

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KESUKSESAN  
KARIR SUBJEKTIF DENGAN MEDIASI *SELF-EFFICACY* DI DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA DAN DINAS PERDAGANGAN  
KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN LIMA  
PULUH KOTA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**OLEH**

**SILFIA NOFITA**

**2019/ 19059045**

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KESUKSESAN  
KARIR SUBJEKTIF DENGAN MEDIASI *SELF-EFFICACY* DI DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA DAN DINAS PERDAGANGAN  
KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN LIMA  
PULUH KOTA

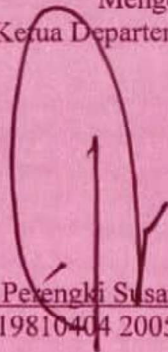
NAMA : SILFIA NOFITA  
NIM/BP : 19059045/2019  
DEPARTEMEN : MANAJEMEN  
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

Padang, Agustus 2023

Disetujui Oleh :

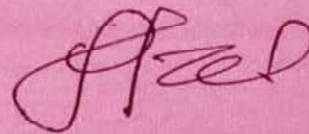
Mengetahui :

Ketua Departemen Manajemen



Prof. Perengki Susanto, S.E., M.Sc., Ph.D  
NIP. 19810404 200501 1 002

Pembimbing



Dr. Syahrizal, S.E., M.Si  
NIP. 19720902 199802 1 001

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KESUKSESAN  
KARIR SUBJEKTIF DENGAN MEDIASI *SELF-EFFICACY* DI DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA DAN DINAS PERDAGANGAN  
KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN LIMA  
PULUH KOTA**

**NAMA : SILFIA NOFITA  
NIM/BP : 19059045/2019  
DEPARTEMEN : MANAJEMEN  
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS**



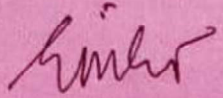
**Dinyatakan Lulus Seleksi Diuji Di Depan Tim Penguji**

**Jurusan Manajemen (S1)**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Negeri Padang \***

**Padang, Agustus 2023**

<b>Nama</b>	<b>Tim Penguji</b>	<b>Tanda Tangan</b>
<b>Dr. Syahrizal, S.E, M.Si</b>	<b>Ketua</b>	 _____
<b>Okki Trinanda, S.E, M.M</b>	<b>Anggota</b>	 _____
<b>Rini Sarianti, S.E, M.Si</b>	<b>Anggota</b>	 _____

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Silfia Nofita  
Bp/Nim : 2019/19059045  
Tempat/Tanggal Lahir : Koto Tuo/29 September 2000  
Departemen : Manajemen S1  
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Alamat : Koto Tuo Mungka, Lima Puluh Kota  
No.Hp/Hp : 081275590321  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Dengan Mediasi *Self-efficacy* Di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademim (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bimbingan dan arahan dari pembimbing yang ditunjuk.
3. Dalam karya tulis skripsi ini tidak terdapat karya yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali pengutipan yang telah tertulis dengan jelas dalam daftar pustaka
4. Karya tulis skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, Agustus 2023  
Penulis



Silfia Nofita

## ABSTRAK

**Silfia Nofita (2019/19059045) : Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Dengan Mediasi *Self-efficacy* Di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota.**

**Dosen Pembimbing : Dr. Syahrizal, M.Si**

**Tujuan** – Penelitian ini menganalisis (1) pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota (2) pengaruh pengembangan karir terhadap *self-efficacy* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota (3) pengaruh *self-efficacy* terhadap kesuksesan karir subjektif pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota (4) pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif melalui *self-efficacy* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota.

**Metodologi** – Penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Jumlah sampel yang dijadikan adalah sebesar populasi sebanyak 94 orang yang diambil menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM menggunakan analisis SmartPLS

**Hasil** – Penelitian ini menemukan bahwa (1) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota (2) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-efficacy* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga

Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota (3) *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota (4) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif melalui *self-efficacy* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota.

**Kata Kunci : Pengembangan karir, Kesuksesan karir subjektif, *Self-efficacy***

## ABSTRACT

**Silfia Nofita (2019/19059045) : The effect of Career Development on Subjective Career Success through Self-efficacy in Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota**

**Dosen Pembimbing : Dr. Syahrizal, M.Si**

**Purposed** – *This research analyzed : (1) the effect of career development on subjective career success at Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota (2) the effect of career development on self-efficacy at Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota (3) the effect of self-efficacy on subjective career success at Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota (4) the effect of career development on subjective career success through self-efficacy at Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota*

**Methodology** – *The study is causal. The population were employees of Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota, The number of samples used is the population of 94 people who are taken using saturated sampling. Collecting data using a questionnaire with a Likert scale. The analysis technique used is SEM using SmartPLS analysis*

**Finding** – *This research found that : (1)Career development has a positive and significant effect on self-efficacy in at Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota,(2)Career development has a positive and significant effect on self-efficacy in at Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota, (3) Self-efficacy has a positive and significant effect on subjective career success in Dinas Perindustrian*

*dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota, (4) Career development has a positive and significant effect on subjective career success through self-efficacy in Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota*

***Keywords : Career development, subjective career success, self-efficacy***



## KATA PENGANTAR

Puji syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir pada Kesuksesan Karir Subjektif melalui *Self-efficacy* di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Sastra Satu pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Syahrizah, M.Si selaku pembimbing yang telah membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang selalu memberikan masukan dan motivasi.
2. Bapak Okki Trinanda, SE, M.M selaku penguji 1, Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku penguji 2 yang selalu memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Ibu Rahmiati, SE, M.Sc sebagai pembimbing akademik yang selalu memberikan masukan dan motivasi.
4. Bapak Prof. Dr. Idris M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

5. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc. Ph.D selaku Ketua Departemen Manajemen dan Ibu Yuki Fitria, SE., M.M selaku sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Supan Weri Munandar, S.Pd selaku tata usaha Departemen Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawan yang telah membantu di bidang administrasi.
8. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua serta keluarga besar yang telah berkorban baik material maupun moril, dan memberikan motivasi serta mendoakan penulis demi terwujudnya cita-cita penulis.
10. Teman-teman Departemen Manajemen 2019, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.

11. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh ALLAH SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata-kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain dimasa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terima kasih.

Padang, Juni 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	12
C. Batasan Masalah .....	12
D. Perumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	15
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>17</b>
A. Kajian Teori .....	17
1. Teori Karir Kognitif Sosial .....	17
2. Kesuksesan karir .....	19
3. Pengembangan Karir .....	22
4. <i>Self-Efficacy</i> .....	24
B. Penelitian Relevan .....	28
C. Kerangka Konseptual .....	31
D. Hipotesis Penelitian .....	32

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Desain Penelitian .....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
C. Populasi dan Sampel .....	37
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	38
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data .....	41
F. Teknik Analisis Data .....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	52
B. Deskripsi Konstruk Penelitian .....	54
C. Hasil Analisis Data .....	61
D. Pembahasan .....	70
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan .....	79
B. Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penyetaraan Jabatan Struktural ke dalam Jabatan Fungsional Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Lima Puluh Kota ...	3
Tabel 2. Penelitian Relevan .....	28
Tabel 3. Populasi Penelitian .....	37
Tabel 4. Sampel Penelitian .....	38
Tabel 5. Daftar skor nilai jawaban setiap pertanyaan .....	42
Tabel 6. Variabel, Indikator, Skala Pengukuran, dan Sumber .....	42
Tabel 7. Rentang Skala TCR .....	46
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja .....	52
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Kesuksesan Karir Subjektif .....	54
Tabel 10. Distribusi frekuensi Pengembangan Karir .....	57
Tabel 11. Distribusi frekuensi Pengembangan Karir .....	59
Tabel 12. Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i> .....	63
Tabel 13. Hasil Analisis R-square .....	65
Tabel 14. Hasil Analisis <i>inner model</i> .....	66
Tabel 15. Hasil analisis <i>inner model</i> .....	67
Tabel 16. Hasil analisis <i>inner model</i> .....	68
Tabel 17. Hasil perhitungan koefisien variabel mediasi .....	69

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka konseptual .....	31
Gambar 2. Model Diagram Variabel .....	50
Gambar 3. <i>Outer Model</i> .....	62
Gambar 4. <i>Inner Model</i> .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	89
Lampiran 2. Data Responden .....	96
Lampiran 3. Analisis Distributif .....	97
Lampiran 4. Gambar Outer Model .....	99
Lampiran 5. Gambar Inner Model .....	99
Lampiran 6. Outer Loading .....	100
Lampiran 7. Cross Loading .....	101
Lampiran 8. Hasil Uji PLS .....	102
Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis .....	102
Lampiran 10. Tabulasi Data Penelitian .....	104



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah dari sekelompok orang untuk bekerjasama guna mencapai tujuan bersama (Sahadi *et al.*, 2020). Dengan adanya organisasi dapat mempermudah dan memperjelas setiap kegiatan yang ada di dalamnya agar tercapainya suatu tujuan yang diinginkan. Tujuan organisasi akan tercapai secara efektif apabila semua orang, semua pejabat, dan semua unit organisasi serta semua sumber daya diselaraskan dengan tujuan organisasi (Syukran., 2022)

Seiring berjalannya waktu organisasi terus tumbuh dan berkembang yang dipengaruhi oleh banyak hal, baik dari pengaruh internal maupun eksternal, mulai dari pengaruh positif maupun negatif dari dalam dan dari luar lingkungan. Pada dasarnya organisasi merupakan sarana untuk mempersiapkan individu ataupun kelompok yang dapat berguna bagi anggotanya dan juga lingkungannya (Hairi, 2021)

Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang harus selalu ditingkatkan kualitasnya, yang nantinya akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan jangka panjang. SDM yang dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu SDM yang dapat mengelola karirnya dengan baik sehingga dapat mencapai kesuksesan karirnya. Setiap aktivitas SDM membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak, dalam sebuah

lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan pemberian kerja juga berubah, maka SDM harus terus berubah dan berkembang (Abdullah, 2017)

Salah satu kebutuhan karyawan dalam suatu organisasi adalah adanya program pengembangan karir sebagai bagian dari manajemen SDM di dalam organisasi. Karir merupakan persepsi sikap pribadi dan perilaku seseorang yang terkait dengan aktivitas-aktivitas dan pengalaman-pengalaman dalam rentang perjalanan pekerjaan seseorang tersebut (Bernardin & Russel, 2013). Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan (Lakshmi & Sumaryono, 2018)

Beberapa teori karir modern menunjukkan bahwa bagi banyak orang, kesuksesan karir berhasil melampaui faktor objektif. Selain itu, banyak dari ahli menyatakan bahwa kesuksesan karir subjektif memiliki banyak perspektif. Misalnya, (Hall *et al.*, 2018) mengusulkan konsep karir protean, mengatakan pentingnya fleksibilitas, kebebasan, pembelajaran berkelanjutan, dan penghargaan intrinsik bagi banyak orang yang menjelajahi lanskap karir modern dengan berbagai aspek kehidupan mereka baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Selanjutnya, paradigma karir baru yang merupakan karir tanpa batas menekankan pentingnya perilaku manajemen individu yang berhubungan dengan karir bahkan melintasi batas-batas organisasi (Arthur *et al.*, 2005)

Sekarang ini kesuksesan karir sangat penting bagi PNS. Dengan adanya perubahan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. Perubahan permenpan ini mempengaruhi kepuasan karir pada PNS karena terjadinya perubahan pada jenjang karir, pendapatan PNS dan juga membutuhkan keterampilan baru.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota, terlihat dari perubahan jabatan struktural menjadi fungsional sekaligus mengubah struktur kerja yang mengakibatkan perubahan atas beban kerja dan adanya kendala-kendala yang timbul, salah satunya ditemukan bahwa susahny pegawai dalam memangku jabatan fungsional dan ini sangat jelas berpengaruh pada kesiapan pegawai untuk melaksanakan kebijakan penyetaraan jabatan, dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Penyetaraan Jabatan Struktural ke dalam Jabatan Fungsional Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Lima Puluh Kota**

No.	JABATAN LAMA (STRUKTURAL)	JABATAN BARU (FUNGSIONAL)
1.	Kasubag Program dan Pelaporan	Perencana Muda/Sub Koordinator Program dan Pelaporan
2.	Kasi Pengawasan, Sertifikasi & Standardisasi Industri	Penyuluh Perindustrian Muda/Sub Koordinator Pengawasan, Sertifikasi dan Standarisasi Industri
3.	Kasi Pembinaan Industri Agro	Penyuluh Perindustrian Muda/Sub Koordinator Pembinaan Industri Agro

4.	Kasi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja	Instruktur Muda/Sub Koordinator Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
5.	Kasi Penempatan Transmigrasi	Penggerak Swadaya Masyarakat Muda/Sub Koordinator Penempatan Transmigrasi
6.	Kasi Promosi dan Pemasaran	Penyuluh Perindustrian Muda/Sub Koordinator Promosi dan Pemasaran
7.	Kasi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja	Pengantar Kerja Muda/Sub Koordinator Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja
8.	Kasi Pengembangan Teknologi Industri	Penyuluh Perindustrian Muda/Sub Koordinator Perizinan dan Data

Pada tabel 1. Terlihat adanya perubahan dari jabatan lama ke jabatan baru, perubahan struktur ini mempengaruhi kepuasan karir pada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Lima Puluh Kota. Dimana, terdapat beberapa kendala dan permasalahan yang menyertai kebijakan ini. Di antaranya, adanya perbedaan karakteristik jabatan administrasi dan jabatan fungsional. Perbedaan ini membawa dampak ikut serta dalam implementasi kebijakan penyetaraan jabatan. Secara alamiah, terdapat perbedaan karakter antara jabatan administrasi dengan jabatan fungsional. Jabatan administrasi disebut sebagai pejabat struktural, peran pejabat administrasi lebih fokus pada fungsi manajemen, dimana pejabat administrasi diberi kewenangan untuk mengatur, mendelegasikan tugas dan kerja pegawai yang berada di bawah kendalinya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam perspektif birokrasi jabatan administrasi, dikenal dengan dikotomi antara staf dan pimpinan. Pimpinan memiliki kewenangan untuk mengatur dan mendelegasikan tugas dan

pekerjaan, sementara staf memiliki kewajiban untuk mengikuti arahan dan perintah dari pimpinan.

Dalam konteks jabatan fungsional, tidak terdapat terminologi pimpinan dan staf, yang ada adalah rekan kerja yang menjalankan tugas dan fungsi sesuai keahlian jabatan fungsionalnya dan sama-sama bertanggung jawab langsung kepada pimpinan. Perbedaan karakteristik jabatan administrasi dan jabatan fungsional dalam beberapa hal, merugikan pejabat administrasi yang mengalami penyetaraan. Dengan adanya penyetaraan jabatan, maka pejabat yang terdampak sudah beralih menjadi pejabat fungsional yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Tidak lagi berperan sebagai pihak yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab administrator sebagaimana jabatan sebelumnya.

Selanjutnya, penyetaraan jabatan berpeluang menimbulkan iklim kerja yang sama dan tetap. Karakteristik pejabat fungsional adalah melekat pada pegawai selama pegawai tersebut mampu memenuhi kewajiban sebagai pejabat fungsional sesuai aturan yang berlaku. Dengan kata lain, tidak ada pihak yang memiliki kewenangan dalam menentukan karir pejabat fungsional selain pejabat fungsional itu sendiri. Berbeda dengan jabatan administrasi, pimpinan memiliki kewenangan untuk memindahtugaskan pegawai sesuai kebutuhan organisasi. Pejabat fungsional, memiliki fleksibilitas dalam kerja, tugas dan tanggung jawab yang rendah. Karena pejabat fungsional, hanya akan berfokus pada pola kerja jabatan fungsional yang dijalankan. Ketidakfleksibelan jabatan

fungsional juga didukung dengan tidak mudahnya perpindahan jabatan fungsional yang satu ke jabatan fungsional lainnya.

Dengan adanya amanah peraturan Perundangan – Undang yang bahwa setiap pegawai harus memiliki jabatan yang berbasis fungsional kedepannya, bukan lagi berbasis jabatan struktural. Fenomena di atas terjadi dimana jenjang karir telah berubah dari struktural menjadi fungsional, sesuai reformasi birokrasi dalam berbagai badan pemerintahan di Indonesia dimana terbitnya Permenpan & RB No. 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional.

Terbitnya permenpan pastinya akan berdampak langsung pada jenjang karir sekaligus kesuksesan karir di setiap pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kabupaten Lima Puluh Kota. Tidak hanya berdampak langsung pada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kabupaten Lima Puluh Kota namun fenomena ini juga berdampak pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Maka dari itu setiap pegawai sekarang ini harus mempersiapkan diri agar nantinya mampu dan siap untuk menghadapi segala perubahan dalam dunia kerja dengan cara meningkatkan kemampuan dan keahlian setiap pegawai, sehingga dapat meningkatkan kepuasan karirnya di masa yang akan datang.

