



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR LUBUKLINGGAU

Elzanti Rahman^{*1}, Ronal Aprianto², Suyadi³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹2002elzanti@gmail.com, ²Ronal.gbs@gmail.com, ³suyadi@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai responden yang berjumlah 32 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Outer Model, Reliability, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Penelitian ini menggunakan software SmartPLS 3.0 untuk melakukan pengolahan data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau, 2) Terdapat pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau, 3) Terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau.

Kata kunci : Pengembangan Karir, Self-Efficacy, Kinerja Karyawan

Abstract

Performance is the true foundation for an organization because without performance organizational goals cannot be achieved. The purpose of this research is to determine and analyze the influence of Career Development and Self-Efficacy on employee performance at PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau. This research is research that uses quantitative methods with an associative approach. The population in this study were all employees at PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau. This research uses a saturated sample, where the entire population is used as respondents, totaling 32 employees. Data collection techniques in this research were observation, interviews and distributing questionnaires. Data analysis techniques in this research use Outer Model Analysis, Reliability, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. This research uses SmartPLS 3.0 software to carry out data processing. The research results show that: 1) There is an influence of Career Development on employee performance at PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau, 2) There is an influence of Self-Efficacy on Employee Performance at PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau, 3) There is an influence of Career Development and Self-Efficacy on Employee Performance at PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau.

Keywords: Career Development, Self-Efficacy, Employee Performance



I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang memiliki banyak peluang bisnis, sehingga negara ini memiliki perusahaan yang bergerak dalam bidang-bidang tertentu, seperti PT. Lahan berlian utama motor yaitu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif dengan tujuan memenuhi kebutuhan masyarakat. Selain itu perusahaan dilatar belakangi melalui sarana berbagai unsur, salah satu unsur penting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek utama yang harus diperhatikan untuk peningkatannya karena dengan sumber daya manusia (SDM) yang ahli akan sangat berguna dalam memaksimalkan kinerja secara keseluruhan dalam sebuah perusahaan (Agustin, 2023).

Selain itu, kinerja dalam perusahaan diperlukan analisis terhadap faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah terbentuknya pengembangan karir yang baik dan terkoordinasi. Peran penting dari Pengembangan karir karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting, karena dapat memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan karyawan, agar makin memberikan kontribusi yang terbaik demi mewujudkan tujuan organisasi (Sudarto & Tembalang, 2016).

Selanjutnya *Self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. *Self-efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self-efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan (Engko, 2008). *Self-efficacy* atau efikasi diri sebagai bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri (Bandura, 1997).

Pada dasarnya Kinerja yang buruk akan berdampak buruk pada perusahaan, kinerja merupakan suatu tindakan pekerjaan. kinerja karyawan adalah bagian dari individu yang harus melakukan pekerjaan dan bertindak sesuai dengan pekerjaan, hal tersebut di perkuat oleh (Chairunnisah et al, 2021). Kinerja karyawan adalah seseorang yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan hasil kerja yang baik.

Dengan demikian Fenomena masalah yang berkaitan dengan Pengembangan Karir yaitu keterbatasan latar belakang pendidikan, sehingga dapat menghambat dalam pengembangan karir karyawan . Selanjutnya masalah Kuantitas Kerja, karyawan terburu-buru atau stres karena tekanan kuantitas produksi. Selanjutnya tentang *Self-efficacy* yaitu *Magnitude* atau *level*, beberapa karyawan masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan yang mereka lakukan dan masih bertanya kepada karyawan lain bagaimana cara dan strategi yang tepat untuk menuntaskan pekerjaannya tersebut. Selain itu masalah Kekuatan (*Strength*), karyawan memiliki rasa keyakinan yang rendah akan kemampuan yang dimiliki sehingga membuat karyawan cemas akan pekerjaan yang akan di lakukan.

