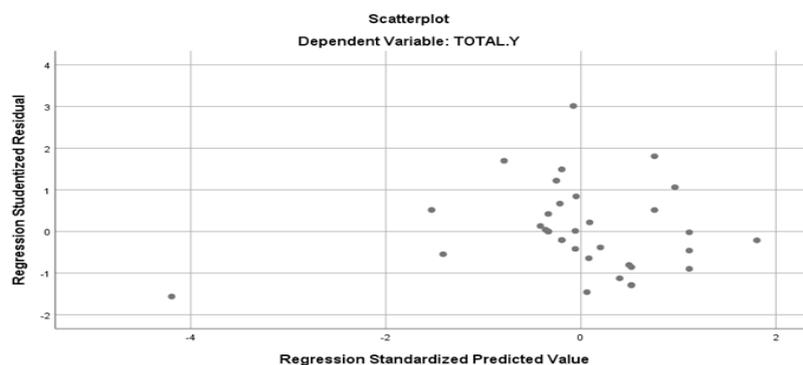
#### a. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,754	1,327
Pengalaman Kerja (X2)	0,568	1,762
Motivasi (X3)	0,582	1,719

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Hasil menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki VIF kurang dari 10 dan nilai tolelance lebih besar dari 0,1. Artinya bahwa tidak terjadi gejala multikonieritas antar variabel bebas, sehingga model dapat dipakai.

#### b. Uji Heterskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Hasil menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola

tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya model penelitian ini bisa untuk digunakan.

### c. Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		35
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std.Deviation</i>	2,30632616
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,112
	<i>Positive</i>	,112
	<i>Negative</i>	-,071
<i>Test Statistic</i>		,112
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Hasil di atas diketahui bahwa hasil nilai Asymp Sig (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05. Artinya data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

## 7. Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	3,547	2,629		1,349	0,187
<i>Self Efficacy</i>	0,414	0,137	0,344	3,015	0,005
Pengalaman Kerja	0,484	0,216	0,295	2,241	0,032

Motivasi	0,498	0,170	0,380	2,928	0,006
----------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

1. Konstanta (a) = 3,547

Jika Variabel *self efficacy* (X1), pengalaman kerja (X2), motivasi (X3) = 0 maka pengembangan karir (Y) sebesar 3,547 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

2.  $b_1 = 0,414$

Koefisien regresi X1 sebesar 0,414 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *self efficacy* (X1), maka akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,414 dengan asumsi variabel lain tetap.

3.  $b_2 = 0,484$

Koefisien regresi X2 sebesar 0,484 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel pengalaman kerja (X2), maka akan meningkatkan pengembangan kerja sebesar 0,484 dengan asumsi variabel lain tetap.

4.  $b_3 = 0,498$

Koefisien regresi X3 sebesar 0,498 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel motivasi (X3), maka akan meningkatkan pengembangan karir sebesar 0,498 dengan asumsi variabel lain tetap.

## 8. Uji Hipotesis

### a. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	3,57	2,629		1,349	0,187
<i>Self Efficacy</i>	0,44	0,137	0,344	3,015	0,005
Pengalaman Kerja	0,44	0,216	0,295	2,241	0,032
Motivasi	0,48	0,170	0,380	2,928	0,006

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Hasil di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

a) Hubungan *Self Efficacy* terhadap Pengembangan Karir.

Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *self efficacy* sebesar  $0,005 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 3,015 > t_{tabel} 1,693$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I.

## b) Hubungan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir.

Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel pengalaman kerja sebesar  $0,032 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 2,241 > t_{tabel} 1,693$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I.

## c) Hubungan Motivasi terhadap Pengembangan Karir.

Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi sebesar  $0,006 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 2,928 > t_{tabel} 1,693$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima yang berarti motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I.

**b. Uji F**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	414,121	3	138,040	23,662	,000b
	Residual	180,851	31	5,834		
	Total	594,971	34			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Hasil di atas diperoleh  $F_{hitung}$  adalah  $23,662 > F_{tabel} 2,91$ , dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel *self efficacy*,

pengalaman kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap pengembangan karir pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I.