Sukses dalam berkarir menjadi impian bagi semua orang. Kesuksesan karir bisa terjadi jika karyawan termotivasi untuk mencapai

kesuksesan karir tersebut dengan upaya yang mereka miliki agar sesuai dengan tujuan organisasi (Karir *et al.*, 2017). Melihat betapa pentingnya kesuksesan karir bagi pegawai maupun organisasi. Setiap organisasi harus mempertahankan individu yang sukses dalam karirnya dan mampu menunjukkan kinerja yang menunjang kebutuhan organisasi (Cicek *et al.*, 2016).

Konsep kesuksesan karier bagi sebagian besar orang masih dipahami dan sering dikaitkan dengan kesempatan memperoleh promosi, posisi dalam hierarki jabatan, peringkat (*rank*) dan retensi (Hall & Chandler, 2005; Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995). Keberhasilan karir yang objektif, seperti promosi dan kenaikan gaji, sering kali tidak tersedia untuk semua orang di organisasi, terutama karena organisasi menjadi lebih datar dan karier menjadi kurang hierarkis dan tidak dapat diprediksi. Kondisi ini menggambarkan fenomena dari perspektif kesuksesan karir objektif yang diukur berdasarkan gaji, peningkatan pendapatan, status, promosi dan capaian lain yang secara langsung dapat diukur dan diverifikasi (Abele & Spurk 2009a, b; Heslin, 2005; Ng, Eby, Sorenson, & Feldman, 2005; Judge *et al.*, 1995).

Bergesernya makna kesuksesan karir terkait dengan terbatasnya ruang lingkup konsep kesuksesan karir objektif dalam mencakup keseluruhan makna kesuksesan dalam karir individu. Kriteria objektif dari kesuksesan karier terkontaminasi oleh pengaruh faktor-faktor yang berada di luar kendali individu. Misalnya berbagai kebijakan pemerintah tentang

pajak, masa pensiun, aturan ketenagakerjaan dan juga berpengaruh terhadap gaji, fasilitas, posisi maupun aturan tentang promosi dan jenjang karir sehingga kesuksesan karir objektif juga harus memiliki interpretasi subjektif, karena apa yang dicari oleh individu dalam karirnya tidak hanya terbatas pada gaji, fasilitas, posisi atau jabatan struktural (Ingarianti *et al.*, 2020)

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa perubahan model karir berpengaruh terhadap pemaknaan tentang kesuksesan karir pada setiap individu. Selain kesuksesan karir objektif, berkembang perspektif lain dalam menilai kesuksesan karir, yaitu kesuksesan karir subjektif dimana pengalaman karir lebih dievaluasi dan dimaknai oleh individu yang bersangkutan (Heslin 2005; Abele, Spurk, & Volmer, 2011). Dengan kata lain, individu dapat memiliki perspektif yang berbeda dalam menilai dan memaknai kesuksesan karirnya, hal ini biasanya dioperasionalkan dalam istilah kepuasan kerja atau kepuasan karir (Heslin, 2005). Para peneliti secara empiris menemukan data bahwa persentase karyawan yang menilai kesuksesan karirnya berdasarkan indikator subjektif lebih besar dari pada mereka yang menggunakan perspektif objektif (Eith, Stummer, & Schusterschitz, 2011; Littler, Wiesner, & Dunford, 2003; Sturges, Guest, Conway, & Davey, 2002). Terutama pada organisasi yang mengembangkan model karir tanpa batas, kesuksesan karir subjektif menjadi lebih penting bagi individu (Arthur *et al.*, 2005)



Terdapat keterkaitan yang kuat antara kesuksesan karir subjektif dan objektif. Kesuksesan karir subjektif memiliki pengaruh yang lebih luas dan lama dibandingkan kesuksesan karier objektif (Abele & Spurk, 2009). Kesuksesan karir subjektif memiliki pengaruh kuat terhadap kesuksesan karir objektif individu dari waktu ke waktu. Hal ini didasarkan bahwa kesuksesan karir subjektif akan mempengaruhi kepercayaan diri dan meningkatkan motivasi dan usaha yang dikeluarkan individu sehingga pengalaman positif ini akan meluaskan sudut pandang individu dan membangun sumber dayanya sendiri (Diener, Nickerson, Lucas, & Sandvik, 2002).

Penelusuran literatur yang penulis lakukan menunjukkan bahwa kesuksesan karir subjektif memberikan dampak yang lebih positif bagi organisasi dan individu. Kesuksesan karir subjektif menjadi tujuan hidup utama individu (Hamzah, *et al.*, 2022). Temuan sebelumnya seperti yang disebutkan di atas menunjukkan pentingnya organisasi untuk berusaha memahami bagaimana perasaan karyawan tentang kesuksesan karir subjektif mereka dan apa yang mempengaruhinya.

Beberapa hasil penelitian menemukan kesuksesan karir dipengaruhi sejumlah variabel seperti pengembangan karir, komitmen karir, *self-efficacy*, budaya organisasi dan rintangan karir. Pada penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah pengembangan karir dan *self-efficacy*. Dalam penelitian yang dilakukan (Lakshmi & Sumaryono, 2019) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh

positif dan signifikan dalam peningkatan kesuksesan karir karyawan. Pengembangan karir juga memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap *self-efficacy* (Juanda *et al.*, 2021)

Tidak hanya pengembangan karir yang mempengaruhi kesuksesan karir seseorang. *self-efficacy* telah ditemukan berhubungan positif dengan kesuksesan karir subjektif (Riordan dan Louw-Potgieter, 2011). Sejalan dengan Social Cognitive Career Theory (SCCT), *self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melakukan kontrol sumber daya kognitif dan memotivasi perilaku mereka untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu (Dan *et al.*, 2018).

Sebuah studi tentang pengaruh gender terhadap *self-efficacy* kerja telah menemukan bahwa baik pria maupun wanita dengan *self-efficacy* kerja tinggi menetapkan jalan mereka sendiri untuk kemajuan karir (Hartman dan Barber, 2020). Penting untuk diketahui bahwa individu dengan *self-efficacy* kerja yang tinggi memiliki kontrol yang cukup besar atas hasil karir mereka, dan mampu meningkatkan manajemen diri karir mereka, sehingga berdampak positif pada tujuan karir dan kesuksesan karir (Ballout, 2009).

Rigotti *et al* (2020), *self-efficacy* memiliki dampak positif pada keberhasilan karir subjektif. Selain itu, *self-efficacy* memediasi kesuksesan karir (Dan *et al.*, 2018). Ini adalah prediktor kesuksesan karir dan efektivitas kinerja (Ballout, 2009); sehingga dapat membantu individu

mencapai kinerja kerja yang tinggi dan kepuasan kerja (Hartman dan Barber, 2020).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perspektif dari *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), dari Lent, Brown, & Hackett (1994). Justifikasi peneliti adalah asumsi dasar SCCT yang bertujuan untuk menjelaskan tiga aspek yang saling terkait dalam pengembangan karir yaitu menjelaskan minat, pilihan karir, dan hasil kinerja karir. Aspek yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan karir pada seseorang menurut SCCT yaitu faktor kognitif. *Self-efficacy* merupakan salah satu faktor kognitif individu yang dapat membantu pengembangan karir. Berdasarkan SCCT minat karir dibentuk melalui pengalaman langsung atau adanya menyediakan peluang bagi individu untuk berlatih, menerima umpan balik dan mengembangkan keterampilan yang mengarahkan *self-efficacy* dan harapan hasil yang memuaskan. *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) mengasumsikan bahwa orang cenderung menjadi tertarik, memilih untuk mengejar, dan melakukan lebih baik pada kegiatan di mana mereka memiliki keyakinan *self-efficacy* yang kuat, selama mereka juga memiliki keterampilan dan dukungan lingkungan yang diperlukan untuk mengejar kegiatan ini.

Pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kabupaten Lima Puluh Kota dalam melakukan sesuatu *self-efficacy* harus selalu terlibat dan mampu memberikan keyakinan kepada pegawai sehingga pegawai dapat menciptakan Kesuksesan Karir. Dengan tingginya tingkat *self-efficacy*

yang dimiliki pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Lima Puluh Kota maka hal tersebut akan menciptakan pengembangan karir dan kesuksesan karir yang tinggi pada pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Dengan Mediasi *Self-efficacy* Di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan identifikasi masalahnya, Identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Perubahan struktur kerja mempengaruhi kepuasan karir pada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Dengan adanya perubahan jabatan struktural menjadi fungsional semua pegawai harus memiliki keterampilan baru agar dapat meningkatkan kepuasan karir. Berdasarkan pada temuan awal tersebut, tampak bahwa terdapat kurangnya proses pengembangan karir dan *self-efficacy* yang diterima oleh pegawai.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dapat disimpulkan batasan masalah khususnya kesuksesan karir pada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan

Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Peneliti telah membatasi pada upaya membuktikan ada tidaknya “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Dengan Mediasi *Self-efficacy* Di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota.”

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan rumusan masalahnya, yaitu sebagai berikut :

- a. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kesuksesan Karir Subjektif pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota?
- b. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap *Self-efficacy* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota?
- c. Apakah *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap Kesuksesan Karir Subjektif pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota?
- d. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kesuksesan Karir Subjektif melalui *Self-efficacy* pada Dinas Perindustrian dan

Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin peneliti capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menguji adanya pengaruh positif Pengembangan Karir terhadap Kesuksesan Karir Subjektif pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota?
- b. Menguji adanya pengaruh positif Pengembangan Karir terhadap *Self-efficacy* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota?
- c. Menguji adanya pengaruh positif *Self-efficacy* terhadap Kesuksesan Karir Subjektif pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota?
- d. Menguji adanya pengaruh positif Pengembangan Karir terhadap Kesuksesan Karir Subjektif melalui *Self-efficacy* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota?

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan objek kajian ilmiah lebih lanjut, sehingga nanti hasilnya dapat dijadikan sebagai acuan bagi Institusi khususnya dalam meningkatkan pengembangan karir pegawai untuk mencapai kesuksesan karir.
- b. Menambah bahan referensi dan bahan masukan bagi penelitian berikutnya.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti, memperluas wawasan dan pengetahuan tentang faktor dominan apa saja yang dapat meningkatkan pengembangan karir pegawai dalam mencapai kesuksesan karir dan sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu yang sudah diperoleh untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.
- b. Bagi Institusi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk mengambil kebijakan dalam meningkatkan pengembangan karir untuk mencapai kesuksesan karir.
- c. Bagi Tenaga Kerja, bagi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota, diharapkan dengan

adanya penelitian ini, bisa menjadi masukan bagi pegawai untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kesuksesan Karir melalui *Self-efficacy*.



## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kajian Teori

##### 1. Teori Karir Kognitif Sosial (*Social Cognitive Career Theory*)

Penelitian ini menggunakan Karir Kognitif Sosial sebagai grand theory.

*Social Cognitive Career Theory* (SCCT) adalah teori yang bertujuan untuk menjelaskan tiga aspek yang saling terkait dalam pengembangan karir dan pertama kali dikembangkan oleh Robert W. Lent, Steven D. Brown dan Gail Hackett pada tahun 1994. Tiga model inti SCCT diciptakan untuk lebih menjelaskan (a) bagaimana minat profesional dan akademik didirikan, (b) bagaimana pilihan karir dilaksanakan, dan (c) bagaimana hasil kinerja karir diperoleh (R. Lent, Brown, & Hackett, 1994). Hal ini dicapai melalui beberapa variabel kognitif individu yaitu *self-efficacy*, ekspektasi hasil dan tujuan serta bagaimana variabel-variabel ini berinteraksi dengan aspek lain dari individu tersebut dan lingkungan seperti gender, etnisitas, dukungan sosial dan penghambat untuk membantu pengembangan karir (R. Lent, Brown, & Hackett, 2000).

Menurut *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) berbagai variabel kognitif individu yaitu *self-efficacy*, lingkungan dan perilaku mempengaruhi proses pemilihan karir, variabel-variabel sosial-kognitif

menstimulasi tindakan pilihan karir atau perilaku karir seperti perencanaan karir dan eksplorasi karir yang diperlukan bagi individu untuk membuat kemajuan karir (Rogers & Creed, 2011). Berdasarkan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) minat karir dibentuk melalui pengalaman langsung atau adanya menyediakan peluang bagi individu untuk berlatih, menerima umpan balik dan mengembangkan keterampilan yang mengarahkan *self-efficacy* dan harapan hasil yang memuaskan (R. Lent, Brown, & Hackett, 2002).

*Social Cognitive Career Theory* (R. Lent, Brown, & Hackett, 2000) memberikan pemahaman kepentingan vokasional dan proses pengambilan keputusan, Inti dari SCCT adalah konsep yang diberikan oleh seseorang yang berkontribusi pada pengalaman belajar berkaitan dengan karir. Pengalaman belajar didefinisikan sebagai pengalaman individu, persuasi sosial, kondisi psikologis yang merupakan sumber keyakinan *self-efficacy* (Bacanli, 2006). Dengan demikian SCCT berfokus pada hubungan timbal balik dan interaksi antara proses kognitif individu dengan lingkungannya (Lent *et al.*, 2000).

*Self-efficacy* mengacu pada kepercayaan seseorang tentang kemampuan mereka untuk berhasil menyelesaikan langkah-langkah yang diperlukan untuk tugas tertentu. Keyakinan ini tidak tetap, namun dapat berubah berdasarkan lingkungan dan perilaku sendiri (Lent, Brown, & Hackett, 2002). Menurut Bacanli (2006) *self-efficacy* dapat tumbuh melalui sumber informasi yaitu pengalaman individu, persuasi

sosial, kondisi psikologis (Bacanli,2006). Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi dalam pengambilan keputusan karir akan berhasil membuat keputusan karir yang tepat untuk dirinya (Lent *et al.*, 2000).

*Social Cognitive Career Theory* (SCCT) mengasumsikan bahwa orang cenderung menjadi tertarik, memilih untuk mengejar, dan melakukan lebih baik pada kegiatan di mana mereka memiliki keyakinan *self-efficacy* yang kuat, selama mereka juga memiliki keterampilan dan dukungan lingkungan yang diperlukan untuk mengejar kegiatan ini (Sheu *et al.*, 2010).

Berdasarkan teori karir, peneliti berpendapat bahwa perjalanan karir seseorang bergantung terhadap Karir Kognitif Sosial yaitu tiga aspek utama : (a) bagaimana minat profesional dan akademik didirikan, (b) bagaimana pilihan karir dilaksanakan, dan (c) bagaimana hasil kinerja karir diperoleh. Dimana tiga aspek berkaitan variabel pengembangan karir dan *self-efficacy* dalam mencapai kesuksesan karir.

## **2. Kesuksesan Karir**

### **a. Definisi Kesuksesan Karir**

"Karier adalah seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang." Dengan demikian, karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karier merupakan kemajuan, sikap, perkembangan

dan keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya dalam suatu organisasi (Supardi, 2016).

Kesuksesan karir didefinisikan sebagai perasaan psikologis positif dan pencapaian terkait pekerjaan yang dikumpulkan oleh individu dalam pengalaman kerja mereka. (Dan *et al.*, 2018). Kesuksesan Karir merupakan hasil positif individu dalam pekerjaannya yang mencakup keputusan karir, perilaku, dan pengalaman kerja (Zacher, 2014). Kesuksesan karir bisa mencapai pekerjaan yang diinginkan hasil pada titik pekerjaan pengalaman dari waktu ke waktu (Arthur *et al.*, 2005).

Kesuksesan karier merupakan konstruk yang menarik karena mengungkap tentang standar internal dan harapan seseorang serta menjadi kunci bagi motivasi, kepuasan, komitmen, bahkan kinerja (Abele & Spurk, 2009; Dries *et al.*, 2009; Heslin, 2003). Kesuksesan karir sebagai akumulasi pekerjaan positif dan luaran psikologis yang dihasilkan dari pengalaman kerja seseorang (Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005; Seibert & Kraimer, 2001). Di satu sisi, kesuksesan karir tercermin dari kesuksesan yang dapat diamati, seperti tingkat manajerial, jumlah promosi, gaji, perkembangan gaji, dan sebagainya (Dries *et al.*, 2008; Ng & Feldman, 2010). Di sisi lain, kesuksesan karier juga dapat didefinisikan sebagai kesuksesan subjektif, seperti evaluasi subjektif individu pada berbagai aspek karir mereka (Greenhaus *et al.*, 1990).

