



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN *SELF*  
*EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. *HUNTSMAN* INDONESIA**

SKRIPSI

Anggita Windiana Sari

1402015034

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN *SELF  
EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. *HUNTSMAN* INDONESIA**

SKRIPSI

Anggita Windiana Sari

1402015034

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HUNTSMAN INDONESIA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 10 Agustus 2020

Yang Menyatakan



(Anggita Windiana Sari)

NIM 1402015034

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH PENGEMBANGAN  
KARIR DAN *SELF EFFICACY*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. HUNTSMAN INDONESIA**

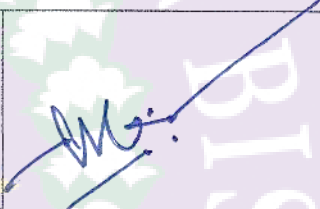
NAMA : **ANGGITA WINDIANA SARI**

NIM : **1402015034**


PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, MM	
Pembimbing II	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.	

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

  
Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul :

### **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HUNTSMAN INDONESIA**

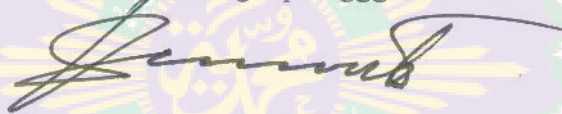
Yang disusun oleh :  
Anggita Windiana Sari  
1402015034

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA  
Pada tanggal: 25 Juli 2020

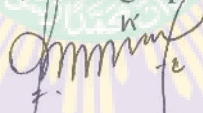
#### **Tim Penguji**

Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Anggota :



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)


**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anggita Windiana Sari  
NIM : 1402015034  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HUNTSMAN INDONESIA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 10 Agustus 2020  
Yang menyatakan

  
(Anggita Windiana Sari)

## ABSTRAK

Anggita Windiana Sari (1402015034)

### **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HUNTSMAN INDONESIA.**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

Kata Kunci: Pengembangan Karir, *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Huntsman Indonesia selama empat bulan yang berjumlah 90 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sampel jenuh dengan sampel berjumlah 90 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

**Anggita Windiana Sari (1402015034)**

**THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT HUNTSMAN INDONESIA.**

*The Thesis of Degree Program. Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.*

*Keywords: Career Development, Self Efficacy and Employee Performance.*

*The purpose of this study was to determine the effect of each variable studied, namely between Career Development and Self Efficacy on Employee Performance. This research uses survey method. The population in this study are permanent employees of PT. Indonesian Huntsman for four months totaling 90 people. The sample selection technique is done by saturating the sample with a sample of 90 people as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Data analysis processing techniques used are descriptive analysis, data quality test, multiple linear analysis, classic assumption test, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Then the data is processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 23. The results of research with a significance level of 5% found that: (1) Career Development has a positive and significant effect on Employee Performance, (2) Self Efficacy has a positive and significant effect on Employee Performance, and (3) Career Development and Self Efficacy jointly influential and significant on Employee Performance.*



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Huntsman Indonesia” dengan sebaik-baiknya yang merupakan syarat untuk memenuhi ujian akhir (Skripsi).

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa tanpa bantuan, dukungan, bimbingan, kritik dan saran dari berbagai pihak, tugas skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan dan rasa terima kasih serta doa semoga Allah menambah kebaikan pada mereka khususnya kepada :

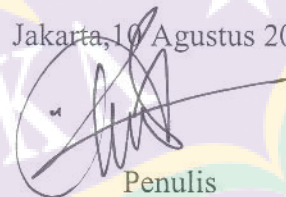
1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen sekaligus Dosen Pembimbing II Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pro. DR. HAMKA.
4. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing sementara proposal skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, MM, selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dalam penyusunan skripsi ini.