Fenomena masalah yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan yaitu, Kualitas kerja, dimana kurangnya dukungan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sementara itu masalah Efektifitas dalam melaksanakan tugas, dimana belum ada inisiatif dari karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu Penelitian yang dilakukan oleh (Dwi Anjani, 2023) Penelitian ini menunjukan bahwa variable pengembangan karir dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, Peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Self-*



Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Apabila karyawan melakukan tindakan yang merugikan bagi perusahaan maka perusahaan harus dapat cepat mendeteksi penyebab dari tindakan tersebut karena bisa jadi penyebab seseorang melakukan hal merugikan perusahaan itu berasal dari lingkungan, dan nilai sosial dari perusahaan sendiri atau dikarenakan faktor yang ada dari pribadi seseorang.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai landasan karena teori ini menjelaskan mengenai pemahaman seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka dengan mengetahui penyebab atas kejadian yang dialami dan melihat hubungan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang yang ternaung di dalam organisasi tersebut (Permata Sari & Candra, 2020) Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir karyawannya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2019).

Indikator mempengaruhi Pengembangan karir yaitu : (Veitha Rivai, et al 2009)

- 1) Latar Belakang Pendidikan, Ukuran dari kualitas kerja ialah kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan serta persepsi pegawai terhadap kualitas kerja yang telah dibuat.
- 2) Kuantitas Kerja, Kuantitas kerja dapat diukur dari jumlah unit dan siklus aktivitas yang telah diselesaikan .
- 3) Ketepatan waktu, Ketepatan waktu dapat diukur dari seberapa lama penyelesaian aktivitas kerja dan memaksimalkan waktu yang ada agar semua pekerjaan berjalan tepat waktu.
- 4) Efektivitas, Meningkatkan hasil dari pemanfaatan sumber daya.

Self-Efficacy

Self-efficacy diartikan sebagai keyakinan terhadap kemampuan dalam mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang dibutuhkan untuk menghasilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1997). Selain itu *Self-efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari (Khaerana, 2020). Efikasi diri umumnya berbeda dengan aspirasi atau cita-cita karena menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri (Puspita Dewi & Heru Mugiarto, 2020) *Self-efficacy* adalah penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu dengan yang dipersyaratkan. (Dewani Agustin et al, 2021)



Dimensi yang memengaruhi self-efficacy yaitu : (Bandura, 1997)

- 1) Dimensi Magnitude atau Level, dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang di rasakannya.
- 2) Dimensi Generalisasi (generality), dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.
- 3) Dimensi Kekuatan (strength), dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman- pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya.

Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi karyawan kepada perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan. Keberhasilan sebagai suatu kegiatan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang diinginkan, baik peningkatan tingkat kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan, kinerja perusahaan juga meningkat. Kinerja dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas disebut sebagai kinerja. Kinerja merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja. Pengertian lain yaitu kinerja karyawan adalah hasil perolehan kerja seseorang secara akumulatif

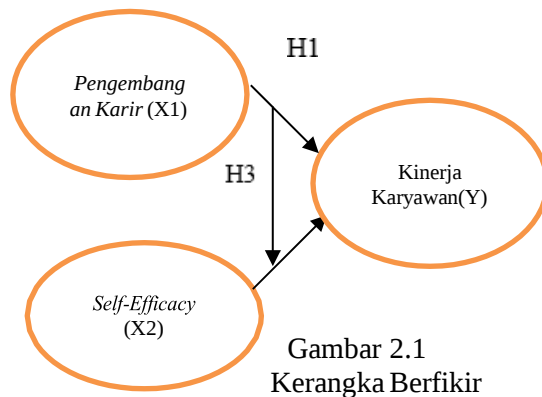
selama kurun waktu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk memenuhi target sasaran kerja yang telah disepakati bersama sama (Nurchayyo & Tri Wikaningrum, 2020).

Indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu: (Chairunnisah et al, 2021)

- 1) Kualitas Kerja
Merupakan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan merupakan ukuran dari kualitas.
- 2) Kuantitas Kerja
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- 3) Ketepatan Waktu
Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
- 4) Efektifitas
Menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- 5) Komitmen
Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggungjawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel independen dan variabel dependen yang akan diteliti. Hubungan antar variabel tersebut akan dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian. Maka dari itu kerangka berpikir digunakan sebagai dasar penyusunan penelitian (Sugiyono, 2018).