Penghasilan tinggi dan posisi tinggi tidak selalu terkait dengan keberhasilan pengembangan karir seseorang dan keberhasilan karir lebih mengarah kepada standar subjektif, seperti suasana kerja di antara rekan kerja atau kepuasan kerja secara bertahap (Rigotti *et al.*, 2020).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kesuksesan karir sebagai perasaan psikologis positif dan pencapaian terkait pekerjaan yang dikumpulkan oleh individu dalam pengalaman kerja mereka.

#### **b. Definisi Kesuksesan Karir Subjektif**

Kesuksesan karir subjektif adalah bentuk persepsi dan reaksi afektif individu terhadap karir sebagai hasil evaluasi dari pekerjaan yang telah dilakukan (Ng & Feldman, 2014). Kesuksesan karir subjektif merupakan kesuksesan yang hanya bisa dirasakan langsung oleh seorang individu (internal) dan terlepas dari perspektif dari luar (eksternal). Dimana seorang individu diharapkan mengelola karirnya sendiri daripada tergantung pada arah organisasi, bahwa sukses karir subjektif dapat dilihat dari keseluruhan tujuan yang mereka inginkan dalam pekerjaannya berdasarkan Greenhaus *et al.*, (1990).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kesuksesan karir subjektif adalah pencapaian karir yang hanya bisa dirasakan langsung oleh seorang individu (internal) yang tidak dapat

diamati terkait dalam bentuk persepsi dan reaksi afektif individu terhadap karir sebagai hasil evaluasi pekerjaan yang telah dilakukan

### **c. Indikator Kesuksesan Karir Subjektif**

Menurut Greenhaus, Parasuraman, & Wormley (1990) Kesuksesan karir subjektif biasanya diukur sebagai kepuasan karir. Skala ini menilai kepuasan mengenai kemajuan menuju tujuan karir pribadi di empat bidang yaitu : Keseluruhan karir, pendapatan, kemajuan dan keterampilan baru. Keseluruhan karir yang dimaksud adalah sejauh mana individu memenuhi tujuan karirnya secara keseluruhan, Pendapatan yaitu sejauh mana individu untuk mencapai tujuan penghasilannya, kemajuan yaitu sejauh mana kemajuan yang telah dibuat individu untuk memenuhi tujuannya dan keterampilan baru yaitu untuk memenuhi tujuan individu sejauh mana pengembangan keterampilan barunya.

## **3. Pengembangan Karir**

### **a. Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah sebuah proses yang dilakukan oleh para pegawai untuk merencanakan karir di masa depan di tempat mereka bekerja sehingga mereka bisa mengembangkan diri secara optimal (Yusuf *et al.*, 2022)

Pengembangan karir merupakan suatu perencanaan karir dan manajemen karir karena pengembangan karir dalam suatu organisasi memerlukan kajian dua proses, yaitu bagaimana setiap individu

merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karir (career planning) dan bagaimana organisasi merancang dan melaksanakan program pengembangan (Kurniawan *et al.*, 2018).

Pengembangan karir merupakan bagian dari pengelola sumber daya manusia dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pegawai yang bersangkutan sendiri, karena dialah yang berkepentingan dan kelak yang akan memetik dan menikmati hasilnya (Joko *et al.*, 2019)

Pengembangan karir merupakan sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi (Manoppo *et al.*, 2021)

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses dari seorang pegawai melalui upaya-upaya tertentu yang dapat meningkatkan produktivitas yang bertujuan untuk mencapai posisi karir yang diinginkan sehingga dapat menguntungkan pegawai dan organisasinya.

#### **b. Indikator Pengembangan Karir**

Adapun Pengukuran pengembangan karir dapat diukur dari berbagai indikator, dimana diadaptasi dari Coachlines survei kebutuhan pengembangan karir (Pearson & Ananthram, 2008) yaitu :

1. Kejelasan karir, penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur pada pegawai, dan organisasi memberikan kejelasan tentang jalur karir dapat membuat pegawai dapat menentukan posisi karir saat ini dan jenjang karir kedepannya
  2. Pengembangan diri merupakan segala yang meningkatkan dan mengembangkan bakat dan potensi diri, sehingga meningkatkan kualitas diri dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan kemajuan karir.
  3. Pengelolaan karir adalah proses dimana organisasi memilih, mengevaluasi, mengalokasikan dan mengembangkan pegawainya untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan.
4. ***Self-Efficacy***

**a. Pengertian *Self-Efficacy***

*Self-efficacy* adalah persepsi individu tentang kemampuannya untuk berhasil melaksanakan tugas-tugas tertentu, ini mengacu pada seberapa percaya diri individu tentang berhasil melaksanakan tanggung jawab mereka (Hamzah *et al.*, 2022).

*Self-efficacy* merupakan hal yang dapat mempengaruhi kehidupan individu, hal ini dikarenakan *self-efficacy* menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai sesuatu dan dengan *self-efficacy* pula individu dapat memperkirakan kejadian yang akan dihadapi (Qurbani & Solihin, 2021). *Self-efficacy* dapat diartikan



sebagai kepercayaan akan kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan suatu masalah (Nuraeni *et al.*, 2019)

*Self-efficacy* juga merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan individu, dimana *self-efficacy* merupakan keyakinan untuk memotivasi dirinya sendiri saat melaksanakan tugas-tugas, menghadapi rintangan dan pengalaman yang dialami. *Self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan (Yusuf *et al.*, 2022)

*Self-efficacy* adalah salah satu evaluasi diri positif yang paling penting dan salah satu anteseden pribadi yang paling sering dipelajari dari perilaku yang diarahkan pada tujuan (Rigotti *et al.*, 2020)

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

#### **b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Self-efficacy***

Menurut Bandura (1997) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* yaitu :

1. Pengalaman Keberhasilan

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self-efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self-efficacy*.

## 2. Pengalaman Orang Lain

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self-efficacy* tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun *self-efficacy* yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

## 3. Persuasi Sosial

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

#### 4. Keadaan fisiologis dan emosional.

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan perubahan lainnya. *Self-efficacy* biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya *self-efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

##### **c. Indikator *Self-efficacy***

Menurut (Lianto, 2019) Penilaian *self-efficacy* individu dalam organisasi umumnya diukur melalui tiga skala (dimensi) dasar, yakni: besarnya (*magnitude*), kekuatannya (*strength*), dan generalisasinya (*generality*). *Self-efficacy* individu satu dengan yang lain dapat berbeda dalam dimensi besarnya, yakni tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat ditangani. *Self-efficacy* juga berbeda dalam hal kekuatannya. Kekuatan di sini merujuk pada sejauh mana kekuatan (kuat atau lemah) keyakinan yang dimiliki. Yang terakhir, *self-efficacy* juga berbeda dalam hal generalisasinya.

## B. Penelitian Relevan

Pada Tabel 2. Penelitian Relevan dikumpulkan sesuai dengan variabel eksogen dan variabel endogen yang terkait penelitian berikut :

**Tabel 2. Penelitian Relevan**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Hasil
1.	Andreas Hirschi,dkk (2015)	<i>Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators</i>	<i>Narcissism (Y)</i>  <i>self-efficacy and career engagement t (Z)</i>	<i>career success (Y)</i>	<i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>career success</i>
2.	Khairul Abdi, dkk. (2017)	<i>Effect Of Self-Efficacy and Organizational Culture on Subjective Career Success in High School Teacher.</i>	<i>Self-Efficacy and Organizational (X)</i>	<i>Subjective Career Success.(Y)</i>	<i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Subjective Career Success</i>

3.	Rachel Day & Tammy D. Allen (2004)	<i>Hubungan antara Motivasi Karir dan Self-efficacy dengan Career Success</i>	<i>Motivasi Karir dan Self-efficacy(X)</i>	<i>kesuksesan karir(Y)</i>	<i>self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Success</i>
4.	Dan,X.,Xu., S dkk. (2018)	<i>Innovative behavior and career success: Mediating roles of self efficacy And colleague solidarity</i>	<i>Innovative behavior (X) roles of self efficacy And colleague solidarity (Z)</i>	<i>career success (Y)</i>	<i>self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Success</i>
5.	Lakshmi & Sumaryono (2018)	<i>Career Success in terms of Perceptions of Career Development and Career Commitment to Millennial Worker</i>	<i>Career Development and Career Commitment (X)</i>	<i>Career Success (Y)</i>	<i>Career Development berpengaruh positif dan signifikan terhadap Career Success</i>

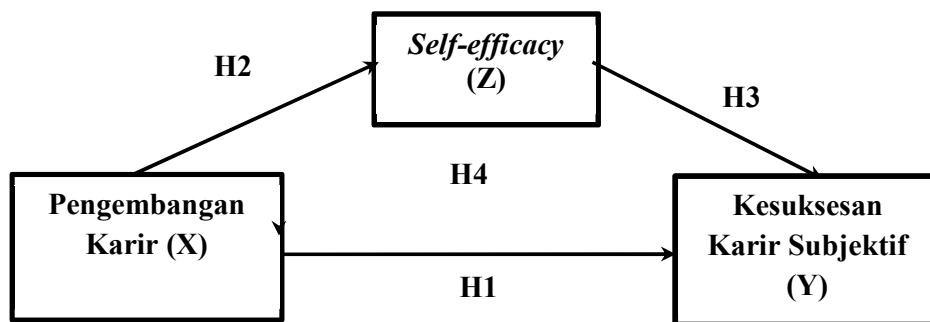
6.	Deng <i>et al</i> (2022)	<i>Relations between different career-development profiles, self-efficacy and academic motivation in adolescents</i>	<i>Career-Development (X)</i>	<i>Self-efficacy and academic motivation (Y)</i>	<i>Adanya pengaruh positif career-development Terhadap Self-Efficacy</i>
7.	Hamzah, Ra ba'ah, Siti, Musa, Siti Nur Syuhada and Mohamad Norhaliza (2022)	<i>The Mediating effect of Self-Efficacy on career aspiration and Organizational support with subjective Career Success among Malaysian women Managers during the Covid-19 pandemic</i>	<i>Career aspiration and Organizational support (X) Self-efficacy (Z)</i>	<i>Subjective career success (Y)</i>	<i>self-efficacy Memiliki peran mediasi dalam hubungan Career aspiration And Subjective career success Sedangkan Organizational support Tidak ada pengaruh mediasi Self-efficacy Terhadap Subjective career success</i>

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini. Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji pengembangan karir yang dipengaruhi oleh faktor kesuksesan karir antara variabel dependen dengan independen pada penelitian yang dimediasi oleh variabel *self-efficacy*

Pengembangan Karir diduga berpengaruh langsung terhadap *self-efficacy*, Jika pengembangan karir individu meningkat, maka *self-efficacy* juga akan ikut meningkat. Selain itu, *self-efficacy* diduga akan berpengaruh terhadap kesuksesan karir subjektif. Jika *self-efficacy* meningkat maka diduga kesuksesan karir subjektif meningkat. Selain itu *Self-efficacy* diduga menjadi variabel mediasi antara Pengembangan Karir terhadap Kesuksesan Karir Subjektif.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis digunakan untuk memberikan jawaban sementara dari rumusan masalah yang telah ada. Berdasarkan latar belakang, kajian teori, rumusan masalah dan kerangka konseptual penulis rumuskan hipotesis sebagai berikut:

##### **1. Hubungan Pengembangan Karir dengan Kesuksesan Karir Subjektif**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Lakshmi & Sumaryono, 2018) menyatakan bahwa persepsi pengembangan karir adalah prediktor terhadap peningkatan kesuksesan karir. Berdasarkan hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kesuksesan karir seseorang dapat diciptakan melalui adanya persepsi pengembangan karir yang baik yang dimiliki oleh masing-masing individu. Sehingga semakin tinggi pengembangan karir seseorang maka semakin meningkat juga kesuksesan karir subjektif yang akan dicapai oleh setiap individu.

Berdasarkan tinjauan literatur diatas maka penelitian membuat hipotesis yaitu :

H1 : Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kesuksesan Karir Subjektif

##### **2. Hubungan Pengembangan Karir dengan *Self-efficacy***

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Deng *et al.*, 2022) bahwa adanya hubungan pengembangan karir dengan *self-efficacy*, semakin tinggi eksplorasi karir dan perencanaan karir dari aspek pengembangan karir yang dimiliki individu maka semakin tinggi pula



keyakinan individu untuk menguasai aktivitas tertentu sehingga individu mampu melaksanakan dan mendapatkan keberhasilan yang diinginkan.

Berdasarkan tinjauan literatur diatas maka penelitian membuat hipotesis yaitu :

H2 : Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap *Self-efficacy*

### **3. Hubungan *Self-efficacy* dengan Kesuksesan Karir Subjektif**

(Ingarianti *et al.*, 2020), menyebutkan kesuksesan karir subjektif dipandang sebagai bidang utama yang diminati dan eksplorasi, baik di bidang akademik maupun praktik. Konteks karier modern lebih menekankan pada mobilitas dan ketidakpastian. Oleh karena itu, karyawan memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan menciptakan pilihan-pilihan karir mereka sendiri.

Ballout (2007) menyebut kesuksesan karir dipisahkan menjadi dua dimensi, yakni ekstrinsik (objektif) dan intrinsik (subjektif). Kesuksesan karir ekstrinsik mewakili komponen-komponen yang objektif dalam kesuksesan karir dan mengacu pada pencapaian karir yang terlihat seperti hasil, gaji, promosi, jabatan, serta status dalam pekerjaan. Sementara kesuksesan karir intrinsik mewakili komponen-komponen subjektif dalam kesuksesan karir yang mengacu pada reaksi dan perasaan individu terhadap karir individu tersebut, dan seringkali dalam istilah psikologi diukur seperti kepuasan karir, komitmen karir, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan karir seseorang. Karir yang dimiliki setiap

orang tentunya berbeda, tergantung dari seberapa besar faktor yang mempengaruhi individu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan karir individu diantaranya adalah budaya organisasi ( Erdogan, Kraimer dan Liden, 2004), kepribadian proaktif (Seibert, Crane, Kraimer, 1999), dan *self-Efficacy* (Yu & Chen, 2012).

*Self-efficacy* dikemukakan mempengaruhi karir seseorang. Penelitian empiris menunjukkan bahwa keyakinan *self-efficacy* berhubungan positif dengan kesuksesan karir obyektif dan subyektif (Abele & Spurk, 2009) Dalam penelitian longitudinal yang dilakukan oleh Abele dan Spruk (2009) menunjukkan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi karir subjektif seseorang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberikan hasil yang positif pada kesuksesan karir subjektif berupa meningkatnya kepuasan dalam karir dalam waktu 3 tahun. Penelitian lain dilakukan oleh Yu dan Chen (2012), penelitian ini melibatkan 291 subjek dan menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkorelasi positif dengan kesuksesan karir subjektif.

Berdasarkan tinjauan literatur diatas maka penelitian membuat hipotesis yaitu :

H3 : *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap Kesuksesan Karir Subjektif

#### **4. *Self-efficacy* sebagai Mediasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Hamzah *et al.*, 2022). menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki peran mediasi dalam hubungan antara aspirasi karir dan dukungan organisasi yang dirasakan dalam

hubungannya dengan kesuksesan karir subjektif; ini menunjukkan bahwa meningkatkan kepercayaan diri yang positif seperti *self-efficacy* membantu untuk meningkatkan aspirasi karir dan meningkatkan kesuksesan karir subjektif.

Berdasarkan tinjauan literatur diatas maka penelitian membuat hipotesis yaitu :

H3 : Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kesuksesan Karir Subjektif melalui *Self-efficacy*

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah desain penelitian kausalitas, karena metode penelitian yang digunakan menjelaskan tentang hubungan kausal antara variabel dan metode penelitian yang digunakan juga menggambarkan hubungan atau pengaruh antar variabel, yang bertujuan mengetahui ada tidaknya hubungan sebab akibat antar variabel atau lebih.

Dengan menggunakan metode tersebut, peneliti ingin meninjau dan mengetahui, sejauh mana “Pengaruh pengembangan Karir Pada Kesuksesan Karir Subjektif dengan *Self-efficacy* sebagai Mediasi”. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan melalui responden dengan menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh akan dilihat secara deskriptif dan pada akhirnya akan di analisis untuk menguji hipotesis.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kabupaten Kerja Lima Puluh Kota dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Kompleks Perkantoran Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota. Jalan Prof.Dr.H.Aziz Haily MA Bukit Limau, Sarilamak, Kec. Harau, Kabupaten Lima Puluh Kota. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada Maret - April 2023.

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan peneliti untuk diteliti kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kabupaten Kerja Lima Puluh Kota dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota, berikut populasinya :

Tabel 3. Populasi Penelitian

No.	Perangkat Daerah (OPD)	Jumlah Pegawai
1.	Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Lima Puluh Kota	46
3.	Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kab. Lima Puluh Kota	48
	TOTAL	94

### 2. Sampel Penelitian

(Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa, Sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik dan sifat yang sama dengan yang dimiliki oleh populasi.