7. Kedua orangtua Bapak Djoko Handoyo dan Ibu Indah Setyowati serta keluarga tercinta Ratih Kumalasari Handayani, Ferdian Nursyawal, Feras Jodi Rahman Kiza Lesmana, Feras Diko Rahman Keenandra Narotama , dan Gery Triprasetyo Aji Karno Handoyo yang telah memberikan doa restu dan selalu menjadi motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Mustika, Ghina, Dhita, Ka Aida dan Rama yang senantiasa meluangkan waktu untuk menjadi pendukung setia segala kegiatan penulis.
9. Mutiara, Riska, Bule, Iis, Isti, Halimah, Dzafer, Hesti, Hazmi, Lusi, Abrar, Anggi, Tya, Nadya, Epen, Hanny, Ido, Reggi, Inayah, Firman, Robby, Teddy, Silla, Dea, Mira, Naoval, Puri, Raka, Della, dan semua teman yang saya tak bisa sebutkan namanya satu persatu yang senantiasa selalu memberikan dukungan serta keceriaan dan menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Keluarga DR Production, FOT, KATAR Unit 05 Pangkalan Jati Baru, IRGAMA 05 Pangkalan Jati Baru, Depok Musikgram, Teman teman magang dan karyawan di PT. Huntsman Indonesia yang selalu memberikan support dan doa doa baiknya.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 10 Agustus 2020



Penulis

(Anggita Windiana Sari)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAKSI/INTISARI</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Permasalahan .....	6
1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i> .....	6
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i> .....	7
1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i> .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Telaah Pustaka .....	20
2.2.1 <i>Teori Manajemen</i> .....	20
2.2.1.1 <i>Pengertian Manajemen</i> .....	20
2.2.1.2 <i>Tingkatan Manajemen</i> .....	21
2.2.1.3 <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	22
2.2.2 <i>Pengembangan Karir</i> .....	24

2.2.2.1	<i>Pengertian Pengembangan Karir</i> .....	24
2.2.2.2	<i>Tujuan Pengembangan Karir</i> .....	25
2.2.2.3	<i>Jalur Pengembangan Karir</i> .....	25
2.2.2.4	<i>Dimensi Pengembangan Karir</i> .....	26
2.2.2.5	<i>Indikator Pengembangan Karir</i> .....	28
2.2.3	<i>Self Efficacy</i> .....	29
2.2.3.1	<i>Pengertian Self Efficacy</i> .....	29
2.2.3.2	<i>Faktor – faktor yang mempengaruhi Self Efficacy</i> .....	33
2.2.3.3	<i>Dimensi Self Efficacy</i> .....	34
2.2.3.4	<i>Indikator Self Efficacy</i> .....	36
2.2.4	<i>Kinerja</i> .....	37
2.2.4.1	<i>Pengertian Kinerja</i> .....	37
2.2.4.2	<i>Fungsi Standar Kinerja</i> .....	39
2.2.4.3	<i>Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja</i> .....	40
2.2.4.4	<i>Persyaratan Kinerja</i> .....	41
2.2.4.5	<i>Dimensi Kinerja</i> .....	42
2.2.4.6	<i>Indikator Kinerja</i> .....	42
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i> .....	44
2.3.1	<i>Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kinerja</i> .....	44
2.3.2	<i>Hubungan Self Efficacy terhadap Kinerja</i> .....	45
2.3.3	<i>Hubungan Pengembangan Karier dan Self Efficacy terhadap Kinerja</i> .....	46
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i> .....	47
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....		49
3.1	<i>Metode Penelitian</i> .....	49
3.2	<i>Definisi dan Operasionalisasi Variabel</i> .....	50
3.2.1	<i>Definisi Variabel Penelitian</i> .....	50
3.2.2	<i>Operasionalisasi Variabel Penelitian</i> .....	51
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i> .....	54
3.3.1	<i>Populasi</i> .....	54
3.3.2	<i>Sampel</i> .....	55