Kerangka BerfikirGambar 2.1
Kerangka Berfikir**Hipotesis Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- H1: Adanya pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau
- H2: Adanya pengaruh signifikan antara Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau
- H3: Adanya pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau.

III. METODOLOGI PENELITIAN**Desain Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2018) “Desain Penelitian (research design) adalah rencana untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisis data, berdasarkan pertanyaan

penelitian dari studi.”

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan langkah pertama dilakukan peneliti untuk menentukan judul penelitian yaitu observasi awal untuk mengetahui permasalahan yang ada pada objek penelitian sesuai dengan observasi awal untuk mengetahui judul, selanjutnya peneliti mencari teori pendukung untuk judul H2 yang telah di pilih. Kemudian langkah selanjutnya yaitu menentukan rumusan masalah pada judul yang telah dipilih. Langkah selanjutnya melakukan pengumpulan data yang akurat untuk penelitian, setelah pengumpulan data lengkap selanjutnya peneliti melakukan analisis data yang telah dikumpulkan dan dilaporkan. Tahap selanjutnya, yaitu menjelaskan hasil penelitian dan tahap terakhir, yaitu menyimpulkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif, Peneliti menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan sumber data yang memberikan data secara tidak langsung kepada peneliti, misalnya melalui orang lain ataupun dalam bentuk dokumen (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dengan kuesioner, hasil wawancara dan data lainnya. Penelitian ini data yang di peroleh dari data primer yaitu kuesioner dan wawancara. Data sekunder sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, situs web, dokumen daftar karyawan, foto, dan file lainnya.

Selanjutnya, Peneliti membuat instrumen penelitian, dimana Peneliti membuat rancangan daftar pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pengumpulan data. Kemudian dilanjutkan



dengan pengumpulan data, setelah data diperoleh Peneliti melakukan pengolahan data menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk memperoleh atau membuktikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Setelah pengolahan data selesai dilakukan dan didapatkan hasil, maka dapat dilihat terbukti atau tidak jawaban sementara atau hipotesis yang telah ada.

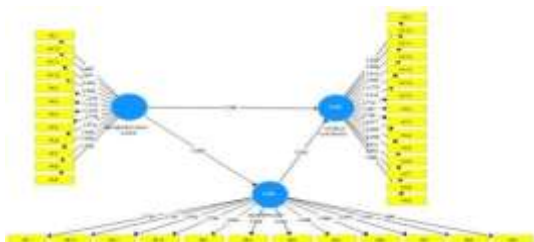
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Outer Model

a. Uji Validitas Konvergen

Validitas Konvergen (Convergent Validity) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau konstruk latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan korelasi antar component score atau item skor dengan construct score atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program SmartPLS 3.0



Gambar 4.1 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama

Tabel 4.1 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Pertama

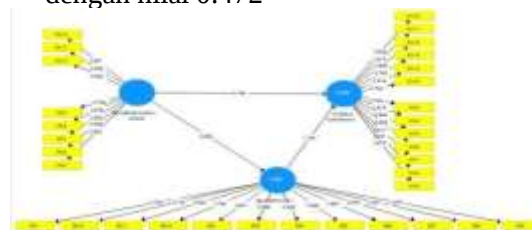
Variabel	Indikator	Pengembangan Karir	Self-Efficacy	Kinerja Karyawan
	PK 1	0.687		
Pengembangan Karir	PK 2	0.579		
	PK 3	0.510		
	PK 4	0.472		
	PK 5	0.776		
	PK 6	0.972		

	PK 7	0.943		
	PK 8	0.950		
	PK 9	0.859		
Self-Efficacy	SE 1		0.739	
	SE 2		0.832	
	SE 3		0.965	
	SE 4		0.932	
	SE 5		0.948	
	SE 6		0.863	
	SE 7		0.943	
	SE 8		0.930	
	SE 9		0.868	
	SE 10		0.739	
	SE 11		0.922	
Kinerja Karyawan	KK 1			0.245
	KK 2			0.581
	KK 3			0.738
	KK 4			0.817
	KK 5			0.840
	KK 6			0.956
	KK 7			0.913
	KK 8			0.952
	KK 9			0.880
	KK 10			0.928
	KK 11			0.910
	KK 12			0.835
	KK 13			0.775
	KK 14			0.918

Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.0, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, hasil penelitian ini ditemukan indikator dari masing-masing variabel yang nilai dibawah 0,7 (tidak valid) estimasi *loading factor* yaitu:

1. Dua indikator dari variabel Kinerja Karyawan (KK) yaitu KK1 dengan nilai 0.245, KK2 dengan nilai 0.581
2. Empat indikator dari variabel Pengembangan Karir (PK) yaitu PK1 dengan nilai 0.687, PK2 dengan nilai 0.579, PK3 dengan nilai 0.510, PK4 dengan nilai 0.472



Gambar 4.2 Uji Validitas Konstruk Untuk



Model Pengukuran Kedua

Tabel 4.2 Uji Validitas Konstruk Untuk Model Pengukuran Kedua

Variabel	Indikator	Pengembangan Karir	Self-Efficacy	Kinerja Karyawan
	PK 5	0.793		
Pengembangan Karir	PK 6	0.979		
	PK 7	0.959		
	PK 8	0.946		
	PK 9	0.842		
	PK 10	0.967		
	PK 11	0.956		
	PK 12	0.903		
Self-Efficacy	SE 1		0.739	
	SE 2		0.831	
	SE 3		0.966	
	SE 4		0.934	
	SE 5		0.948	
	SE 6		0.861	
	SE 7		0.945	
	SE 8		0.931	
	SE 9		0.870	
	SE 10		0.735	
	SE 11		0.923	
	SE 12		0.706	
Kinerja Karyawan	KK 3			0.733
	KK 4			0.813
	KK 5			0.843
	KK 6			0.958
	KK 7			0.917
	KK 8			0.951
	KK 9			0.875
	KK 10			0.938
	KK 11			0.915
	KK 12			0.846
	KK 13			0.765
	KK 14			0.918
	KK 15			0.722
	KK 3			0.733
	KK 4			0.813

Pengolahan Data dengan *SmartPLS 3.0*, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 tampak bahwa keseluruhan *loading factor* CFA menunjukkan bahwa model sudah memenuhi syarat *convergent validity* karena nilai *loading factor* sudah lebih dari 0,7. Artinya seluruh indikator valid sebagai alat ukur untuk variabelnya masing-masing sehingga

kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur data yang dikumpulkan oleh peneliti.

b. Convergent Validity (Uji Validitas Menggunakan Outer Loading)

Convergent validity dari meansurement model dengan indikator refleksi dapat dilihat dari korelasi antara skor item atau indikator konstraknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Nilai yang diharapkan >0,70. Output SmartPLS untuk outer loading dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel Nilai 4.3 Outer Loading

Variabel	Indikator	Pengembangan Karir	Self-Efficacy	Kinerja Karyawan
	PK 5	0.793		
Pengembangan Karir	PK 6	0.979		
	PK 7	0.959		
	PK 8	0.946		
	PK 9	0.842		
	PK 10	0.967		
	PK 11	0.956		
	PK 12	0.903		
Self-Efficacy	SE 1		0.739	
	SE 2		0.831	
	SE 3		0.966	
	SE 4		0.934	
	SE 5		0.948	
	SE 6		0.861	
	SE 7		0.945	
	SE 8		0.931	
	SE 9		0.870	
	SE 10		0.735	
	SE 11		0.923	
	SE 12		0.706	
Kinerja Karyawan	KK 3			0.733
	KK 4			0.813
	KK 5			0.843
	KK 6			0.958
	KK 7			0.917
	KK 8			0.951
	KK 9			0.875
	KK 10			0.938



	KK 11			0.915
	KK 12			0.846
	KK 13			0.765
	KK 14			0.918
	KK 15			0.722
	KK 3			0.733
	KK 4			0.813

Pengolahan Data dengan *SmartPLS* 3.0, 2024

Pengujian validitas untuk indikator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk. Jika indikator lain pada konstruk lain berubah atau di keluarkan dari model. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk Pengembangan Karir, *Self-Efficacy* dan Kinerja Karyawan memiliki data yang valid dengan memiliki nilai diatas 0,50.