Pengambilan sampel dari populasi dilakukan dengan metode *Non-Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Non-Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk

dipilih menjadi sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil datanya, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh merupakan teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

Jadi, sampel dalam penelitian ini seluruh Pegawai pada Dinas yang berada di Kompleks Perkantoran Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota. Maka yang dijadikan sampel adalah sebesar populasinya. Penulis menggunakan Pegawai yang ada di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Lima Puluh Kota dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kab. Lima Puluh Kota, yaitu :

**Tabel 4. Sampel Penelitian**

<b>No.</b>	<b>Perangkat Daerah(OPD)</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
<b>1.</b>	<b>Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Lima Puluh Kota</b>	<b>46</b>
<b>3.</b>	<b>Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kab. Lima Puluh Kota</b>	<b>48</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>94</b>

#### **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Untuk menyamakan persepsi antara penulis dan pembaca, maka penulis mengemukakan variabel penelitian dan definisi operasional masing - masing variabel yang digunakan yaitu :

## 1. Variabel Penelitian

Pada penelitian penulis memiliki tiga variabel yang akan diteliti. Variabel sendiri merupakan semua hal yang dapat dijadikan bahan diteliti dan dipelajari penulis. Berikut variabel yang digunakan pada penelitian ini :

a. Variabel Endogen (Y) yaitu Kesuksesan Karir Subjektif

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen dalam penelitian ini.

b. Variabel Eksogen (X) yaitu Pengembangan Karir

Variabel independen adalah variabel yang memberikan pengaruh kepada variabel dependennya pada penelitian ini.

c. Variabel Mediasi (Z) yaitu *Self-efficacy*

Variabel mediasi adalah variabel yang dapat membantu untuk membuat konsep dan menjelaskan pengaruh Variabel independen terhadap Variabel dependen dalam penelitian ini.

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel penelitian dimaksudkan untuk memberikan kesimpulan yang dapat memperjelas pengertian, dan ruang lingkup penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Kesuksesan Karir Subjektif

Kesuksesan Karir Subjektif (Y), merupakan pencapaian karir yang dirasakan langsung oleh pegawai (internal) yang tidak dapat diamati

secara langsung keberhasilan psikologis berupa perasaan bangga dan pencapaian dari tujuan seperti prestasi dan kebahagiaan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Lima Puluh Kota. Variabel kesuksesan karir subjektif menurut Greenhaus, Parasuraman, & Wormley (1990) Kesuksesan karir subjektif biasanya diukur sebagai kepuasan karir. Skala ini menilai kepuasan mengenai kemajuan menuju tujuan karir pribadi di empat bidang yaitu :

1. Keseluruhan karir
2. Pendapatan
3. kemajuan
4. Keterampilan baru

b. Pengembangan Karir

Pengembangan Karir (X) merupakan suatu proses dari seorang pegawai melalui upaya-upaya tertentu untuk meningkatkan produktivitas yang bertujuan untuk mencapai posisi karir yang diinginkan sehingga dapat menguntungkan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Lima Puluh Kota. Adapun Pengukuran pengembangan karir dapat diukur dari berbagai indikator, dimana diadaptasi dari Coachlines survei kebutuhan pengembangan karir (Pearson & Ananthram, 2008) yaitu :

1. Kejelasan karir
2. Pengembangan diri
3. Pengelolaan karir



c. *Self efficacy*

*Self efficacy* (Z) merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapi setiap situasinya, sehingga mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau mampu mengatasi rintangan untuk mencapai tujuan yang diharapkan pegawai yang berada di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Lima Puluh Kota. Adapun indikator untuk mengukur Pengembangan. Adapun indikator untuk mengukur *Self efficacy* dalam penelitian ini adalah menurut Lianto (2019), yaitu :

1. Besarnya (*magnitude*)
2. Kekuatannya (*strength*)
3. Generalisasinya (*generality*).

**E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data**

**1. Instrumen Penelitian**

Pada penelitian ini, data dikumpulkan melalui metode kuesioner. Dimana metode ini berupa penyebaran kuesioner kepada responden yang nantinya kuesioner akan dicentang (v) oleh responden tersebut. Pada saat pemberian jawaban responden hanya diperbolehkan mencentang satu jawaban saja.

Pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala likert dengan pilihan jawaban dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Dan pada penelitian ini jawaban sangat tidak setuju diberi nilai 1 (satu) sampai dengan sangat setuju diberi nilai 5 (lima).

**Tabel 5. Daftar skor nilai jawaban setiap pertanyaan**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Sifat Pertanyaan</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk mempermudah pengumpulan data, maka perlu menyusun kisi-kisi instrumen penelitian. Penulis menyusun kisi-kisi instrumen penelitian didasarkan pada tiap-tiap indikator variabel yang diteliti. Tabel dibawah menggambarkan variabel beserta indikator yang akan diukur dalam penelitian ini.

**Tabel 6. Variabel, Indikator, Skala Pengukuran, dan Sumber**

<b>No.</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Sumber</b>
1.	Kesuksesan Karir Subjektif	Keseluruhan karir Pendapatan kemajuan Keterampilan baru.	Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	Greenhaus, Parasuraman, & Wormley (1990)

2.	Pengembangan Karir	Kejelasan karir Pengembangan diri Pengelolaan karir	Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	Pearson & Ananthram (2008)
3.	<i>Self efficacy</i>	Besarnya ( <i>magnitude</i> ) Kekuatannya ( <i>strength</i> ) Generalisasinya ( <i>generality</i> ).	Sangat Setuju Setuju Netral Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	Lianto (2019)

## 2. Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian, yaitu:

### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti. Data tersebut terkait dengan variabel yang diteliti oleh penulis yaitu pengembangan karir, kesuksesan karir dan *Self-efficacy* yang kemudian dibuatkan melalui kuesioner yang disebarakan kemudian diisi oleh sampel penelitian yaitu Pegawai pada Dinas Kompleks Perkantoran Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota. Setelah data tersebut terkumpul selanjutnya penulis akan mengolahnya.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara mengumpulkan data untuk digunakan pada saat penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

#### a. Kuesioner (Angket)

Peneliti mengajukan daftar pertanyaan yang sudah disusun rapi dan terstruktur, tertulis, kepada responden untuk diisi menurut pendapat pribadi sehubungan dengan masalah yang diteliti dan kemudian untuk tiap jawaban diberikan nilai.

### F. Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang penulis butuhkan terkumpul, lalu data tersebut penulis tabulasikan dan kemudian data tersebut penulis analisis. Pada penelitian ini penulis menggunakan dua teknik analisis yaitu teknik analisis deskriptif dan analisis data menggunakan SEM *Partial Least Square*, teknik tersebut dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini.

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran empiris atas data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini. Data tersebut berasal dari jawaban-jawaban responden terhadap item-item yang ada pada kuesioner dan nantinya akan diolah dengan cara pengelompokkan dan ditabulasikan, kemudian diberikan penjelasan. Untuk melihat bagaimana persepsi responden terhadap item-item pertanyaan yang diajukan, digunakanlah rumus sebagai berikut :

**a. Persentase**

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dimana :

P : Persentase hasil yang diperoleh

F : Frekuensi hasil yang diperoleh

N: Jumlah karyawan yang menjadi sampel

100 %: Angka tetap untuk persentase

**b. Mean (rerata)**

Mean (rerata) digunakan untuk mengukur total persepsi, maka digunakan rumus:

$$R_s = \frac{(A \times 5) + (B \times 4) + (C \times 3) + (D \times 2) + (E \times 1)}{n}$$

Dimana:

$R_s$  = Rerata

n = Jumlah karyawan yang menjadi sampel

A = Jumlah /Sangat Setuju/Selalu

B = Jumlah /Setuju/Sering

C = Jumlah /Tidak Tahu/Kadang-kadang

D = Jumlah /Tidak Setuju/Jarang

E = Jumlah /Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah.

**c. TCR (total capaian responden)**

Untuk mengetahui masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{R_s}{n} \times 100 \%$$

Dimana:

$R_s$  : Skor rata-rata jawaban responden

n : nilai skor jawaban

Untuk menginterpretasikan hasil analisis deskriptif maka digunakan criteria TCR Kriteria jawaban responden (TCR) menurut Riduwan (2012) adalah sebagai berikut :

**Tabel 7. Rentang Skala TCR**

No.	Interval jawaban responden	Keterangan
1.	Jika TCR berkisar 0% - 20%	Sangat Rendah
2.	Jika TCR berkisar 21% - 40%	Rendah
3.	Jika TCR berkisar 41% - 60%	Agak Rendah
4.	Jika TCR berkisar 61% - 80%	Cukup
5.	Jika TCR berkisar 81% - 100%	Tinggi

Total capaian responden (TCR) digunakan untuk melihat tingkat jawaban yang diberikan responden sehingga peneliti bisa menyimpulkan permasalahan yang terjadi pada perusahaan itu. Jika interval jawaban responden semakin tinggi maka artinya permasalahan yang terkait dengan penelitian peneliti semakin tidak mendapatkan masalah, namun jika sebaliknya interval jawaban responden itu semakin rendah itu artinya masalah yang terkait dengan penelitian ini perlu diperbaiki atau ditingkatkan.

## **2. Analisis Statistik Inferensial**

Statistik Inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada analisis data ini penulis menggunakan SEM *Partial Least Square*. Ghazali (2008) *Partial Least Square* merupakan pendekatan alternatif dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang

berbasis kovarian umumnya menguji kualitas/teori, sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. *Partial Least Square* ini merupakan metode analisis yang *powerfull*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

Terdapat beberapa alasan dalam menggunakan SEM *Partial Least Square* ini, yaitu :

1. *Partial Least Square* ini mampu memberikan efektifitas pada saat pengolahan data, hal tersebut penulis sampaikan karena pada *Partial Least Square* ini penulis dapat menentukan validitas dan reliabilitasnya secara langsung.
2. Berdasarkan dari kerangka konseptual penelitian, terdapat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung terhadap variabel yang diteliti.
3. Pada pendekatan PLS jumlah sampelnya diperbolehkan sedikit yaitu jumlah sampel harus lebih dari 30 dan kurang dari 100. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 94 orang pegawai.

Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square* ini terbagi menjadi dua model, yaitu :

#### ***a. Outer Model***

Analisis *Outer model* menjelaskan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. *Outer Model* ini nantinya akan digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas.

#### **1) Uji Validitas**

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada uji

validitas ini digunakanlah dua metode yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity* sebagai berikut:

a) *Convergent Validity*

*Convergent validity* adalah salah satu kriteria dalam pengujian analisis menggunakan *SmartPLS*. *convergent validity* pada tingkat indikator disebut *outer loading*. Penelitian ini menggunakan nilai loading sebesar 0,5, jika nilai loading di atas 0,5 maka indikator tersebut dikatakan valid, namun jika nilai loading itu di bawah 0,5 maka indikator tersebut dikatakan tidak valid.

b) *Discriminant Validity*

Nilai *discriminant validity* pada tahapan ini berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Jika nilai *cross loading* di atas 0,5 maka indikator tersebut dikatakan valid, namun sebaliknya jika nilai *cross loading* di bawah 0,5 maka indikator tersebut dikatakan tidak valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reabilitas ini digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu.



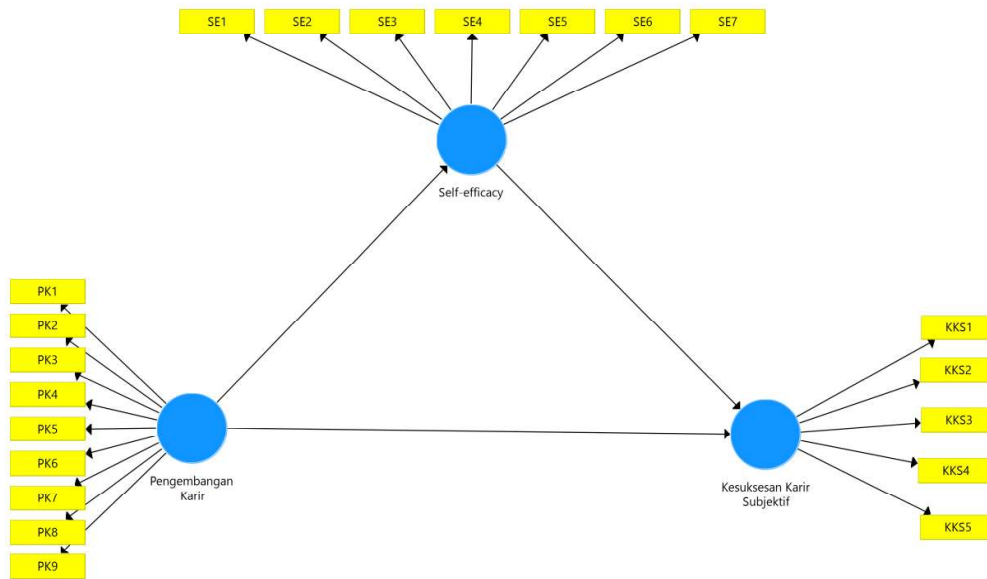
Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu SmartPLS (*Partial Least Square*). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode sebagai berikut :

*a) Composite Reliability*

*Composite reliability* adalah tahapan yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator indikator suatu variabel. Suatu indikator dapat memenuhi syarat reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* nya di atas 0.70. jika nilai konstruk yang dihasilkan di bawah 0.70 maka konstruk tersebut dinyatakan tidak reliabel. *Composite reliability* adalah tahapan yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator indikator suatu variabel. Suatu indikator dapat memenuhi syarat reliabel apabila memiliki nilai *loading* > 0.5.

***b. Inner Model***

*Inner model* ini akan digunakan untuk menguji hipotesis, namun sebelum menguji hal tersebut kita harus menentukan uji model (*goodness of fit*) pada penelitian ini. Model hubungan variabel dapat dilihat pada gambar 2.



**Gambar 2. Model Diagram Variabel**

1). Uji *goodness of Fit* (GoF)

Digunakan untuk melihat ketepatan model yang digunakan dalam penelitian ini. *Goodness of fit* dapat dievaluasi dengan melihat nilai *r-square*. Semakin tinggi nilai *r-square* yaitu nilai yang dihasilkan harus mendekati angka 1 maka ketepatan model yang digunakan dalam penelitian ini semakin kuat. Pada penelitian ini, ada satu *r-square* yang dapat dilihat yaitu nilai *r-square* dari variabel berbagi pengetahuan

2). Uji hipotesis

Uji hipotesis adalah uji untuk melihat terjawab atau tidaknya hipotesis yang diteliti, dimana untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis dengan melihat nilai *t* statistik yang dihasilkan. Jika nilai *t* statistic = 1,96 maka hipotesis diterima atau Signifikan sebaliknya nilai *t*

statistic  $< 1,96$  maka hipotesis ditolak atau tidak signifikan. Hipotesis satu pada penelitian ini menggunakan hubungan langsung sementara hipotesis dua pada penelitian ini menggunakan mediasi.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kuesioner yang disebar langsung kepada 94 sampel pada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota, Dari sampel tersebut, dianalisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir yang ditamatkan dan masa kerja.

**Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja.**

<b>Karakteristik</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	43,62%
	Perempuan	53	56,38%
	Total	94	100%
Umur	< 24	4	4,26%
	25 - 40	52	55,32%
	41 – 56	33	35,11%
	>57	5	5,32%
	Total	94	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK (Sederajat)	4	4,26%
	Diploma (D3)	12	12,77%
	Sarjana (S1)	62	65,96%

<b>Karakteristik</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen</b>
	Magister (S2)	16	17,02%
	Total	94	100 %
Masa Kerja	1 s.d. 10 Tahun	40	42,55%
	11 s.d. 20 Tahun	42	44,68%
	di atas 20 Tahun	12	12,77%
	Total	94	100%

Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki dan perempuan hampir sama banyak masing-masing 43,62 % dan 56,38%. Apabila dilihat berdasarkan umur, sebagian besar responden 55,32% berada pada rentang umur 25 sampai dengan 40 tahun. Untuk tingkat pendidikan, lebih dari setengahnya 65,96% merupakan lulusan Sarjana (S1). Responden yang paling banyak mengisi kuesioner ini adalah pegawai yang telah berada pada masa kerja organisasi selama 11 sampai dengan 20 tahun dengan jumlah 42 orang atau sebesar 44,68%, diikuti dengan yang bekerja kurang dari 10 tahun dengan jumlah 40 orang atau 42,55%, dan sisanya telah bekerja lebih dari 20 tahun.