3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> .....	55
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	56
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	57
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan Data</i> .....	57
3.5.2	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	57
3.5.2.1	<i>Uji Validitas</i> .....	57
3.5.2.2	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	59
3.5.3	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	60
3.5.4	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> .....	61
3.5.5	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	62
3.5.5.1	<i>Uji Normalitas</i> .....	62
3.5.5.2	<i>Uji Multikolinearitas</i> .....	63
3.5.5.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i> .....	64
3.5.5.4	<i>Uji Autokorelasi</i> .....	65
3.5.6	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i> .....	66
3.5.6.1	<i>Analisis Korelasi Parsial</i> .....	66
3.5.6.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi Berganda</i> .....	66
3.5.7	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)</i> .....	68
3.5.8	<i>Uji Hipotesis</i> .....	69
3.5.8.1	<i>Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)</i> .....	69
3.5.8.2	<i>Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)</i> .....	69
	<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	71
4.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	71
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i> .....	71
4.1.2	<i>Sejarah Perusahaan</i> .....	71
4.1.3	<i>Visi dan Misi PT Huntsman Indonesia</i> .....	72
4.1.3.1	<i>Visi Perusahaan</i> .....	72
4.1.3.2	<i>Misi Perusahaan</i> .....	72
4.1.4	<i>Struktur Organisasi PT Huntsman Indonesia</i> .....	73
4.1.5	<i>Gambaran Umum Karyawan PT Huntsman Indonesia</i> .....	77

4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan .....	80
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	81
4.2.1.1	<i>Uji Validitas Kuesioner</i> .....	81
4.2.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	83
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	84
4.2.3	<i>Analisis perVariabel</i> .....	85
4.2.3.1	<i>Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>)</i> .....	85
4.2.3.2	<i>Self Efficacy (X<sub>2</sub>)</i> .....	93
4.2.3.3	<i>Kinerja (Y)</i> .....	99
4.2.4	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	108
4.2.4.1	<i>Uji Normalitas</i> .....	109
4.2.4.2	<i>Uji Multikolinearitas</i> .....	110
4.2.4.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i> .....	111
4.2.4.4	<i>Uji Autokorelasi</i> .....	112
4.2.4.5	<i>Rangkuman Uji Asumsi Klasik</i> .....	113
4.2.5	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i> .....	114
4.2.6	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i> .....	116
4.2.6.1	<i>Analisis Koefisien Korelasi Parsial</i> .....	116
4.2.6.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi Berganda</i> .....	117
4.2.7	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)</i> .....	118
4.2.8	<i>Uji Hipotesis</i> .....	119
4.2.8.1	<i>Uji Statistik t</i> .....	119
4.2.8.2	<i>Uji Statistik f</i> .....	120
4.3	Pembahasan .....	121
	<b>BAB V PENUTUP</b> .....	127
5.1	Kesimpulan .....	127
5.2	Saran .....	129
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	131
	<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	
	<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	14
2	Operasionalisasi Variabel .....	52
3	Bobot Nilai Pengguna Skala <i>Likert</i> .....	56
4	Alpha/r hitung.....	59
5	Kriteria Persentase Skor Responden Terhadap Skor Ideal.....	60
6	Interprestasi Koefisien Korelasi .....	66
7	Karakteristik Responden dengan kategori Usia .....	78
8	Karakteristik Responden dengan kategori Jenis Kelamin .....	79
9	Karakteristik Responden dengan kategori Pendidikan .....	79
10	Karakteristik Responden dengan kategori Masa Kerja.....	80
11	Hasil Validitas Variabel X <sub>1</sub> .....	81
12	Hasil Validitas Variabel X <sub>2</sub> .....	82
13	Hasil Validitas Variabel Y .....	83
14	Hasil Uji Reliabilitas.....	84
15	Analisis Statistik Deskriptif.....	84
16	Saya merasa bahwa hubungan atasan terhadap karyawan sangat penting .....	85
17	Para atasan selalu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan karier karyawan.....	86
18	Tingkat kemampuan pegawai dapat diukur dengan lamanya masa kerja atau tingkat golongan.....	86
19	Saya membutuhkan promosi jabatan .....	87
20	Golongan pendidikan menjadi penentu dalam pengembangan karier karyawan .....	88
21	Organisasi selalu mengadakan program pelatihan kepada seluruh pegawai .....	88
22	Akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja saya menjadi ukuran dasar untuk pengembangan karier karyawan.....	89