c. Uji Validitas Deskriminan setelah Modifikasi

Setelah dilakukannya dropping atau eliminasi pada setiap indikator- indikator yang lulus uji *discriminant validity*, dengan demikian didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Nilai *Cross Loading* setelah Modifikasi

Variabel	Indikator	Pengembangan Karir	Self-Efficacy	Kinerja Karyawan
	PK 5	0.793	0.831	0.843
Pengembangan Karir	PK 6	0.979	0.966	0.958
	PK 7	0.959	0.934	0.917
	PK 8	0.946	0.948	0.951
	PK 9	0.842	0.861	0.875
	PK10	0.967	0.945	0.938
	PK 11	0.956	0.931	0.915
	PK 12	0.903	0.870	0.846
Self-Efficacy	SE 1	0.692	0.739	0.722
	SE 2	0.793	0.831	0.843
	SE 3	0.979	0.966	0.958
	SE 4	0.959	0.934	0.917
	SE 5	0.946	0.948	0.951
	SE 6	0.842	0.861	0.875
	SE 7	0.967	0.945	0.938
	SE 8	0.956	0.931	0.915
	SE 9	0.903	0.870	0.846

	SE 10	0.655	0.735	0.765
	SE 11	0.912	0.923	0.918
	SE 12	0.654	0.706	0.722
Kinerja Karyawan	KK 3	0.699	0.712	0.733
	KK 4	0.718	0.784	0.813
	KK 5	0.793	0.831	0.843
	KK 6	0.979	0.966	0.958
	KK 7	0.959	0.934	0.917
	KK 8	0.946	0.948	0.951
	KK 9	0.842	0.861	0.875
	KK 10	0.967	0.945	0.938
	KK 11	0.956	0.931	0.915
	KK12	0.903	0.870	0.846
	KK 13	0.655	0.735	0.765
	KK 14	0.912	0.923	0.918
	KK 15	0.655	0.735	0.722
	KK 3	0.699	0.712	0.733
	KK 4	0.718	0.784	0.813

Pengolahan Data dengan *SmartPLS* 3.0, 2024

Hasil estimasi *cross loading* pada tabel

4.4, menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap variabel laten atau konstraknya (X1, X2 dan Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten atau konstruk sudah memiliki *discriminant validity* yang baik yaitu > 0.7 disetiap variabelnya. Berikut merupakan korelasi antar konstruk variabel laten :

Tabel 4.5 Korelasi Antar Konstruk

Variabel	Cronbach'S Alpha	Rho_A	Composite Reliability	A V E
Pengembangan Karir	0.973	0.975	0.978	0.847
Self-Efficacy	0.970	0.975	0.974	0.757
Kinerja Karyawan	0.971	0.975	0.974	0,748

Pengolahan Data dengan *SmartPLS* 3.0, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 Korelasi Antar Konstruk menunjukan bahwa semua variabel korelasi antar konstruk sudah memiliki nilai yang baik yaitu > 0.7 disetiap variabelnya.

2. Reliabilitas

a. Uji Composite Reliability

Outer Model selain diukur untuk



menilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai composite reliability blok indikator yang mengukur konstruk. Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability $> 0,6$ (Imam Ghazali, 2015).

Berikut ini merupakan nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 4.6 Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Pengembangan Karir	0.978
Self-Efficacy	0.974
Kinerja Karyawan	0.974

Pengolahan Data dengan *SmartPLS* 3.0, 2024

Hasil estimasi dari tabel 4.6, menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6-0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghazali, 2015).

b. Uji Cronbach Alpha

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat

dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai cronbach alpha blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha $> 0,7$. Berikut ini merupakan nilai dari cronbach alpha dari masing-masing variabel :

Tabel 4.7 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Pengembangan Karir	0.973
Self-Efficacy	0.970
Kinerja Karyawan	0.971

Pengolahan Data dengan *SmartPLS* 3.0, 2024

Hasil estimasi dari tabel 4.7, menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel laten atau konstruk berada diatas 0.6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki realibilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan. Dimana nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory research* dan nilai 0.6 - 0.7 dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory research* (Imam Ghazali, 2015).