## B. Deskripsi Konstruk Penelitian

Untuk mengetahui hasil penelitian tentang pengaruh pengembangan karir pada kesuksesan karir subjektif melalui *self-efficacy* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota, maka dari hasil pengolahan data yang dilakukan untuk masing-masing variabel penelitian dilakukan deskripsi dengan tujuan menggambarkan proporsi jawaban terhadap variabel penelitian sebagai berikut :

### 1. Distribusi Frekuensi Kesuksesan Karir Subjektif

Pada model penelitian ini variabel pertama yang penulis gunakan yaitu kesuksesan karir subjektif penulis menggunakan 4 indikator 5 pernyataan. Berdasarkan hasil penghitungan distribusi frekuensi yang telah penulis lakukan diperoleh hasil pada tabel berikut :

**Tabel 9. Distribusi frekuensi Kesuksesan Karir Subjektif**

No.	Indikator	Skor Total	Rata-rata (Mean)	TCR	Keterangan
1.	Keseluruhan karir	678	3,47	72,12	Cukup
2.	Pendapatan	344	3,65	73,19	Cukup
3.	Kemajuan	349	3,71	74,25	Cukup
4.	Keterampilan baru	328	3,48	69,78	Cukup

Total	1699	14,31	289,34	
Akumulasi rata-rata skor		3,57	72,33	Cukup

Pada tabel 9 diatas dapat dilihat bahwasanya indikator pertama dan kedua yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kesuksesan karir subjektif adalah keseluruhan karir dan pendapatan berdasarkan nilai rerata skor dan TCR untuk keseluruhan karir diperoleh rata-rata sebesar 3,47 dengan tingkat TCR 72,12% sedangkan pendapatan diperoleh rata-rata sebesar 3,65 dengan tingkat TCR 73,19%, dapat digambarkan bahwasanya indikator keseluruhan karir dan pendapatan dinyatakan cukup, maka hal tersebut dapat ditingkatkan lagi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota dengan cara mengelola karirnya dengan baik sehingga dapat mencapai kesuksesan karirnya.

Indikator ketiga dan keempat yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kesuksesan karir subjektif adalah kemajuan dan keterampilan baru berdasarkan nilai rerata skor dan TCR untuk kemajuan diperoleh rata-rata sebesar 3,71 dengan tingkat TCR 74,25% sedangkan keterampilan baru diperoleh rata-rata sebesar 3,48 dengan tingkat TCR 68,78% , dapat digambarkan bahwasanya indikator kemajuan dan keterampilan baru dinyatakan cukup, maka hal tersebut dapat ditingkatkan lagi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas

Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota dengan cara meningkatkan keterampilan dengan baik sehingga dapat meningkatkan karirnya.

Total keseluruhan dari empat indikator yang digunakan untuk mengukur kesuksesan karir subjektif menghasilkan akumulasi rerata skor 3,57 dan tingkat capaian responden (TCR) 72,33%, dapat disimpulkan bahwa kesuksesan karir subjektif pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota dapat dikatakan cukup optimal, akan tetapi kesuksesan karir subjektif pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota dapat ditingkatkan lagi. Pada saat pengembangan karir meningkat maka kesuksesan karir subjektif juga akan meningkat maka sebab itu seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota perlu meningkatkan pengembangan karirnya.

## **2. Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir**

Pada model penelitian ini variabel kedua yang penulis gunakan yaitu pengembangan karir. Dalam mengukur variabel pengembangan karir penulis menggunakan 3 indikator 9 pernyataan. Berdasarkan hasil penghitungan distribusi frekuensi yang telah penulis lakukan diperoleh hasil pada tabel berikut :



**Tabel 10. Distribusi frekuensi Pengembangan Karir**

No.	Indikator	Skor Total	Rata-rata (Mean)	TCR	Keterangan
1.	Kejelasan karir	1.040	3,65	65,59	Cukup
2.	Pengembangan diri	1.047	3,75	66,80	Cukup
3.	Pengelolaan Karir	1.052	3,72	63,40	Cukup
Total		3.139	11,12	195,79	
Akumulasi rata-rata skor			3,70	65,26	Cukup

Pada tabel 10 diatas dapat dilihat bahwasanya indikator pertama yang penulis gunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir adalah Kejelasan karir, diperoleh nilai rerata skor 3,65 dan TCR sebesar 65,59%, dapat digambarkan bahwasanya indikator Kejelasan karir dinyatakan cukup, maka hal tersebut dapat ditingkatkan lagi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Indikator kedua yang penulis gunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir adalah Pengembangan diri berdasarkan nilai rerata skor 3,75 dan TCR sebesar 66,80%, dapat digambarkan bahwasanya indikator Pengembangan diri dinyatakan cukup, maka hal tersebut dapat ditingkatkan lagi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi

Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Begitu juga dengan indikator ketiga yang penulis gunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir adalah Pengelolaan Karir berdasarkan nilai rerata skor 3,72 dan TCR sebesar 63,40 % , dapat digambarkan bahwasanya indikator Pengelolaan Karir dinyatakan cukup, maka hal tersebut dapat ditingkatkan lagi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Total keseluruhan dari tiga indikator yang digunakan untuk mengukur Pengembangan karir menghasilkan akumulasi rerata skor 3,70 dan tingkat capaian responden (TCR) 65,26% dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota dapat dikatakan cukup , akan tetapi Pengembangan karir pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota dapat ditingkatkan lagi. Pada saat pengembangan karir meningkat maka kesuksesan karir subjektif juga akan meningkat maka sebab itu seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota perlu meningkatkan pengembangannya.

### 3. Distribusi Frekuensi *Self-Efficacy*

Pada model penelitian ini variabel ketiga yang penulis gunakan yaitu *self-efficacy*. Dalam mengukur variabel *self-efficacy* penulis menggunakan 3 indikator 7 pernyataan. Berdasarkan hasil penghitungan distribusi frekuensi yang telah penulis lakukan diperoleh hasil pada tabel berikut :

**Tabel 11. Distribusi frekuensi *Self-efficacy***

No.	Indikator	Skor Total	Rata-rata (Mean)	TCR	Keterangan
1.	<i>Magnitude</i>	349	3,71	74,25	Cukup
2.	<i>Strength</i>	648	3,54	68,93	Cukup
3.	<i>Generality</i>	1331	3,47	69,14	Cukup
Total		2.328	10.72	212,32	
Akumulasi rata-rata skor			3.57	70,77	Cukup

Pada tabel 11 diatas dapat dilihat bahwasanya indikator pertama yang penulis gunakan untuk mengukur variabel *self-efficacy* adalah *Magnitude* berdasarkan nilai rerata skor 3,71 dan TCR sebesar 74,25% , dapat digambarkan bahwasanya indikator *Magnitude* dinyatakan cukup, maka hal tersebut dapat ditingkatkan lagi pada pegawai Dinas

Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Indikator kedua yang penulis gunakan untuk mengukur variabel *self-efficacy* adalah *Strength* berdasarkan nilai rerata skor 3,54 dan TCR sebesar 68,93% , dapat digambarkan bahwasanya indikator *Strength* dinyatakan cukup, maka hal tersebut dapat ditingkatkan lagi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Begitu juga dengan indikator ketiga yang penulis gunakan untuk mengukur variabel *self-efficacy* adalah *Generality* berdasarkan nilai rerata skor 3,47 dan TCR sebesar 69,14% dapat digambarkan bahwasanya indikator *Generality* dinyatakan cukup, maka hal tersebut dapat ditingkatkan lagi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Total keseluruhan dari tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *self-efficacy* menghasilkan akumulasi rerata skor 3,57 dan tingkat capaian responden (TCR) 70,77%, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota dapat dikatakan cukup , dalam melakukan sesuatu *self-efficacy* harus selalu terlibat dan mampu memberikan keyakinan kepada pegawai sehingga pegawai dapat menciptakan kesuksesan karir pegawai yang ada pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan

Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Pada saat *self-efficacy* meningkat maka kesuksesan karir subjektif juga akan meningkat. Maka sebab itu seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota harus meningkatkan *self-efficacy*nya.

### C. Hasil Analisis Data

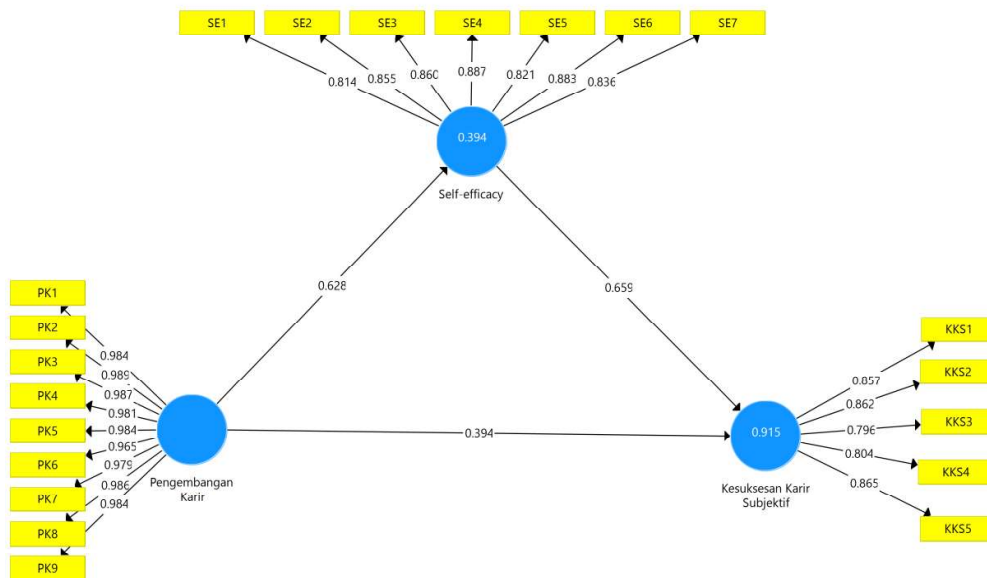
Penelitian ini menggunakan metode Analisis data PLS (*Partial Least Square*) yang merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian *outer model* sekaligus pengujian *inner model*. *Outer model* digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan *inner model* digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis).

#### 1. *Outer model*

*Outer model* digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Indikator dikatakan valid apabila dapat terlihat korelasi antara indikator dengan variabelnya. Indikator dianggap valid jika seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki *loading factor* besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria *convergent validity*. Selanjutnya untuk melihat indikator tersebut dikatakan reliabel maka nilai *composite reliability* harus besar dari 0,70.

### a. Uji Validitas

Uji validitas terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity*. Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat *loading factor* atau outer loading-nya. Dikatakan memenuhi *convergent validity* apabila memiliki *outer loading*  $> 0,5$ . Serta melihat apakah *discriminant validity* telah terpenuhi dapat dilihat dari nilai *cross loading* yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator suatu variabel tersebut dengan variabel lainnya. Jika korelasi indikator variabel memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator variabel lainnya, maka dikatakan variabel memiliki *discriminant validity*.



Gambar 3. Outer Model

Pada gambar 3, memperlihatkan bentuk awal dari model hubungan antara variabel. Model hubungan antar variabel awal ini menggambarkan indikator sudah valid atau sudah memenuhi *convergent validity*. Dimana, dari hasil outer loading awal, dapat digambarkan bahwa indikator masing-masing variabel memberikan nilai *convergent validity* yang tinggi, karena semua indikator memiliki *loading factor* diatas 0,5. Begitu juga dengan nilai *cross loading* yang menunjukkan *discriminant validity* yang baik.

#### **b. Uji reliabilitas**

Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan apabila memiliki nilai tersebut di atas 0,7 digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner. Berikut adalah hasil *composite reliability* dari output Smart PLS :

**Tabel 12. Hasil Analisis *Composite Reliability***

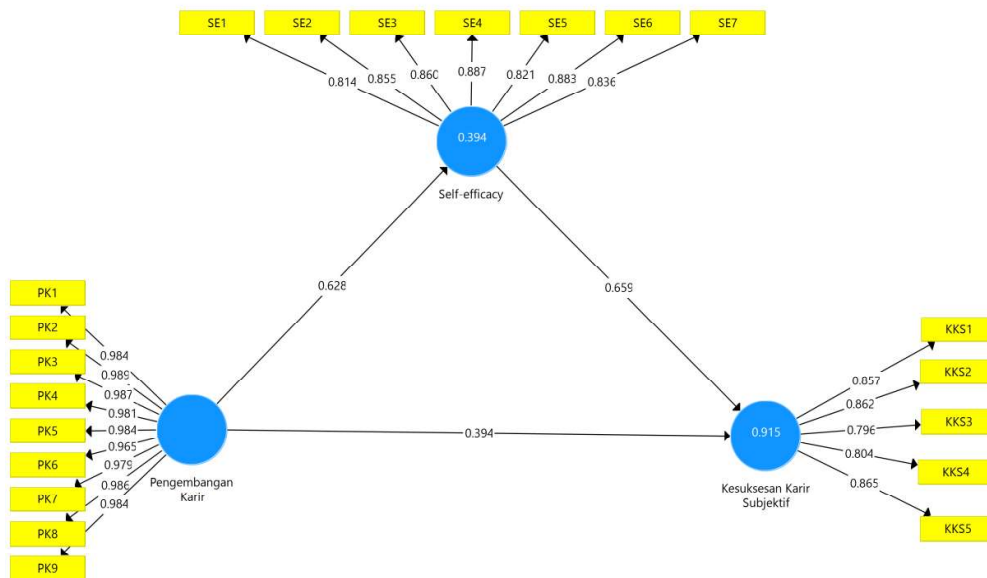
	<i>Composite Reliability</i>
Kesuksesan Karir Subjektif	0.921
Pengembangan Karir	0.996
<i>Self-Efficacy</i>	0.948

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Tabel 12 diatas menggambarkan bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk berada diatas 0,7. Dimana hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk pada model estimasi memenuhi kriteria atau reliabel.

## 2. Inner Model

Pengujian *inner model* digunakan untuk melihat hubungan antar variabel. Yang nantinya akan dievaluasi dengan menggunakan *R-square*, untuk melihat berapa persen pengaruh variabel eksogenya terhadap variabel endogen serta uji T untuk melihat signifikansi variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4. Inner Model



Dalam menilai model menggunakan *Partial Least Square* ini dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependennya. Berikut hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan Partial Least Square :

**Tabel 13. Hasil Analisis R-square**

	R-square
Kesuksesan Karir Subjektif	0.915
Self-efficacy	0,394

*Sumber: Data primer yang diolah 2023*

Tabel diatas menggambarkan nilai R-square variabel kesuksesan karir subjektif dengan perolehan nilai sebesar 0.915 menggambarkan bahwa kemampuan variabel pengembangan karir dan *self-efficacy* dalam menjelaskan kesuksesan karir subjektif adalah 91,5%. Sedangkan untuk variabel *self-efficacy* diperoleh 0,394 hasil ini menunjukkan bahwa 39,4% variabel self-efficacy dapat dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir. Berdasarkan hasil ini, inner model pada penelitian telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

### 1. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat dan mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh mediasi serta pengaruh total antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *bootstrapping*

pada program *SmartPLS 3.0* sehingga diperoleh hubungan antara pengaruh variabel eksogen terhadap endogen.

**a. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kesuksesan Karir Subjektif**

Uji hipotesis pengaruh langsung dilakukan dengan melihat nilai *t-statistic* yang dihasilkan inner model. Hipotesis dapat diterima apabila *t-statistic* > 1,96. Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh langsung :

**Tabel 14. Hasil analisis inner model**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T S statistic ( O/STERR )	P-value	Ket.
Pengembangan karir -> Kesuksesan Karir Subjektif	0.394	0.394	0.038	7.302	0.000	Signifikan

Dalam PLS, untuk melakukan pengujian secara *statistic* setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini perlu dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel yang diuji. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan menggunakan *bootstrapping* dari analisis PLS sebagai berikut :

Pengujian hipotesis 1 : Pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa diperoleh hasil *t*-statistic pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif sebesar 7.302 yang mana nilai tersebut  $> 1.96$ , dengan original sampelnya sebesar 0.394, hal ini dapat digambarkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini mengindikasikan bahwa jika pengembangan karir meningkat maka kesuksesan karir subjektif juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila pengembangan karir tidak meningkat maka kesuksesan karir subjektif juga tidak meningkat pula pada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota.

**b. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Self-efficacy***

Uji hipotesis pengaruh langsung dilakukan dengan melihat nilai *t*-statistic yang dihasilkan inner model. Hipotesis dapat diterima apabila *t*-statistic  $> 1,96$ . Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh langsung :

**Tabel 15. Hasil analisis *inner model***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T S statistic ( O/STERR )	P-value	Ket.
Pengembangan karir -> <i>Self-efficacy</i>	0.628	0.608	0.077	8.205	0.000	Signifikan

Pengujian hipotesis 2 : Pengaruh pengembangan karir terhadap *self-efficacy*.