## 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,834 <sup>a</sup>	0,696	0,667	2,41535

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Pengalaman Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Ajusted R Square* persamaan diatas sebesar 0,667 artinya 66,7% variabel pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I dapat dijelaskan oleh *self efficacy*, pengalaman kerja dan motivasi sedangkan sisanya 33,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

## Kesimpulan

Terhadap Pengembangan Karir pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I mempunyai *self efficacy* yang cukup tinggi ini. *Self efficacy* yang sangat tinggi dari instansi maupun diri pegawai itu sendiri sangat membantu pegawai yakin akan pengembangan karir dalam dirinya. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *self efficacy* maka akan meningkatkan pengembangan karir.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I mempunyai pengalaman kerja yang cukup banyak dan luas. Pengalaman kerja yang sangat tinggi dari

instansi maupun diri pegawai itu sendiri membuatnya lebih banyak belajar, maka pengembangan karir pegawai semakin memiliki kemudahan untuk mengalami peningkatan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja maka akan meningkatkan pengembangan karir.

3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I mempunyai motivasi yang tinggi. Motivasi dibutuhkan untuk seorang pegawai dalam pengembangan karir. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan pengembangan karir.
4. Variabel independent (*Self Efficacy*, Pengalaman Kerja dan Motivasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Pengembangan Kerja). Dengan demikian bahwa jika dalam organisasi memiliki *Self Efficacy*, Pengalaman Kerja dan Motivasi yang baik maka setiap pegawai akan merasakan pengembangan karir yang tinggi.
5. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variasi dari variabel independent (*Self Efficacy*, Pengalaman Kerja dan Motivasi) sebesar 66,7% sedangkan sisanya 33,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian misalnya dengan meneliti seluruh pegawai UPTD Puskesmas Ayah I yang berstatus PNS, BLUD dan THL.
2. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai PNS UPTD Puskesmas Ayah I, hanya terbatas pada faktor *self efficacy*, pengalaman kerja dan motivasi. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama namun disarankan menambah variabel-variabel lain.

## Daftar Pustaka

- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018, October). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *In Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* (pp. 811-816). Alwisol. (2017). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Candra, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir di PT. PLN (Persero) distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 254-863.
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. G. A. M. (2015). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol, 9*.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghufron, & Risnawati. (2016). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R., & Husnan. (2010). *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kilapong, S. N. (2012). Kepemimpinan transformasional, self efficacy, self esteem pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tropica Cocoprime Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Kanfer, Ruth, Gilad Chen & Robert D. Pritchard (2008), *Work Motivation: Past, Present, and Future*. New York: Taylor & Francis Group, LLC.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14(1), 1-6.

- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nazir, Moh. Ph. D. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Srinadi, N. M. E., & Netra, I. G. S. K. (2014). Pengaruh pemberdayaan, self efficacy, dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(7), 1894-1910.
- Noormania, N. (2014). Pengaruh self efficacy dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Wijaya Karya Beton, Tbk. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Saragih, J. F., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Glass Ceiling Dan Self-Efficacy Terhadap Pengembangan Karier Wanita Pada Pt. Angkasa Pura I Juanda (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(3), 2874-2885.
- Satrianegara, M. F. (2019). *Organisasi dan manajemen pelayanan kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Sebayang, K. K., & Silaen, M. Y. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat. *Jurnal Global Manajemen*, 10(2), 75-86.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *eProceedings of Management*, 4(1).
- Siagian, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulaeman, E. S. (2011). *Manajemen Kesehatan: Teori dan Praktik di Puskesmas*. Yogyakarta: Gajah Mada University.

- Sulistiyono, B. B., & Supriyanto, J. (2020). Analisis Pengaruh Perspektif dan Motivasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Karir di Lembaga Kesehatan Penerbangan dan Ruang Angkasa (LAKESPRASARYANTO) Jakarta. *Jurnal Mitra Manajemen*, 9(1).
- Gayatri, I. A. D. S., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja serta Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1358-1378.
- Sumardi, S., Supriyanto, J., & Nugroho, M. A. S. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) di Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Dissertation*. STIE Widya Wiwaha.
- Sari, V. W., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Motivasi dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 141-145.
- Yunianti, E., Jaeng, M., & Mustamin, M. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMA Negeri 1 Parigi. *Mitra Sains*, 4(1), 8-19.