3. Analisis Model Struktural (Inner Model)

a. Analisis R-Squares (R^2)

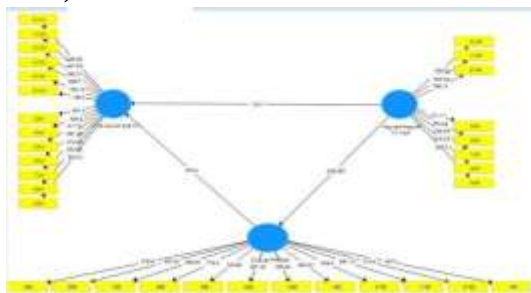
Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eksogen terhadap variabel endogennya. R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

**Tabel 4.8** Nilai R² (R-Squares)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.995	0.995
Self-Efficacy	0.983	0.983

Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.0, 2024

Hasil perhitungan R²-Squares untuk setiap variabel laten endogen dapat dilihat pada tabel 4.53. Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R Square dan R Square Adjusted Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa termasuk dalam kuat (0.995), selanjutnya hasil perhitungan RSquare dan R Square Adjusted Self-Efficacy menunjukkan bahwa termasuk dalam kuat (0.983). Untuk menunjukkan kategori model nilai R² yaitu 0.67 (Kuat), 0.33 (Moderate) dan 0.19 (Lemah) (Chin, 1998) dalam (ImamGhozali, 2015).



Gambar 4.3 Output Bootsrapping Berdasarkan gambar 4.3, menunjukkan estimasi dari nilai *outerloading* indikator dari setiap variabel laten setelah dilakukanya modifikasi dengan mengeliminasi atau melakukan *drooping* pada variabel laten yang tidak valid atau tidak memenuhi syarat *validity convergen*. Masing-masing nilai digambarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9 Nilai Output Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
SE1	0.739	0.738	0.076	9.754	0.000
SE2	0.831	0.848	0.066	12.538	0.000
SE3	0.966	0.963	0.020	48.480	0.000
SE4	0.934	0.936	0.029	32.163	0.000

SE5	0.948	0.948	0.026	36.951	0.000
SE6	0.861	0.859	0.100	8.577	0.000
SE7	0.945	0.938	0.035	26.696	0.000
SE8	0.931	0.932	0.031	29.754	0.000
SE9	0.870	0.886	0.056	15.675	0.000
SE10	0.735	0.757	0.113	6.510	0.000
SE11	0.923	0.917	0.044	21.186	0.000
SE12	0.706	0.744	0.107	6.605	0.000
PK5	0.793	0.815	0.071	11.101	0.000
PK6	0.979	0.975	0.018	54.479	0.000
PK7	0.959	0.958	0.019	49.634	0.000
PK8	0.946	0.946	0.029	32.619	0.000
PK9	0.842	0.842	0.123	6.834	0.000
PK10	0.967	0.961	0.029	33.861	0.000
PK11	0.956	0.955	0.022	43.308	0.000
PK12	0.903	0.914	0.041	21.987	0.000
KK3	0.733	0.732	0.090	8.108	0.000
KK4	0.813	0.831	0.082	9.938	0.000
KK5	0.843	0.857	0.064	13.113	0.000
KK6	0.958	0.956	0.018	53.199	0.000
KK7	0.917	0.922	0.036	25.515	0.000
KK8	0.951	0.952	0.021	45.050	0.000
KK9	0.875	0.874	0.084	10.459	0.000
KK10	0.938	0.932	0.033	28.592	0.000
KK11	0.915	0.919	0.038	24.154	0.000
KK12	0.846	0.866	0.067	12.565	0.000
KK13	0.765	0.783	0.100	7.663	0.000
KK14	0.918	0.914	0.043	21.561	0.000
KK15	0.722	0.756	0.103	6.981	0.000

Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.0, 2024

4. Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hiotesis merupakan nilai yang terdapat pada Total Effect dan Specifict Indirect Effects. Berikut tabel untuk pengujian hipotesis :

Tabel 4.10 Nilai Total Effect dan Specific Indirect Effect

	Original Sample Mean (O)	Standard Deviation (M)	Deviation (STDV)	T Statistics	P Values
Pengembangan Karir → Kinerja Karyawan	1.170	1.136	0.171	6.823	0.000
Self-Efficacy → Kinerja Karyawan	1.180	1.145	0.173	6.823	0.000
Pengembangan Karir → Self-Efficacy → Kinerja Karyawan	1.170	1.136	0.171	6.823	0.000



Pengolahan Data dengan SmartPLS 3.0, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat kita lihat bahwa Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 1.170 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 6.823 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.042, dengan nilai (M) 1.136, nilai standard deviation 0.171. Nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P-value ($0.000 < \alpha = 5$).