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dengan *self-efficacy* menunjukkan nilai nilai t statistic sebesar 8.205. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1.96). Hasil ini menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan *self-efficacy*. Nilai sampel original sebesar 0.628 menggambarkan jika pengembangan karir meningkat, maka *self-efficacy* juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila pengembangan karir tidak meningkat, maka *self-efficacy* juga tidak akan meningkat pula.

**c. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kesuksesan Karir Subjektif**

Uji hipotesis pengaruh langsung dilakukan dengan melihat nilai *t-statistic* yang dihasilkan inner model. Hipotesis dapat diterima apabila *t-statistic* > 1,96. Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh langsung :

**Tabel 16. Hasil analisis *inner model***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T S statistic ( O/STERR )	P-value	Ket.
<i>Self-efficacy</i> -> Kesuksesan karir Subjektif	0.659	0.665	0.036	8.190	0.000	Signifikan

Pengujian hipotesis 3 : Pengaruh *self-efficacy* terhadap kesuksesan karir subjektif.

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel *self-efficacy* dengan kesuksesan karir subjektif menunjukkan nilai t statistic sebesar 8.190. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel (1.96). Hasil ini menggambarkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *self-efficacy* dengan kesuksesan karir subjektif. Nilai sampel original sebesar 0.659 menggambarkan jika *self-efficacy* meningkat maka kesuksesan karir subjektif juga akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila *self-efficacy* tidak meningkat maka kesuksesan karir subjektif juga tidak meningkat pula.

**d. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kesuksesan Karir Subjektif dengan *Self-efficacy* sebagai variabel mediasi**

Hipotesis pengaruh mediasi dapat diterima apabila menghasilkan t-statistic > 1,96

**Tabel 17. Hasil perhitungan koefisien variabel mediasi**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T S statistic ( O/STERR )	P-value	Ket.
Pengembangan Karir -> <i>Self-efficacy</i> -> Kesuksesan karir	0.414	0.403	0.047	8.722	0.000	Signifikan

Subjektif						
-----------	--	--	--	--	--	--

Pengujian hipotesis 4 : Pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif melalui *self-efficacy*.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien mediasi diperoleh hasil t-statistic pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif melalui *self-efficacy* sebesar 8.722 yang mana nilai tersebut  $> 1.96$ , dengan original sampelnya sebesar 0.414, hal ini dapat digambarkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif melalui *self-efficacy* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini mengindikasikan bahwa *self-efficacy* memiliki peran mediasi dalam mempengaruhi hubungan antara pengembangan karir dengan kesuksesan karir subjektif, maka saat pegawai memiliki *self-efficacy* dengan baik, maka pengembangan karir akan meningkat secara signifikan serta juga akan meningkatkan kesuksesan karir subjektif pada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota.

#### **D. Pembahasan**

##### **a. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kesuksesan Karir Subjektif**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Dari indikator yang tergolong cukup pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota perlu meningkatkan indikator seperti kejelasan karir yakni menyediakan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur pada pegawai, selanjutnya pengembangan karir yakni segala yang meningkatkan dan mengembangkan bakat dan potensi diri, sehingga meningkatkan kualitas diri dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan kemajuan karir dan pengelolaan karir yakni proses dimana organisasi memilih, mengevaluasi, mengalokasikan, dan mengembangkan pegawainya untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan. Ketika pengembangan karir meningkat maka kesuksesan karir subjektif juga akan meningkat. Oleh sebab itu pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota perlu meningkatkan pengembangan karir yang ada pada organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan indikator yang ada pada *self-efficacy* seperti *magnitude* yaitu keyakinan individu atas kemampuannya terhadap kesulitan suatu kejadian, *strength* yaitu tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan pegawai mengenai

kemampuannya, dan *generality* yakni individu akan menilai diri merasa yakin melalui bermacam-macam aktivitas atau hanya dalam daerah fungsi tertentu terhadap pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika pengembangan karir pegawai dibangun dengan baik maka akan meningkatkan keinginan bagi pegawai untuk mencapai kesuksesan karir subjektifnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Lakshmi & Sumaryono (2018) menyatakan bahwa persepsi pengembangan karir adalah prediktor terhadap peningkatan kesuksesan karir. Berdasarkan hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa kesuksesan karir seseorang dapat diciptakan melalui adanya persepsi pengembangan karir yang baik yang dimiliki oleh masing-masing individu. Sehingga semakin tinggi pengembangan karir seseorang maka semakin meningkat juga kesuksesan karir yang akan dicapai oleh setiap individu.

Dalam literatur yang ada pengembangan karir dipandang dalam sebuah organisasi memerlukan kajian dua proses, yaitu bagaimana setiap individu merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karirnya dan bagaimana organisasi merancang dan melaksanakan program pengembangan karir mengarah pada hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai. Apabila dikaitkan dengan karir kognitif sosial sebagai *grand theory* yang digunakan dan salah satu teori



yang paling berpengaruh dalam pengembangan karir, dimana teori ini bertujuan untuk menjelaskan tiga aspek yang saling terkait dalam pengembangan karir. Tiga aspek utama untuk menjelaskan (a) bagaimana minat profesional dan akademik didirikan (b) bagaimana pilihan karir dilaksanakan (b) bagaimana hasil kinerja karir diperoleh. Berdasarkan teori karir kognitif berbagai variabel kognitif individu yaitu *self-efficacy*, lingkungan dan perilaku mempengaruhi proses pemilihan karir, variabel-variabel sosial-kognitif menstimulasi tindakan pilihan karir atau perilaku karir seperti perencanaan karir dan eksplorasi karir yang diperlukan bagi individu untuk membuat kemajuan karir, sehingga akan meningkatkan pengembangan karirnya dan juga meningkatkan kesuksesan karir subjektifnya.

#### **b. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Self-efficacy***

Berdasarkan hasil analisis PLS pada variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*. Karena organisasi yang memberikan informasi dan bantuan yang relevan terhadap pengembangan karir pegawainya akan meningkatkan *self-efficacy*. Dengan adanya pengembangan karir yang diberikan akan memberikan dukungan terhadap peningkatan *self-efficacy* di antar pegawai. Ketika pengembangan karir meningkat maka *self-efficacy* juga akan meningkat. Oleh sebab itu pihak Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota perlu meningkatkan pengembangan karir pegawainya dengan cara

meningkatkan indikator pengembangan karir seperti kejelasan karir yakni menyediakan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur pada pegawai, selanjutnya pengembangan karir yakni segala yang meningkatkan dan mengembangkan bakat dan potensi diri, sehingga meningkatkan kualitas diri dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan kemajuan karir dan pengelolaan karir yakni proses dimana organisasi memilih, mengevaluasi, mengalokasikan, dan mengembangkan pegawainya untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir yang tinggi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota dapat memberikan pengaruh langsung terhadap *self-efficacy*. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh *Deng et al (2022)* menyatakan bahwa adanya hubungan pengembangan karir terhadap *self-efficacy*.

Dalam literatur yang ada pengembangan karir juga dipandang dari pengelola sumber daya manusia dalam kegiatan pengembangan karir tersebut, dimana sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pegawai yang bersangkutan sendiri, karena dialah yang berkepentingan dan kelak yang akan menikmati hasilnya. Apabila dikaitkan dengan karir kognitif sosial sebagai *grand theory* yang digunakan dan salah satu teori yang paling berpengaruh dalam pengembangan karir, dimana teori ini

bertujuan untuk menjelaskan tiga aspek yang saling terkait dalam pengembangan karir. Tiga aspek utama untuk menjelaskan (a) bagaimana minat profesional dan akademik didirikan (b) bagaimana pilihan karir dilaksanakan (b) bagaimana hasil kinerja karir diperoleh. Teori karir kognitif mengasumsikan bahwa orang cenderung menjadi tertarik, memilih untuk mengejar, dan melakukan lebih baik pada kegiatan di mana mereka memiliki keyakinan *self-efficacy* yang kuat, selama mereka juga memiliki keterampilan dan dukungan lingkungan yang diperlukan untuk mengejar kegiatan ini, sehingga akan meningkatkan pengembangan karirnya dan juga meningkatkan *self-efficacy*nya.

### **c. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kesuksesan Karir Subjektif**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesuksesan karir subjektif. Ini mengindikasikan bahwa ketika *self-efficacy* meningkat maka kesuksesan karir subjektif juga akan meningkat. Karena pegawai yang memiliki *self-efficacy* yang baik akan dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan individu, dimana *self-efficacy* merupakan keyakinan untuk memotivasi dirinya sendiri saat melaksanakan tugas-tugas, menghadapi rintangan dan pengalaman yang dialami. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang menunjukkan *self-efficacy* mereka lebih baik akan mengalami peningkatan kesuksesan karir subjektif dalam karir mereka. Oleh sebab itu pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota perlu

meningkatkan indikator yang ada pada *self-efficacy* seperti *magnitude* yaitu keyakinan individu atas kemampuannya terhadap kesulitan suatu kejadian, *strength* yaitu tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan pegawai mengenai kemampuannya, dan *generality* yakni individu akan menilai diri merasa yakin melalui bermacam-macam aktivitas atau hanya dalam daerah fungsi tertentu terhadap pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika *self-efficacy* meningkat yang ada pada diri pegawai dibangun dengan baik akan meningkatkan keinginan bagi pegawai untuk mencapai kesuksesan karir subjektifnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Andreas Hirschi,dkk (2015) yang menyatakan *self-efficacy* mampu meningkatkan kesuksesan karir subjektif individu, dengan demikian individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung memiliki tingkat kesuksesan karir subjektif. *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kesuksesan karir subjektif juga ditemukan pada penelitian sebelumnya oleh Dan,X.,Xu.,S dkk. (2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan kesuksesan karir subjektif.

Apabila dikaitkan dengan karir kognitif sosial sebagai *grand theory*. Teori *self-efficacy* merupakan cabang dari karir kognitif sosial. *Self-efficacy* merupakan aspek yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan karir pada seseorang. Dimana, individu dengan *self-efficacy*

yang tinggi dalam pengambilan keputusan karir akan berhasil membuat keputusan karir yang tepat untuk dirinya. Maka apabila pegawai memiliki *self-efficacy* yang baik maka pegawai dapat mengambil keputusan yang baik juga untuk dirinya dalam mencapai tujuan karirnya.

**d. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kesuksesan Karir Subjektif dengan *Self-efficacy* sebagai variabel mediasi**

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya berpengaruh *self-efficacy* sebagai mediasi antara pengembangan karir dengan kesuksesan karir subjektif. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh sebagai pemediasi yang berarti *self-efficacy* memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif. Setiap pegawai dalam merencanakan karirnya *self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam pengambilan keputusan karir sehingga setiap pegawai akan berhasil membuat keputusan karirnya dengan tepat dan merasa memiliki pengaruh dalam kepuasan karir yang akhirnya akan meningkatkan pengaruh pada pengembangan karir pegawai terhadap kesuksesan karir subjektif pada pegawai.

Maka demikian model pengaruh mediasi dari variabel pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif berpengaruh signifikan melalui *self-efficacy*. Hal ini menggambarkan bahwa variabel *self-efficacy* mampu menghubungkan pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif dan memberikan pengaruh mediasi

yang positif. Saat *self-efficacy* yang dirasakan tinggi dalam diri pegawai maka akan menciptakan pengembangan karir dan kesuksesan karir subjektif yang tinggi pula pada pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hamzah dan Mohamad Norhaliza (2022) *self-efficacy* memiliki peran mediasi dalam hubungan aspirasi karir dan kesuksesan karir subjektif sedangkan dukungan organisasi tidak ada pengaruh mediasi *self-efficacy* terhadap kesuksesan karir subjektif.

Hasil temuan penelitian jika dikaitkan dengan *grand theory* karir kognitif sosial sangat sejalan bahwa teori karir kognitif memiliki peran penting dalam kesuksesan karir. Teori karir kognitif merupakan hal yang menentukan pilihan perspektif individu dalam kesuksesan karirnya. Teori karir kognitif mengasumsikan bahwa orang cenderung menjadi tertarik, memilih untuk mengejar, dan melakukan lebih baik pada kegiatan di mana mereka memiliki keyakinan *self-efficacy* yang kuat, selama mereka juga memiliki keterampilan dan dukungan lingkungan yang diperlukan untuk mengejar kegiatan ini (Sheu *et al.*, 2010). Dimana individu dengan *self-efficacy* yang tinggi dalam pengambilan keputusan karir akan berhasil membuat keputusan karir yang tepat untuk dirinya (Lent *et al.*, 2000).

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya serta kajian selama melakukan penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pengembangan karir yang lebih baik akan mengalami peningkatan kesuksesan karir subjektifnya sehingga hipotesis ini sejalan dengan Lakshmi & Sumaryono (2018) menyatakan bahwa persepsi pengembangan karir adalah prediktor terhadap peningkatan kesuksesan karir.
2. Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap *self-efficacy* pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota, dimana hasil analisis SEM PLS menunjukkan terdapatnya pengaruh signifikan antara kedua konstruk ini sehingga hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian Deng et al (2022) menyatakan bahwa adanya hubungan pengembangan karir terhadap *self-efficacy*.

3. Terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap kesuksesan karir subjektif pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki *self-efficacy* mereka lebih baik akan mengalami peningkatan kesuksesan karir subjektif dalam karir mereka.
4. *Self-efficacy* terbukti dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap kesuksesan karir subjektif pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota
5. Apabila dikaitkan dengan *grand theory* yang digunakan, yaitu karir kognitif sosial, hasil ini mendukung teori ini, dimana pengaruh pengembangan karir terhadap kesuksesan karir melalui *self-efficacy*. Karir kognitif sosial menyatakan bahwa orang cenderung menjadi tertarik, memilih untuk mengejar, dan melakukan lebih baik pada kegiatan di mana mereka memiliki keyakinan *self-efficacy* yang kuat, selama mereka juga memiliki keterampilan dan dukungan lingkungan yang diperlukan untuk mengejar tujuannya. Dimana individu dengan *self-efficacy* yang tinggi dalam pengambilan keputusan karir akan berhasil membuat keputusan karir yang tepat untuk dirinya. Dengan demikian hasil penelitian ini sangat bersesuaian dengan *grand theory* karir kognitif sosial.



## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang bisa diberikan oleh penulis antara lain :

1. Untuk dapat meningkatkan kesuksesan karir subjektif pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota yang masih tergolong cukup. Sebaiknya bagi pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota untuk memperhatikan apa saja yang dibutuhkan dalam dunia kerja, pegawai diharapkan dapat mengelola karirnya dengan baik sehingga dapat mencapai kesuksesan karirnya, bahwa sukses karir subjektif dapat dilihat dari keseluruhan tujuan yang pegawai inginkan dalam pekerjaannya, sehingga nantinya pegawai dapat meningkatkan kepuasan karirnya di masa yang akan datang.
2. Untuk meningkatkan pengembangan karir pada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota yang masih tergolong cukup. Sebaiknya bagi organisasi Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota untuk memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawainya, salah satu kebutuhan pegawai dalam suatu organisasi adalah adanya program pengembangan karir sebagai

bagian dari manajemen SDM didalam organisasi dengan cara menyediakan informasi perencanaan karir serta meningkatkan dan mengembangkan bakat dan potensi diri, sehingga dapat meningkatkan kualitas setiap pegawai dalam mewujudkan kemajuan karirnya.