23	Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karier di perusahaan.....	90
24	Hasil kinerja saya yang baik mempengaruhi pengembangan karier saya di perusahaan.....	90
25	Saya mendapatkan kesempatan lebih luas dan juga kepercayaan selama proses dalam bekerja untuk bisa mengembangkan karir.....	91
26	Indikator Kualitas Pengembangan Karier ( $X_1$ ) .....	92
27	Saya memiliki keyakinan besar terhadap kemampuan dalam mengendalikan diri sehingga dapat mengambil tindakan yang tepat untuk mencapai suatu hasil .....	93
28	Saya memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki .....	94
29	Saya memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan pekerjaan.....	95
30	Saya memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.....	95
31	Saya mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap yang positif .....	96
32	Saya selalu menampilkan sikap keinginan dan keyakinan diri yang besar pada seluruh proses pekerjaan yang ada .....	97
33	Saya selalu menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan sesuai orientasi yang telah di tetapkan sebelumnya .....	98
34	Indikator <i>Self efficacy</i> ( $X_2$ ) .....	98
35	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorangan per satu jam kerja di perusahaan .....	100
36	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan di perusahaan .....	100
37	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>operation</i> manual yang dibuat perusahaan .....	101
38	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>inspection</i> manual yang dibuat perusahaan .....	102
39	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan perusahaan .....	102



40	Saya selalu memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan <i>output</i> yang diharapkan oleh perusahaan .....	103
41	Saya selalu datang ke perusahaan tepat pada waktunya .....	104
42	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan .....	104
43	Saya senantiasa membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan .....	105
44	Saya selalu menghargai keberadaan rekan kerja satu sama lain .....	106
45	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja secara baik di perusahaan .....	106
	Indikator Kinerja (Y) .....	107
46	Hasil Uji Normalitas .....	109
47	Hasil Uji Multikolinearitas .....	111
48	Hasil Uji Autokolerasi .....	113
49	Hasil Regresi Linear Berganda .....	115
50	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan .....	116
51	Hasil Koefisien Korelasi Parsial <i>Self Efficacy</i> dan Kinerja Karyawan.....	117
52	Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	117
53	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	118
54	Hasil Uji t (Parsial) .....	119
55	Hasil Uji F .....	120

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Performance Rating Karyawan PT Huntsman Indonesia.....	5
2	Tingkatan Manajemen.....	22
3	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	47
4	Struktur Organisasi PT Huntsman Indonesia.....	73
5	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> .....	110
6	<i>Scatterplot</i> .....	112

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian .....	1/30
2	Data Hasil Kuesioner I.....	7/30
3	Output Data SPSS .....	13/30
4	Tabel r .....	20/30
5	Tabel t .....	21/30
6	Tabel f .....	22/30
7	Tabel Durbin-Watson .....	23/30
8	Formulir Pengajuan Judul Skripsi .....	25/30
9	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi .....	26/30
10	Surat Tugas .....	27/30
11	Catatan Konsultasi Pembimbing I.....	28/30
12	Catatan Konsultasi Pembimbing II .....	29/30
13	Daftar Riwayat Hidup .....	30/30

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Ketidakpastian dari kondisi ekonomi dunia pada saat ini terus berlangsung. Hal ini salah satunya dikarenakan perang dagang antara 2 negara yakni Amerika Serikat dan China yang terus menerus terjadi. Perang dagang antara kedua negara ini belum terlihat sampai mana ujungnya. Kondisi ini tentunya mengakibatkan perekonomian secara global akan semakin terpuruk.

Dampak dari perang dagang ini sangat berpengaruh ke dunia usaha, harga komoditas dan perdagangan. Indonesia pun bisa saja terkena dampak dari perang dagang, karena perang dagang ini membuat ekonomi China melambat. Dengan melambatnya ekonomi China ini, dikhawatirkan permintaan akan barang dan sejumlah harga komoditas yang diandalkan untuk ekspor Indonesia menjadi turun.

Dalam hal ini pemerintah tentunya akan mencari terobosan untuk mengurangi serta mencegah kemungkinan dan resiko dampak dari perang dagang yang sedang terjadi saat ini. Karena jika kita mengingat kembali Indonesia sebenarnya merupakan negara yang sangat memiliki potensi besar baik dari sumber daya alam dan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sangat memiliki pengaruh yang besar dan bahkan menentukan dalam setiap aktivitas pergerakan dan pertumbuhan ekonomi di dalam suatu negara. Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar no. 4 di dunia menjadi potensi besar dalam upaya meningkatkan laju perekonomian Indonesia yang sampai sekarang belum diolah secara maksimal

Upaya pemerintah dalam hal ini adalah mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia agar memiliki daya saing serta memiliki kemampuan dalam mengeksplorasi dan mengeksploitasi keragaman dan kekayaan yang sangat berlimpah yang dimiliki oleh Bumi Indonesia.