Berdasarkan tabel 4.10 dapat kita lihat bahwa *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa *Self-Efficacy* dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur *original sample* estimasi sebesar 1.180 dengan signifikan di bawah 5% yang di tunjukkan dengan nilai t – statistic 6.823 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.042, nilai (M) 1.145, nilai standard deviation 0.173 nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P- value ($0.000 < \alpha = 5$).

Berdasarkan tabel 4.10 dapat kita lihat bahwa Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh. Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 1.170 dengan signifikan di bawah 5% yang di tunjukkan dengan nilai t – statistic 6.823 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.042, dengan nilai (M) 1.136 , nilai standard deviation 0.171 . Nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P-value ($0.000 < \alpha = 5$). Dengan demikian estimasi bahwa Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini berarti semakin tinggi Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* maka semakin baik pula kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, Pengembangan Karir membantu seseorang terhindar dari masalah pekerjaan yang sering terjadi. Semakin tinggi jenjang karir yang dimiliki maka semakin baik pula Kinerja yang diharapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau yang memiliki jenjang karir yang tinggi, maka akan mendorong Kinerja yang baik pula.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian ini dilakukan oleh (Abubakar et al, 2020) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Huntsman Indonesia”. dengan hasil penelitian menunjukan variabel Pengembangan Karier Dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dilihat dari hasil penelitian dan penelitian terdahulu diatas bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila perusahaan menerapkan Pengembangan Karir dan terus-menerus memperbaiki kualitasnya baik dalam bentuk fisiknya maupun non-fisiknya. Sehingga, menjadi motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi variabel pengembangan karier pada pernyataan



dimana bahwa masa kerja yang lama dalam suatu organisasi akan meningkatkan peluang karyawan dalam pengembangan karir mereka, sehingga penelitian ini bertujuan yang salah satunya adalah untuk mengeksplorasi sejauh mana masa kerja yang panjang dan pengalaman masa kerja dapat memberikan memberikan landasan yang kokoh bagi pengembangan karir karyawan.

2. Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, *Self-Efficacy* membantu seseorang terhindar dari masalah pekerjaan yang sering terjadi. Semakin tinggi rasa percaya diri atau *Self-Efficacy* yang dimiliki maka semakin baik pula Kinerja yang diharapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Lubuklinggau yang memiliki tingkat rasa percaya diri atau *self-efficacy* yang tinggi, maka akan mendorong Kinerja yang baik pula.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian ini dilakukan oleh (Dwi Anjani, 2023) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Danagung D’ Briquettess Bantul Yogyakarta“. Dengan hasil penelitian menunjukan variabel Pengembangan Karier Dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dilihat dari hasil penelitian dan penelitian terdahulu diatas bahwa *Self-Efficacy* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) yang baik sangat perlu sekali ditanamkan pada diri seorang karyawan, karena dengan adanya *Self-Efficacy* maka karyawan akan memiliki gairah dalam bekerja dan dipengaruhi pula oleh kondisi di dalam perusahaan

seperti hubungan yang terjalin baik diantara para karyawannya menyatakan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi variabel *Self-Efficacy* pada pernyataan dimana bahwa dalam menghadapi tugas atau situasi yang sulit karyawan mampu bersikap tenang ketika dapat bekerja sama dengan baik, sehingga penelitian ini bertujuan yang salahsatunya adalah untuk mengukur sejauh mana tingkat keyakinan diri (*self-efficacy*) karyawan dapat memengaruhi kemampuan karyawan untuk bersikap tenang dan bekerja sama dengan baik ketika menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas didapatkan bahwa Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh Positif, berdasarkan pengolahan data menggunakan *SmartPLS*. Variabel pada penelitian ini ialah Pengembangan Karir sebagai variabel X1 (*variabel independent*), *Self-Efficacy* sebagai variabel X2 (*variabel independent*), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (*variabel dependent*). Dengan hasil olah data Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh.