3. Selain pengembangan karir, *self-efficacy* juga memiliki pengaruh terhadap kesuksesan karir subjektif. Untuk meningkatkan kesuksesan karir subjektif pada pegawai maka disarankan kepada pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota dalam melakukan sesuatu *self-efficacy* harus selalu terlibat dan mampu memberikan keyakinan kepada pegawai sehingga pegawai dapat menciptakan pengembangan karir dan kesuksesan karir subjektif yang tinggi pada pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. (2017). Model Peningkatan Kesuksesan Karir Obyektif Dan Subyektif Pada Dosen Ptais (Perguruan Tinggi Islam Swasta). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 107. <https://doi.org/10.30659/ekobis.18.2.107-118>
- Abele, A. E., & Spruk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 803–824. <https://doi.org/10.1348/096317909X470924>
- Abele, A. E. & Spruk, D. (2009a). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.005>.
- Abele, A. E. & Spruk, D. (2009b). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal Occupational Organizational Psychology*, 82, 803-824. <https://doi.org/10.1348/096317909X470924>
- Adabi, K., & Muchtar, D. Y. (2019). Effect Of Self-Efficacy And Organizational Culture On Subjective Career Success In High School Teachers. *Journal of Psychology*, 5(1), 53–64. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8159>.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, Vol 14 No.2p177-202.
- Ballout, H. I. (2007). Career success, the effects of human capital, personal environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 741-765.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychology Review*, 84(2), 191-215.
- Bernardin, H. J & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management, Sixth Edition*. New York: McGrawHill.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 53–81. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1755>
- Cicek, I., Karaboga, T. & Sehitoglu, Y. (2016). A New Antecedent of career commitment: work to family positive enchantment. *Journal Social and Behavioral Science*, 229, 417-426.
- Dai, L. T. & Song, F. H. (2016). Subjective career success : A Literature review

- and prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4, 238-242 <https://doi.org/10.4236/jhrss.2016.43026>
- Dan, X., Xu, S., Liu, J., Hou, R., Liu, Y., & Ma, H. (2018). Innovative behavior and career success: Mediating roles of self-efficacy and colleague solidarity of nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 275–280. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.07.003>
- Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 72–91. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00036-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00036-8)
- Deng, X., Zeng, H., Liang, M., & Qiu, J. (2022). Relations between different career-development profiles, academic self-efficacy and academic motivation in adolescents. *Educational Psychology*, 42(2), 259–274. <https://doi.org/10.1080/01443410.2021.2007853>
- Diener, E., Nickerson, C., Lucas, R. E., & Sandvik, E. (2002). Dispositional affect and job outcomes. *Social Indicators Research*, 59, 229-259
- Edeh, E., Lo, W.-J., & Khojasteh, J. (2022). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Eith, T. K., Stummer, H., & Schusterschitz, C. (2011). Career success perception and work-related behavior of employees in geriatric care - A pilot study in a German geriatric care facility. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25, 45-52 <https://doi.org/10.1111/j.14716712.2010.00789.x>.
- Ghozali, Imam. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86 <https://dx.doi.org/10.2307/256352>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hairi, M. R. Al. (2021). Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Lembaga Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 1(1), 79–87.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155–176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Annual Review of Organizational

Psychology and Organizational Behavior Protean Careers at Work: Self-Direction and Values Orientation in Psychological Success. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 5(October), 6–7. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych->

- Hamzah, S. R. ah, Musa, S. N. S., & Mohamad, N. (2022). mediating effect of self-efficacy on career aspiration and organizational support with subjective career success among Malaysian women managers during the Covid-19 pandemic. *Frontiers in Sociology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.802090>
- Hartman, R. L., & Barber, E. G. (2020). Women in the workforce. *Gender Manage.*, 35, 92-118. doi: 10.1108/GM-04-2019-0062
- Hermawan, S., & Amirullah. (2021). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif & kualitatif. *Metode Penelitian Bisnis Bandung*, 264.
- Heslin, P (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136 <https://doi.org/10.1002/job.270>
- Hirschi, A., & Jaensch, V. K. (2015). Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators. *Personality and Individual Differences*, 77(December), 205–208. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.01.002>
- Ingarianti, T. M., Fajrianti, F., & Chusairi, A. (2020). Kesuksesan Karir Subjektif sebagai Identitas Karir Karyawan. *Buletin Psikologi*, 28(2), 201. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.43401>
- Joko, T., Munir, R., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal Of Management*, 2(2), 416.
- Juanda, P. I., Saragih, J. F., & Kustini, K. (2021). PENGARUH GLASS CEILING DAN SELF-EFFICACY TERHADAP PENGEMBANGAN KARIER WANITA PADA PT. ANGKASA JIMEA | *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. 5(3), 2874–2885.
- Karir, K., Karyawan, S., Pt, P., & Btn, B. (2017). *Pengaruh Komitmen Karir...../ Vitus Putut Surya Mah.* 14(2), 170–180.
- Kurniawan, A. D., Rivai, A., & SE, S. (2018). Influence of Career development and motivation to Employee Performance through Organizational Commitment in Institutional development Section of Educational .... *International Journal of Business* .... [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3130640](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3130640)
- Lakshmi, P. A. V., & Sumaryono, S. (2018). Karir Ditinjau dari

- PerseKesesuksesanpsi Pengembangan Karir dan Komitmen Karir pada Pekerja Milenial. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(1), 57. <https://doi.org/10.22146/gamajop.45782>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. <http://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. *Career Choice and Development*. <http://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122.
- Lianto, L. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Lippe, L. (2011). What leads individuals to take a subjective or an objective perspective to evaluate career success? *Bachelor Thesis*. Belanda: University of Twente.
- Mahendra, Vitus, P. S. (2017). *Pengaruh Komitmen Karir dan Motivasi karir terhadap kesuksesan karir subjektif..../ Vitus Putut Surya Mahendra*. 14(2), 170–180.
- Mainiero, L., & Sullivan, S. (2006). *The opt-out revolt: Why people are leaving companies to create kaleidoscope careers*. Mountain View, CA: Davies-Black Publishing.
- Manoppo, I. D., Koleangan, R. A. M., Uhing, J., Pelatihan, P., Pengembangan, D. A. N., & Terhadap, K. (2021). Pengaruh Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia. Tbk Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 335–344.
- Muhammad Syukran, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan, R. (2022). Konsep Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IX(1), 95–103.
- Ng, T., Eby, L., Sorenson, K., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. *Personnel Psychology*, 58, 367-408 <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Ng, T. W & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
- Nuraeni, S., Feronika, T., & Yunita, L. (2019). Implementasi Self-Efficacy dan

- Keterampilan Berpikir Kritis Siswa Pada Pembelajaran Kimia di Abad 21. *Jambura Journal of Educational Chemistry*, 1(2), 49–56. <https://doi.org/10.34312/jjec.v1i2.2553>
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Buku ajar dasar-dasar statistik penelitian*.
- Pearson, C., & Ananthram (2008). Career development, job satisfaction, and career commitment: Evidence from the Singaporean hospitality industry. *Paradigm*, 12(2), 12-28.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223–232. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Riahmatika, I., & Widhiastuti, R. (2019). The Role Self-efficacy in Mediating the Influence of historical perceptions of teacher, teacher figures, role models and Teaching experience on Career readiness to become Teachers. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 983–1000. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35722>
- Rigotti, T., Korek, S., & Otto, K. (2020). Career-related self-efficacy, its antecedents and relationship to subjective career success in a cross-lagged panel study. *International Journal of Human Resource Management*, 31(20), 2645–2672. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1460858>
- Riordan, S., & Louw-Potgieter, J.(2011). Career success of women academics in South Africa. *South Afr.J. Psychol.*, 41, 157-172. <https://doi.org/10.1177/008124631104100205>
- Rogers, M. E., & Creed, P.A (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework Author. *Journal of Adolescence*, 34, 163-172.<http://doi.org/10.1016/j.a.2019.12.010>
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal Moderat*, 6(3), 519.
- Sheu, H.-B., Lent, R. W., Brown, S. D., Miller, M. J., Hennessy, K. D., & Duffy, R. D. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes : A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 252-264.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128–153. <https://doi.org/10.1002/job.2046>.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and Outcomes of

- Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. *Journal of Management*, 45(1), 35–69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* . Bandung : Alfabeta, CV.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>
- Syukran, Agustang, Andi Idkhan, R. (2022). Konsep Organisasi Dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 95–103
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big five traits and intrinsic success in the new career era: A 15-year longitudinal study on employability and work-family conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 62, 124-156.
- Yu, C & Chen, C. (2012). Career self- management and Career Success Moderating role of Career Self-efficacy. *Advances in Information Sciences and Service Sciences (AISS)*, 4(19), 239-24.
- Yusuf, M., Haryoto, C., Husainah, N., & Jakarta, U. M. (2022). *The effect of self-efficiency and organizational justice on lecturers' career development with work motivation as a variable mediation at*, 3(14), 2639–2651.
- Zacher, H., (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>.



## Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang Telp. 445089  
Fax. (0751) 447366, e-mail [info@re.unp.ac.id](mailto:info@re.unp.ac.id)

Nomor : 1976/UN35.7/TU/2023  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

30 Maret 2023

Kepada : Yth. Pimpinan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja  
Kab. Lima Puluh Kota  
Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota,  
Jln.Prof.Dr.H.AzizHaily MA Bukit Limau.

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan Tugas Akhir/Skripsi, mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama : SILFIA NOFITA  
BP/NIM : 2019/19059045  
Jurusan : Manajemen S1  
Prodi / Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Bermaksud akan melakukan penelitian pada Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin, mengenai : Pengaruh Pengembangan Karir Pada Kesuksesan Karir Subjektif Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Lima Puluh Kota selama 3 **Bulan**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa kami untuk melakukan observasi dimaksud.

Atas bantuan dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.



a.n. Dekan  
Wakil Dekan I

Dr. Murwan, S.Pd, M.Si  
NIP. 19750309 200003 1 002

*Commitment is Our Tradition*



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN  
RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang Telp. 445089  
Fax. (0751) 447366, e-mail [info@e.unp.ac.id](mailto:info@e.unp.ac.id)

Nomor : 1975/UN35.7/TU/2023  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

30 Maret 2023

Kepada : Yth. Kepala Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan  
Menengah Kab. Lima Puluh Kota  
Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota,  
Jln.Prof.Dr.H.AzizHaily MA Bukit Limau.

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan Tugas Akhir/Skripsi, mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama : SILFIA NOFITA  
BP/NIM : 2019/19059045  
Jurusan : Manajemen S1  
Prodi / Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Bermaksud akan melakukan penelitian pada Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin, mengenai : Pengaruh Pengembangan Karir Pada Kesuksesan Karir Subjektif Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai di Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kab. Lima Puluh Kota selama 3 **Bulan**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa kami untuk melakukan observasi dimaksud.

Atas bantuan dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.



an. Dekan  
Wakil Dekan I,

Dr. Marwan, S.Pd, M.Si  
NIP. 19750309 200003 1 002

*Commitment is Our Tradition*

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth : Bapak / Ibu Responden

Di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan  
Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan  
Menengah Kab. Lima Puluh Kota

Dengan hormat,

Saya Silfia Nofita, no BP/NIM : 2019/19059045 mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kesuksesan Karir Subjektif Dengan Mediasi *Self-Efficacy* Di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja dan Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kab. Lima Puluh Kota”**.

Untuk itu saya bermaksud mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner sebagaimana terlampir. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu dalam penelitian serta kerahasiaannya akan saya jaga.

Besar harapan saya agar Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner penelitian ini. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya sampaikan terima kasih.

**Hormat Saya,**

**Silfia Nofita**

**19059045**

No Responden :
----------------

<b>A. Identitas Responden</b>	
Berikan tanda checklist ( ) pada satu jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling tepat untuk setiap jawaban sesuai dengan keadaan .	
1	Nama: ..... (Boleh dikosongkan)
2	Unit Organisasi: .....
3	Jenis Kelamin: 1. Laki-laki 2. Perempuan
4	Umur: ..... Tahun
5	Masa Kerja: ..... Tahun
6	Pendidikan Terakhir yang ditamatkan: 1. SMA/SMK Sederajat 2. Diploma (D3) 3. Sarjana (S1) 4. Magister (S2)
7	Jurusan Pendidikan/Bidang Studi Pendidikan yang ditamatkan: .....
8	Jabatan Fungsional :
9	Pangkat/Golongan :

## B. Petunjuk Pengisian Angket

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut secara spontan dengan menandai *ceklis* pada kolom yang telah disediakan untuk memilih jawaban yang dinilai sangat mewakili sesuai dengan fakta yang ada.

Alternatif jawaban	
Sangat Tidak Setuju	STS
Tidak Setuju	TS
Netral	N
Setuju	S
Sangat Setuju	SS

### 1. Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Pengelolaan karir</b>						
1	Proses pembelajaran formal untuk mencapai pengembangan karir penting bagi saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Program manajemen karir sangat penting dalam mendukung pengembangan karir saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya memiliki strategi untuk mencapai tujuan karir saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Pengembangan karir</b>						
4	Pengembangan karir penting bagi saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Perencanaan karir yang matang sangat penting dalam mendukung pengembangan karir saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya secara teratur terlibat dalam kegiatan pengembangan yang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	berkaitan dengan profesi / pekerjaan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Kejelasan Karir</b>						
7	Saya memahami pentingnya pengembangan karir yang berkelanjutan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya mengetahui tujuan dan sasaran karir saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Saya mengetahui minat karir saya dan bagaimana cara menerapkannya di dalam pekerjaan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 2. *Self-efficacy*

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Besarnya (<i>Magnitude</i>)</b>						
1	Saya memiliki keyakinan dan usaha untuk dapat mengatasi tugas yang sulit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Kekuatannya (<i>Strength</i>)</b>						
2	Saya memiliki komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya memiliki motivasi yang baik terhadap diri sendiri untuk pengembangan diri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Generalisasinya (<i>Generality</i>)</b>						
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5	Saya menjadikan pengalaman kehidupan sebagai jalan mencapai kesuksesan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya dapat mengatasi segala situasi dengan efektif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Saya suka mencoba tantangan baru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 3. Kesuksesan Karir Subjektif

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Keseluruhan karir</b>						
1	Saya puas dengan keberhasilan yang telah saya capai dalam karir saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya capai sehubungan dengan tujuan karir saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Pendapatan</b>						
3	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya buat dalam mencapai tujuan penghasilan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Kemajuan</b>						
4	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya buat untuk memenuhi tujuan karir jangka panjang saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Keterampilan baru</b>						
5	Saya puas dengan kemajuan yang telah saya buat untuk memenuhi pengembangan keterampilan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Lampiran 2 : Data Responden**

<b>Karakteristik</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	43,62%
	Perempuan	53	56,38%
	Total	94	100%
Umur	< 24 Tahun	4	4,26%
	25 - 40 Tahun	52	55,32%
	41 – 56	33	35,11%
	>57	5	5,32%
	Total	94	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK (Sederajat)	4	4,26%
	Diploma (D3)	12	12,77%
	Sarjana (S1)	62	65,96%

<b>Karakteristik</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen</b>
	Magister (S2)	16	17,02%
	Total	94	100 %
Masa Kerja	1 s.d. 10 Tahun	40	42,55%
	11 s.d. 20 Tahun	42	44,68%
	di atas 20 Tahun	12	12,77%
	Total	94	100%



### Lampiran 3 : Analisis Distributif

#### a. Kesuksesan Karir Subjektif

No	Indikator	Skor Total	Rata-rata (Mean)	TCR	Keterangan
1.	Keseluruhan karir	678	3,47	72,12	Cukup
2.	Pendapatan	344	3,65	73,19	Cukup
3.	Kemajuan	349	3,71	74,25	Cukup
4.	Keterampilan baru	328	3,48	69,78	Cukup
Total		1699	14,31	289,3 4	
Akumulasi rata-rata skor			3,5	72,33	Cukup

#### b. Pengembangan Karir

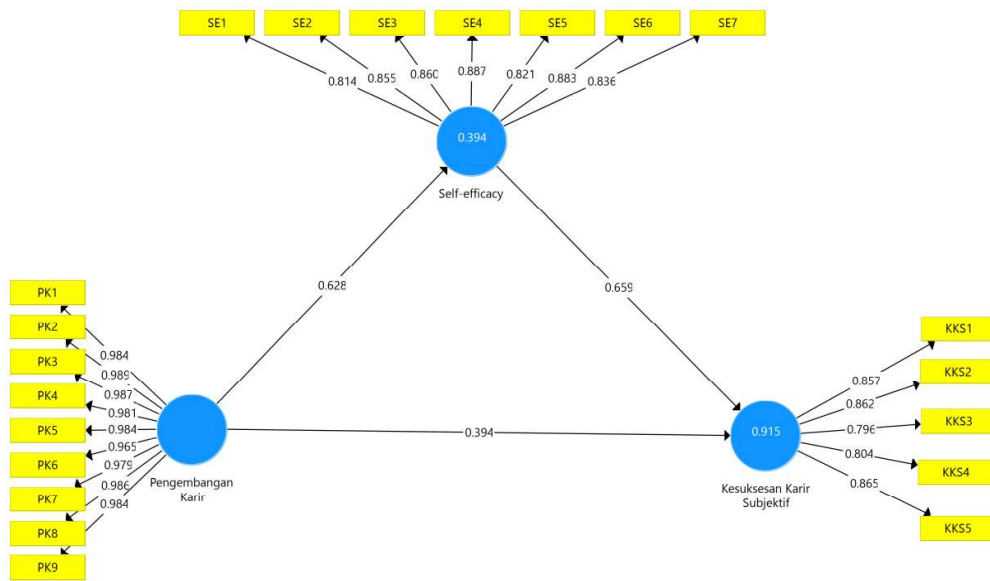
No	Indikator	Skor Total	Rata-rata (Mean)	TCR	Keterangan
1.	Kejelasan karir	1.040	3,65	65,59	Cukup
2.	Pengembangan diri	1.047	3,75	66,80	Cukup