Berbicara tentang daya saing, eksplorasi dan eksploitasi, pemerintah telah memfasilitasi perusahaan-perusahaan yang ada baik dari pengembangan infrastruktur, kemudahan perizinan usaha, kemudahan memperoleh bahan baku dan lain lain. Dengan harapan bahwasanya perusahaan perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang menjadi penggerak ekonomi negara. Sehingga penyerapan tenaga kerja, peningkatan kualitas tenaga kerja dan pendapatan dari tenaga kerja dapat tercapai. Maka dari tiap perusahaan itu sendiri perlu menerapkan manajemen yang baik agar aktivitas perusahaan tersebut bisa berjalan secara maksimal sesuai harapan pemerintah.

Dalam Manajemen yg baik perusahaan harus memperhatikan kembali fungsi fungsi dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian. Karena pada hakikatnya di dalam suatu kegiatan perusahaan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia sebagai indikator keberhasilan tercapainya tujuan dalam sebuah perusahaan memiliki peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan diharuskan memiliki Sumber Daya Manusia yang memenuhi kriteria demi terlaksananya tujuan perusahaan. Hal ini bisa diukur dari beberapa factor salah satunya adalah kinerja dari tiap karyawan dalam perusahaan tersebut.

Biasanya tingkat pencapaian kinerja karyawan pada pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja yang baik juga membuka peluang bagi karyawan yang memiliki kemauan besar dalam mengembangkan karier dan juga keyakinan seorang karyawan terhadap pekerjaan akan kemampuan dalam bekerja yang harus diselesaikan tepat waktu, hal ini menjadi upaya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian dibutuhkan suatu pengukuran kinerja yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Salah satu penunjang keberhasilan berjalannya tujuan perusahaan, jika kinerja karyawan buruk maka akan menghambat kegiatan dalam organisasi tersebut, namun sebaliknya jika kinerja yang dihasilkan oleh tiap karyawan baik maka organisasi pun akan mencapai tujuan dari visi misi perusahaan.

Disamping itu, pengembangan karier juga menjadi faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan karena pengembangan karir termasuk ke dalam pendekatan formal dalam upaya peningkatan atau perbaikan, pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar perusahaan dapat memastikan bahwa orang-orang yang berkualifikasi dan memiliki pengalaman yang tepat dapat tersedia ketika perusahaan membutuhkan.

Organisasi juga perlu mengembangkan dan mengawasi program kepegawaian mereka dengan baik supaya produktivitas seorang pegawainya akan terus

meningkat dan organisasi perlu memberikan motivasi kepada pegawainya agar selalu melakukan aktivitas pekerjaannya dengan baik dan menghindari resiko frustrasi kerja yang dapat berdampak pada kinerja organisasi.

Selain pengembangan karier, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *self efficacy*. *Self-efficacy* merupakan salah satu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang. *Self-efficacy* juga merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya atau perasaan percaya diri dari setiap individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Keyakinan diri seorang karyawan akan mampu dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan secara tepat waktu begitu pentingnya di lakukan untuk memperoleh keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kemudian hubungan dengan keyakinan yang dimiliki setiap individu seperti keahlian dan pengetahuan lalu diaplikasikan menjadi sebuah tindakan tertentu sangat diperlukan dalam menghadapi situasi yang ada. Persepsi diri dari seseorang seberapa bagus atau tidak bagusnya dapat berfungsi dalam situasi tertentu pun juga dibutuhkan. Hal ini ada kaitannya juga dengan keyakinan bahwa setiap individu dapat melakukan tindakan yang di harapkan.