Hal ini didasarkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 1.170 dengan signifikan di bawah 5% yang di tunjukkan dengan nilai t – statistic 6.823 dimana lebih besar dari nilai t -tabel sebesar 2.042, dengan nilai (M) 1.136, nilai standard deviation 0.171. Nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai $P\text{-value}$ (0.000) $< \alpha = 5$. Dengan



demikian estimasi bahwa Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan sumber penelitian terdahulu yang relevan oleh (Abubakar et al, 2020) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karier Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Huntsman Indonesia”. dengan hasil penelitian menunjukan variabel Pengembangan Karier Dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dilihat diatas bahwa Pengembangan Karier dan *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimana Pengembangan Karier dan *Self-Efficacy* keduanya sama-sama memiliki keterlibatan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi serta baik penerapan pengembangan karier dan *self-efficacy* maka mengakibatkan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan karyawan dalam perusahaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Penelitian ini menemukan, bahwa Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 1.170 dengan signifikan dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 6.823 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.042, dengan nilai (M) 1.136, nilai standard deviation 0.171. Nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5\%$, yang berarti Pengembangan Karir dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini menemukan, bahwa *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa *Self-Efficacy* dengan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 1.180 dengan signifikan di bawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t – statistic 6.823 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.042, nilai (M) 1.145, nilai standard deviation 0.173 nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P- value $(0.000) < \alpha = 5\%$.

3. Penelitian ini menemukan, bahwa Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan terbukti berpengaruh. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 1.170 dengan signifikan di bawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t – statistic 6.823 dimana lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.042, dengan nilai (M) 1.136, nilai standard deviation 0.171. Nilai P-Value sebesar 0.000. Nilai P-value $(0.000) < \alpha = 5\%$. Dengan demikian estimasi bahwa Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SARAN

1. Berdasarkan penelitian ini diharapkan pimpinan PT. Lautan Berlian Utama Motor kiranya dapat mempertahankan dan meningkatkan Pengembangan Karir untuk kedepannya karena berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun variabel Pengembangan Karir berpengaruh baik namun hendaknya untuk meningkatkan variabel Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy*, karena variabel tersebut juga mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya perlu menambah



variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, A. H., Wibowo, A. A., & Windiana, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Huntsman Indonesia. 10.
- Afandi Fandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Djanur Koenig, Ed.; Cetakan Ke). Zanafa Publishing.
- Bandura. (1997). Self-Efficacy.
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Neotekno Nusantara. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 297–315. <https://doi.org/10.55886/Esensi.V24i3.412>
- Buku ISBN Menanamkan Efikasi (1).Pdf. (T.T.).
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Sumber Daya Manusia. Dalam *Kinerja Karyawan* (Cetakan 1). Wiidina Bhakti Persada Bandung.
- Dwi Anjani, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Danagung D' Briquettess Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 2(1), 6–9. <https://doi.org/10.58765/Ekobil.V2i1.99>
- Haryono, S. (2016). Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan Amos, Lisrel, Pls. Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama, 450.
- Huseno Tun. (2016). *Kinerja Karyawan Tun Huseno.Pdf* (Tim MNC Publishing, Ed.; Cetakan 1). Media Nusa Creative.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Rajawali Press.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/Jeg.V5i1.835>
- Masram, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional* (Cetakan 1). Zifatama Publisher.
- Nurchahyo, S. A., & Tri Wikaningrum. (2020). Peran Knowledge Sharing , Learning Organization Dan Individual. May. <https://doi.org/10.30659/Ekobil.21.2.84-96>
- Permata Sari, D., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V1i3.102>
- Sari, A. N., & Sari, D. K. (2022). The Influence Of Leadership, Self Efficacy, And Career Development On Employee Performance. *Indonesian Journal Of Law And Economics Review*, 16. <https://doi.org/10.21070/Ijler.V15i0.777>
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (E. 6, Ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen* (6 Ed.). Alfabeta.
- Wiratna Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi* (Edisi 1). Yogyakarta Pustaka Baru.