3.	Pengelolaan Karir	1.052	3,72	63,40	Cukup
Total		3.139	11,12	195,79	
Akumulasi rata-rata skor			3,70	65,26	Cukup

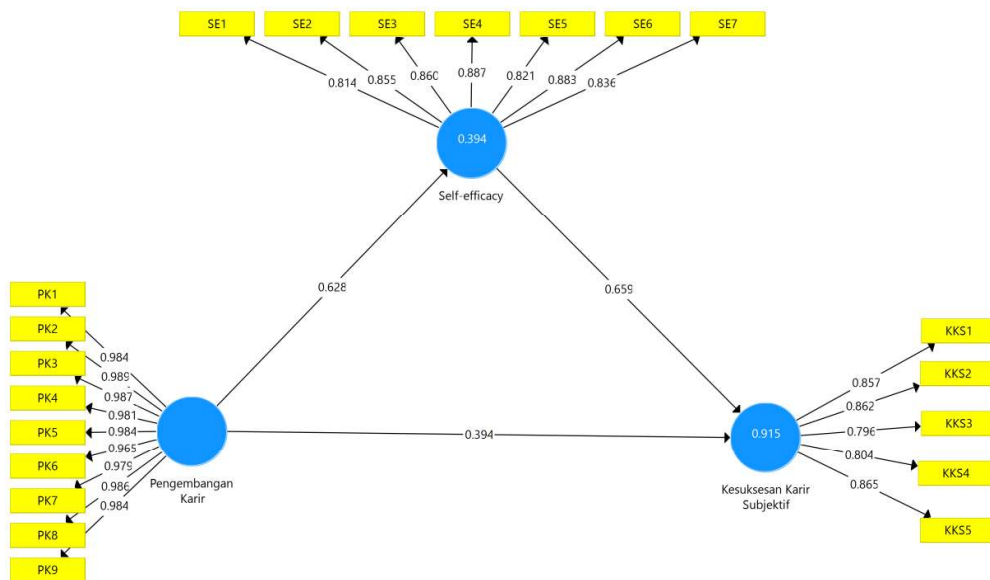
**c. Self-efficacy**

No	Indikator	Skor Total	Rata-rata (Mean)	TCR	Keterangan
1.	<i>Magnitude</i>	349	3,71	74,25	Cukup
2.	<i>Strength</i>	648	3,54	68,93	Cukup
3.	<i>Generality</i>	1331	3,47	69,14	Cukup
Total		2.328	10.72	212,32	
Akumulasi rata-rata skor			3.57	70,77	Cukup

Lampiran 4 : Gambar Outer Model



Lampiran 5 : Gambar Inner Model



**Lampiran 6 : Outer Loading**

	Kesuksesan Karir Subjektif (Y)	Pengembangan Karir (X)	Self-efficacy (Z)
KKS1	0.857		
KKS2	0.862		
KKS3	0.796		
KKS4	0.804		
KKS5	0.865		
PK1		0.984	
PK2		0.989	
PK3		0.987	
PK4		0.981	
PK5		0.984	
PK6		0.965	
PK7		0.979	
PK8		0.986	
PK9		0.984	
SE1			0.814
SE2			0.855
SE3			0.860
SE4			0.887
SE5			0.821
SE6			0.883
SE7			0.836

**Lampiran 7 : Cross Loading**

	Kesuksesan Karir Subjektif (Y)	Pengembangan Karir (X)	Self-efficacy (Z)
KKS1	0.857	0.494	0.876
KKS2	0.862	0.526	0.681
KKS3	0.796	0.984	0.608
KKS4	0.804	0.987	0.620
KKS5	0.865	0.438	0.841
PK1	0.801	0.984	0.608
PK2	0.810	0.989	0.627
PK3	0.808	0.987	0.620
PK4	0.804	0.981	0.627
PK5	0.802	0.984	0.623
PK6	0.786	0.965	0.603
PK7	0.790	0.979	0.611
PK8	0.812	0.986	0.632
PK9	0.806	0.984	0.635
SE1	0.730	0.608	0.814
SE2	0.816	0.438	0.855
SE3	0.795	0.477	0.860
SE4	0.846	0.513	0.887
SE5	0.759	0.596	0.821
SE6	0.829	0.510	0.883
SE7	0.754	0.618	0.836

## Lampiran 8 : Hasil Uji PLS

**R-Square**

	R-square
Kesuksesan Karir Subjektif	0.915
Pengembangan Karir	
<i>Self-efficacy</i>	0.394

**Composite Reliability**

	<i>Composite Reliability</i>
Kesuksesan Karir Subjektif	0.921
Pengembangan Karir	0.996
<i>Self-Efficacy</i>	0.948

## Lampiran 9 : Hasil Uji Hipotesis

**Hasil Analisis Inner Model**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T S statistic ( O/STERR )	P-value	Ket.
Pengembangan karir -> Kesuksesan Karir Subjektif	0.394	0.349	0.038	7.302	0.000	Signifikan

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T S statistic ( O/STERR )	P-value	Ket.
Pengembangan karir -> <i>Self-efficacy</i>	0.628	0.608	0.077	8.205	0.000	Signifikan

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T S statistic ( O/STERR )	P-value	Ket.
<i>Self-efficacy</i> -> Kesuksesan karir Subjektif	0.659	0.665	0.036	8.190	0.000	Signifikan

#### Koefisien Variabel Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T S statistic ( O/STERR )	P-value	Ket.
Pengembangan Karir -> <i>Self-efficacy</i> -> Kesuksesan karir Subjektif	0.414	0.403	0.047	8.722	0.000	Signifikan

**Lampiran 10 : Tabulasi Data Penelitian**

<b>PENGEMBANGAN KARIR (PK)</b>					
	1. Proses pembelajaran formal untuk mencapai pengembangan karir penting bagi saya.	4. Program manajemen karir sangat penting dalam mendukung pengembangan karir saya	7. Saya memiliki strategi untuk mencapai tujuan karir saya	2. Pengembangan karir penting bagi saya	5. Perencanaan karir yang matang sangat penting dalam mendukung pengembangan karir saya
No.	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5
1	3	2	3	3	3
2	4	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5
6	3	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5
8	3	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5
10	3	4	3	4	4
11	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5
14	3	3	3	4	4
15	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3
17	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5
19	3	3	3	4	3
20	3	3	4	3	3
21	4	4	4	4	4



22	2	2	2	3	2
23	2	2	2	3	2
24	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4
26	2	2	2	2	2
27	4	4	4	4	4
28	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4
32	2	2	2	2	2
33	2	2	2	2	2
34	5	5	5	5	5
35	3	3	3	3	3
36	2	2	2	2	2
37	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5
39	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3
43	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	3
46	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4
50	2	2	2	2	2
51	4	4	4	4	4
52	3	3	3	3	3
53	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4
55	2	2	2	2	2
56	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	4
59	2	2	2	2	2
60	3	3	3	3	3

61	3	3	3	3	3
62	2	2	2	2	2
63	4	4	4	4	4
64	5	5	5	5	5
65	3	3	3	3	3
66	2	2	2	2	2
67	5	5	5	5	5
68	3	3	3	3	3
69	3	3	3	3	3
70	4	4	4	4	4
71	5	5	5	5	5
72	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4
75	3	3	3	3	3
76	5	5	5	5	5
77	3	3	3	3	3
78	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4
80	5	5	5	5	5
81	3	3	3	3	3
82	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4
84	2	2	2	2	2
85	5	5	5	5	5
86	3	3	3	3	3
87	3	3	3	3	3
88	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4
90	3	3	3	3	3
91	5	5	5	5	5
92	2	2	2	2	4
93	4	4	4	4	4
94	5	5	5	5	5

<b>PENGEMBANGAN KARIR (PK)</b>				
	8. Saya secara teratur terlibat dalam kegiatan pengembangan yang berkaitan dengan profesi / pekerjaan saya	3. Saya memahami pentingnya pengembangan karir yang berkelanjutan	6. Saya mengetahui tujuan dan sasaran karir saya	9. Saya mengetahui minat karir saya dan bagaimana cara menerapkannya di dalam pekerjaan saya
No.	PK6	PK7	PK8	PK9
1	3	3	3	3
2	4	5	5	5
3	5	5	5	5
4	3	3	4	3
5	5	5	5	5
6	3	4	4	4
7	5	5	5	5
8	3	4	4	4
9	5	5	5	5
10	3	4	3	4
11	4	4	4	4
12	3	5	5	5
13	5	5	5	5
14	3	4	3	4
15	4	4	4	4
16	3	3	3	3
17	5	4	5	5
18	5	5	5	5
19	3	3	3	3
20	3	3	4	3
21	4	4	4	4
22	3	2	3	3

23	2	2	2	2
24	5	5	5	5
25	4	4	4	4
26	2	2	2	2
27	4	4	4	4
28	3	3	3	3
29	4	4	4	4
30	4	4	4	4
31	4	4	4	4
32	2	2	2	2
33	2	2	2	2
34	5	5	5	5
35	3	3	3	3
36	2	2	2	2
37	5	5	5	5
38	5	5	5	5
39	3	3	3	3
40	3	3	3	3
41	3	3	3	3
42	3	3	3	3
43	4	4	4	4
44	3	3	3	3
45	3	3	3	3
46	5	5	5	5
47	4	4	4	4
48	4	4	4	4
49	4	4	4	4
50	2	2	2	2
51	4	4	4	4
52	3	3	3	3
53	4	4	4	4
54	4	4	4	4
55	2	2	2	2
56	5	5	5	5
57	5	5	5	5
58	4	4	4	4
59	2	2	2	2
60	3	3	3	3
61	3	3	3	3

62	2	2	2	2
63	4	4	4	4
64	5	5	5	5
65	3	3	3	3
66	2	2	2	2
67	5	5	5	5
68	3	3	3	3
69	3	3	3	3
70	4	4	4	4
71	5	5	5	5
72	4	4	4	4
73	4	4	4	4
74	4	4	4	4
75	3	3	3	3
76	5	5	5	5
77	3	3	3	3
78	4	4	4	4
79	4	4	4	4
80	5	5	5	5
81	3	3	3	3
82	4	4	4	4
83	4	4	4	4
84	2	2	2	2
85	5	5	5	5
86	3	3	3	3
87	3	3	3	3
88	4	4	4	4
89	4	4	4	4
90	3	3	3	3
91	5	5	5	5
92	2	4	2	4
93	4	4	4	4
94	5	5	5	5

SELF-EFFICACY (SE)							
	1. Saya memiliki keyakinan dan usaha untuk dapat mengatasi tugas yang sulit	4. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	7. Saya menjadikan pengalaman hidup sebagai jalan mencapai kesuksesan	2. Saya dapat mengatasi segala situasi dengan efektif	5. Saya suka mencoba tantangan baru	6. Saya memiliki komitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	7. Saya memiliki motivasi yang baik terhadap diri sendiri untuk pengembangan diri
No.	SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7
1	2	1	2	2	1	2	2
2	4	5	4	5	4	4	4
3	3	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	3	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	2	4	4	4
9	4	5	2	5	5	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3
11	4	3	3	3	4	3	4
12	5	4	4	4	5	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5
14	5	3	3	3	5	3	5
15	4	3	4	2	4	3	4
16	3	3	3	3	2	3	3
17	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5
19	3	3	3	2	2	3	3
20	4	3	3	3	4	3	4
21	4	4	3	3	4	3	4
22	4	3	4	4	4	4	4
23	3	5	3	3	3	3	3
24	4	3	5	5	4	5	4
25	4	3	3	3	4	3	4
26	2	4	3	3	2	3	2

27	4	2	4	4	4	4	4
28	3	2	2	2	3	2	3
29	4	4	2	2	4	2	4
30	4	3	4	4	4	4	4
31	4	2	3	3	4	3	4
32	2	2	2	2	2	2	2
33	2	3	3	3	2	3	2
34	5	5	5	5	5	5	5
35	4	2	2	2	4	2	4
36	3	3	3	3	3	3	3
37	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4
41	3	3	3	3	3	3	3
42	4	5	5	5	4	5	4
43	4	4	4	4	4	4	4
44	4	3	3	3	4	3	4
45	3	4	4	4	3	4	3
46	5	5	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4	4	4
48	4	3	3	3	4	3	4
49	5	2	2	2	5	2	5
50	2	2	2	2	2	2	2
51	4	2	2	2	4	2	4
52	4	4	4	4	4	4	4
53	4	2	2	2	4	2	4
54	3	3	3	3	3	3	3
55	2	2	2	2	2	2	2
56	4	3	3	3	4	3	4
57	5	5	5	5	5	5	5
58	4	3	3	3	4	3	4
59	2	3	3	3	2	3	2
60	5	4	4	4	5	4	5
61	3	4	4	4	3	4	3
62	3	2	2	2	3	2	3
63	2	2	2	2	2	2	2
64	5	5	5	5	5	5	5
65	2	2	2	2	2	2	2
66	3	3	3	3	3	3	3
67	5	4	4	4	5	4	5
68	3	2	2	2	3	2	3
69	2	4	4	4	2	4	2
70	5	3	3	3	5	3	5

71	5	4	4	4	5	4	5
72	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4
74	2	2	2	2	2	2	2
75	2	2	2	2	2	2	2
76	5	5	5	5	4	5	5
77	4	2	2	2	4	2	4
78	4	3	3	3	4	3	4
79	4	4	4	4	4	4	4
80	3	5	5	5	4	5	3
81	3	4	3	4	4	3	3
82	4	3	3	3	3	4	4
83	2	4	4	4	3	4	2
84	4	5	5	5	4	5	4
85	2	2	4	2	2	4	2
86	3	4	5	4	4	5	4
87	3	3	3	3	5	3	3
88	5	5	5	5	4	5	5
89	4	3	2	3	3	2	4
90	3	3	5	3	3	5	3
91	4	4	4	4	4	4	4
92	4	3	3	3	4	3	4
93	3	2	4	4	2	4	3
94	5	4	4	4	5	4	5



KESUKSESAN KARIR SUBJEKTIF (KKS)					
	1.Saya puas dengan keberhasilan yang telah saya capai dalam karir saya	5.Saya puas dengan kemajuan yang telah saya capai sehubungan dengan tujuan karir saya	3.Saya puas dengan kemajuan yang telah saya buat dalam mencapai tujuan penghasilan saya	4.Saya puas dengan kemajuan yang telah saya buat untuk memenuhi tujuan karir jangka panjang saya	2.Saya puas dengan kemajuan yang telah saya buat untuk memenuhi pengembangan keterampilan baru
No.	KKS1	KKS2	KKS3	KKS4	KKS5
1	2	2	3	3	2
2	4	5	4	5	5
3	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5
6	3	4	3	4	4
7	5	5	5	5	5
8	3	4	3	4	4
9	4	5	5	5	5
10	3	3	3	3	3
11	3	3	4	4	3
12	4	4	5	5	4
13	5	5	5	5	5
14	3	3	3	3	3
15	3	3	4	4	3
16	3	3	3	3	3
17	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5
19	3	3	3	3	3
20	3	3	3	4	3

21	3	4	4	4	4
22	4	3	2	2	3
23	3	5	2	2	5
24	5	3	5	5	3
25	3	3	4	4	3
26	3	4	2	2	4
27	4	3	4	4	2
28	2	2	3	3	2
29	2	3	4	4	4
30	4	3	4	4	3
31	3	2	4	4	2
32	2	2	2	2	2
33	3	3	2	2	3
34	5	5	5	5	5
35	2	2	3	3	2
36	3	3	2	2	3
37	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5
39	4	4	3	3	4
40	4	4	3	3	4
41	3	3	3	3	3
42	5	5	3	3	5
43	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3
45	4	4	3	3	4
46	5	5	5	5	5
47	4	4	4	4	4
48	3	3	4	4	3
49	2	2	4	4	2
50	2	2	2	2	2
51	2	2	4	4	2
52	4	4	3	3	4
53	2	2	4	4	2
54	3	3	4	4	3
55	2	2	2	2	2
56	3	3	5	5	3
57	5	5	5	5	5
58	3	3	4	4	3
59	3	3	2	2	3

60	4	4	3	3	4
61	4	4	3	3	4
62	2	2	2	2	2
63	2	2	4	4	2
64	5	5	5	5	5
65	2	2	3	3	2
66	3	3	2	2	3
67	4	4	5	5	4
68	2	2	3	3	2
69	4	4	3	3	4
70	3	3	4	4	3
71	4	4	5	5	4
72	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4
74	2	2	4	4	2
75	2	2	3	3	2
76	5	5	5	5	5
77	2	4	3	3	2
78	3	3	4	4	3
79	4	4	4	4	4
80	5	5	5	5	5
81	4	4	3	3	4
82	3	3	4	4	3
83	4	4	4	4	4
84	5	5	2	2	5
85	4	2	5	5	2
86	5	4	3	3	4
87	3	3	3	3	3
88	5	5	4	4	5
89	2	3	4	4	3
90	3	3	3	3	3
91	3	4	5	5	4
92	4	3	2	2	3
93	3	2	4	4	2
94	4	4	5	5	4