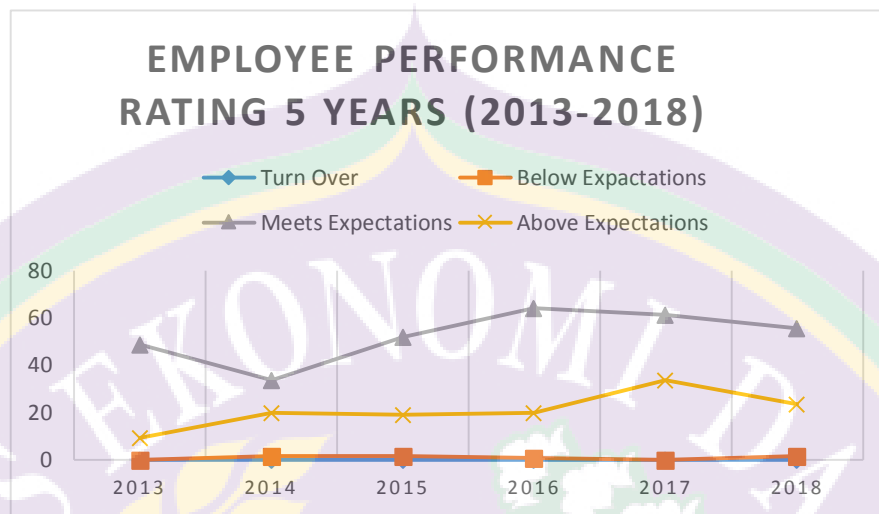
*Self efficacy* mengacu pada penilaian individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengatur dan menjalankan rencana tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Pada kehidupan sehari-hari individu harus membuat keputusan untuk mencoba berbagai tindakan dan bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Individu yang *self efficacy* nya rendah akan cenderung menghindari situasi –situasi yang diyakini melampaui keyakinan

kemampuannya, sebaliknya individu yang *self efficacy* nya tinggi akan penuh keyakinan mengambil dan melakukan kegiatan yang diperkirakan dapat diatasi.

Pada saat menjalani aktivitas organisasi dalam sebuah perusahaan, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu bertahan dalam menghadapi pekerjaan dan tugas – tugas yang sulit kemudian juga memiliki komitmen yang kuat dalam mencapai tujuan perusahaan, selalu mempertahankan dan meningkatkan usaha dalam menghadapi kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan, mampu dengan cepat bangkit ketika mengalami kegagalan, serta selalu berpersepsi dirinya mampu mengontrol atau menghadapi hambatan yang dialami dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mendorong perusahaan mencapai tujuannya dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik di dalam perusahaannya.

PT. *Huntsman* Indonesia terletak di jalan Raya Bogor, Jakarta Timur. Berdiri dan beroperasi sejak tahun 1973. PT. *Huntsman* Indonesia bergerak dalam bidang produk bahan kimia untuk bahan pembantu tekstil dan zat pewarna tekstil. Berdasarkan periset dari penulis yang telah melakukan interview dengan karyawan tetap pada PT *Huntsman* Indonesia tanggal 25 Oktober 2019, dapat disimpulkan bahwa PT *Huntsman* Indonesia mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya dan terdapat beberapa kekurangan yang menghambat kinerja karyawannya, seperti pencapaian target tugas tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena mengalami penurunan kinerja karyawan di tahun 2018. Hal ini tertera dalam grafik kinerja karyawan dalam rating 5 tahun terakhir sebagai berikut :





Sumber : PT. Huntsman Indonesia , diolah penulis 2019 dalam bentuk persentase (%).

**Gambar 1**

**Grafik Performance Rating Karyawan PT. *Huntsman* Indonesia 2013-2018**

Berdasarkan data pada gambar grafik, persentase tingkat *failed expectations* periode 2013-2018 dapat disimpulkan bahwa mengalami kestabilan sebesar 0%, persentase tingkat *below expectations* periode 2013-2018 dapat disimpulkan bahwa mengalami kestabilan sebesar 0%, persentase tingkat *meets expectations* periode 2013-2018 dapat disimpulkan bahwa mengalami fluktuasi dan terjadi penurunan di tahun 2018 menjadi 55%, persentase tingkat *above expectations* periode 2013-2018 dapat disimpulkan bahwa mengalami penurunan di tahun 2018 menjadi 23%. Maka hal ini mengindikasikan bahwa adanya tingkat kinerja karyawan yang tidak sesuai ekspektasi seperti yang diharapkan pada PT. *Huntsman* Indonesia, apabila tidak ditangani secara serius akan berdampak negatif ke depannya baik itu untuk karyawan maupun perusahaan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan di PT. *Huntsman* Indonesia diketahui bahwa penurunan tingkat kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor

internal dan eksternal. Faktor internal meliputi faktor psikis (motivasi, kepuasan, kepercayaan dan keinginan). Dan faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan). Faktor Eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerjaan, Seperti, tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti tempat kerja, alat dan sarana kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologi, seperti tingkat kesulitan dan tanggung jawab pekerjaan.

Penulis juga menyimpulkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan karena tidak adanya kesempatan pengembangan karir. Begitupun yang paling dirasakan beberapa karyawan adalah faktor dari keyakinan diri (*self efficacy*) beberapa karyawan PT. *Huntsman* Indonesia dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan.

Berdasarkan uraian di atas dan mengingat pentingnya pengembangan karier dan *self efficacy* sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. *Huntsman* Indonesia. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pengembangan Karier dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di PT. *Huntsman* Indonesia”**.

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka penelitian ini akan mengambil permasalahan sebagai berikut :

1. Pengembangan Karier di PT *Huntsman* Indonesia kurang berjalan dengan baik.

2. Dalam pengamatan awal yaitu dengan melakukan sebuah wawancara secara lisan, terdapat indikasi rendahnya *Self Efficacy* karyawan di PT *Huntsman* Indonesia.
3. PT *Huntsman* Indonesia mengalami penurunan kinerja oleh karyawan, dengan melakukan pengolahan data performance rating .
4. Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT *Huntsman* Indonesia
5. Dengan adanya *Self Efficacy* yang terjadi, hal ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT *Huntsman* Indonesia.
6. Pengembangan Karier dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT *Huntsman* Indonesia.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Agar penulisan skripsi ini lebih terarah, terfokus dan tidak meluas, maka penulis menetapkan batasan-batasan. Untuk itu, mengingat banyaknya variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat maka penelitian ini memiliki batasan variabel yaitu dua variabel bebas diantaranya: Pengembangan Karier ( $X_1$ ), *Self Efficacy* ( $X_2$ ), serta satu variabel terikat yaitu: Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Objek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT *Huntsman* Indonesia.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah pada penulisan ini adalah

1. Bagaimanakah pelaksanaan pengembangan karier, *self efficacy* dan kinerja karyawan di PT *Huntsman* Indonesia?

2. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT *Huntsman* Indonesia?
3. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT *Huntsman* Indonesia?
4. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karier dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT *Huntsman* Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengembangan karier di PT *Huntsman* Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah *self efficacy* di PT *Huntsman* Indonesia.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah kinerja di PT *Huntsman* Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT *Huntsman* Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT *Huntsman* Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT *Huntsman* Indonesia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini menjadi bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian SDM mengenai masalah pengembangan karier dan *self efficacy* sebagai tambahan wawasan manajer dalam pengambilan keputusan terkait pengukuran kinerja karyawan di PT. *Huntsman* Indonesia

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rusdiana, A dan Moch Irfan. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Achmad, Sudiro. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- Aldy Rochmat, Purnomo. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Fadilatama
- Appley A, Lawrence dan Lee, Oey Ling. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat
- Hamdi, Asep Saepul dan E. Baharuddin. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Atieka, N. 2015. *Self Efficacy Remaja Panti Asuhan dan Peningkatannya Melalui Pendekatan Bimbingan Kelompok*. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*. Volume 5 No 2 Desember 2015. ISSN 2088-9623. <https://www.neliti.com/id/publications/41227/self-efficacy-remaja-panti-asuhan-dan-peningkatannya-melalui-pendekatan-bimbinga> dilihat tanggal 10 November 2019 pukul 18.19.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan I, Expert.
- Cascio, Wayne F. 2013. *Managing Human Resources*. New York: The McGrawHill Companies.
- Cetih, Fatin dan Duysal Askun. 2017. *The Effect Occupational Self-Efficacy on Work Performance through Intrinsic Work motivation*. *Management Research Review*. Emerald Publishing Limited 2040-8269. DOI-10.1108/MRR-03-2017-0062. Universitas Nidige <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MRR-03-2017-0062/full/html> dilihat tanggal 10 November 2019 pukul 16:09.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Da Silva Pereira, Belarmino. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste*. Tesis: Manajemen di Universitas Padjajaran Bandung

- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Jakarta : Salemba Empat.
- Noviawati, Dian Rizki. 2016. *Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource PT. Coca Cola Distribution Indonesia, Surabaya)*. ISSN: 2301-8267. Vol. 4, No 3. Universitas Negeri Surabaya
- Pujiastuti, Endang. 2012. *Hubungan Self Efficacy dengan Perilaku Mencontek Mahasiswa Psikologi*. Jurnal MIMBAR. 1, 103-112
- Fitriyanti, Feby, Sri Suwarsi, dan Dudung Abdurrahman. 2017. *Pengaruh Self-efficacy dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Inti) Pada Divisi Corporate Service*. ISSN: 2460-8145. Vol 3, No 2. Universitas Islam Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert 2012. *Organizationa Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*.1221 Avenue of The Americas. New York: NY 10020 McGraw-Hill.
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF
- Kakui, Irene M. dan Hazel Gachunga. 2016. *Effects Of Career Development On Employee Performance In The Public Sector: A Case Of National Cereals And Produce Board*. ISSN : 2312-9492. *The Strategic journal of Business & Change Management*. Vol. 3, Iss. 3 (19), pp 307-324. University of Agriculture & Technology (UAT). Kenya.
- Irwansyah Budi. 2013. *Self-Efficacy Mahasiswa Prodi PMA Dalam Pembelajaran Kalkulus*. Jurnal Logaritma : Vol. I, No.02
- Jeffrey, Ignatius dan Deni Pepen Suspendi. 2018. *Influence of Work Dicipline, Work Motivation, and Career Development to Performance of Civil Servant*. ISSN: 1818-5800. *The Social Sciences 13 (4): 956-963*. Medwell Journals. Universitas Mercu Buana
- Fauziah, Jenny, Jonathan Pongtuluran, dan Musdalifah Aziz. 2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier Dan Self-efficacy Terhadap Kinerja Karyawan*. ISSN : 2528-1518. Jurnal Manajemen. Volume 8, (1),. Universitas Mulawarman.

- Kaseger, R.G. 2013. *Pengembangan karir dan Self-Efficacy Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store manado Town Square*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Kristanto, Vigih Hery. 2018. *Metodologi Penelitian Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI)*. Yogyakarta: Deepublish
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mochammad Alvian Setyabudi, dkk. 2018. *Pengaruh Pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai (studi pada perawat rumah sakit. Dr. mohamad saleh probolinggo)*. Vol. 63. No.1. Universitas Brawijaya.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad, 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Narimawati, Umi. 2010. *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Genesis.
- Ni Made Candra Megita Atma Negara. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (pesero) Kabupaten Jembrana*. e-ISSN: 2598-4888. Vol. 4. No.1. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Prawirosentono, Suryadi. 2011. *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rimper, Rinna Ribka dan na Ribka Rimper1 Lotje Kawet. 2014. *Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self-efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado*. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.2 No.4, Hal. 413-423. Universitas Samratulangi.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sadili, Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia
- Sapvitri, Hebbi Endar .2015. *Pengaruh self efficacy dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Malang*. ISSN: 2303-1174. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan 1. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Zainal , Veithzal Rivai, Yuswar Zainul Basri, Itjang D. Gunawan, Gatot Mardiwastito. 2015. *Manajemen Kinerja Untuk Perusahaan Dan Organisasi (Cara Tepat Dan Mudah Menilai Kinerja Dari Teori Ke Praktik)*. Yogyakarta: BPFE .
- Vivik Shofiah dan Raudatussalamah. 2014. *Self- efficacy dan self- regulation sebagai unsur penting dalam pendidikan karakter (Aplikasi Pembelajaran Mata Kuliah Akhlak Tasawuf)*. Kutubkhanah : Jurnal Penelitian sosial keagamaan, Vol.17, No.2.

