

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA DIVISI *WAREHOUSE* PT. MITRA BUANA GASINDO BEKASI

Erinda Ayu Pradikta¹ dan Atik Budi Paryanti²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹erindaypra@gmail.com dan ²atikbudiparyanti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja PT. Mitra Buana Gasindo. Diharapkan dengan adanya *self efficacy* dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja. Jumlah populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi *warehouse* PT. Mitra Buana Gasindo sebanyak 32 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data kuesioner. Analisa data dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 45,4%, pengembangan karir secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 21,7%, *self efficacy* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 59,7% dan sisanya 40,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Self Efficacy*, Pengembangan Karir dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada hakekatnya unsur paling penting disuatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Amirullah (2015:152) “sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”. Maka, sumber daya manusia perlu dikelola sebaik-baiknya, karena tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan pada PT. Mitra Buana Gasindo Bekasi.

PT. Mitra Buana Gasindo adalah perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan produk gas untuk kebutuhan rumah sakit, industri dan manufaktur di Indonesia. Produk yang dipasarkan PT. Mitra Buana Gasindo yaitu gas atmosfer, seperti oksigen, nitrogen, argon. Gas proses yang terdiri dari karbon dioksida, helium, hidrogen dan asetilen. serta mixed gas-gas untuk aplikasi tertentu sesuai permintaan konsumen.

Dalam mencapai tujuannya, PT. Mitra Buana Gasindo membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Menurut Afandi (2018:83) “kinerja merupakan hasil

kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika”.

Dari hasil observasi, peneliti menemukan permasalahan terkait dengan tenaga kerja di PT. Mitra Buana Gasindo salah satunya disebabkan adanya *self efficacy* atau keyakinan diri terhadap kemampuan karyawan yang masih lemah. Menurut Lunebrung dalam Sebayang dan Sembiring (2017:338) ”*self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan”.

Selain permasalahan *self efficacy* di PT. Mitra Buana Gasindo masih ditemukan permasalahan lain terkait pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir sangat dibutuhkan bagi perusahaan swasta maupun pemerintah dikarenakan pengembangan karir berorientasi pada tantangan dimasa yang akan datang. Menurut Widodo (2015:53) “pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang”. oleh karena itu perusahaan perlu mengembangkan karir dengan baik supaya produktifitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan membantu organisasi memperoleh tenaga kerja yang terampil dalam melaksanakan tugas sehingga memberikan dampak pada peningkatan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) “kinerja adalah hasil dari pekerjaan secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dimensi dan indikator menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) sebagai berikut :

1. Dimensi kualitas, diukur dengan indikator :
 - 1) Kerapihan
 - 2) Ketelitian
 - 3) Target kerja
2. Dimensi kuantitas, diukur dengan indikator :
 - 1) Kecepatan

- 2) kemampuan
3. Dimensi tanggung jawab, diukur dengan indikator :
 - 1) Hasil kerja
 - 2) Mengambil keputusan
4. Dimensi kerjasama dan Inisiatif, diukur dengan indikator :
 - 1) Jalinan Kerjasama
 - 2) Kekompakan
 - 3) Kemandirian
 - 4) kemauan

Self Efficacy

Menurut Bandura (Busro, 2017:131) “*self efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu”.

Dimensi dan indikator *self efficacy* menurut Bandura (Busro, 2017:167) sebagai berikut :

1. Dimensi Tingkat (*Level*). Diukur dengan dua indikator, yaitu :
 - 1) Letak kendali individu
 - 2) Tingkat kemampuan
2. Dimensi Kekuatan (*Strength*). Diukur dengan dua indikator, yaitu :
 - 1) Keyakinan akan kemampuan
 - 2) Ketekunan
3. Dimensi Generalisasi (*Generality*). Diukur dengan tiga indikator, yaitu :
 - 1) Perilaku individu
 - 2) Keinginan individu
 - 3) Orientasi terhadap tujuan

Pengembangan Karir

Menurut Hamali (2016:152) “pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir”.

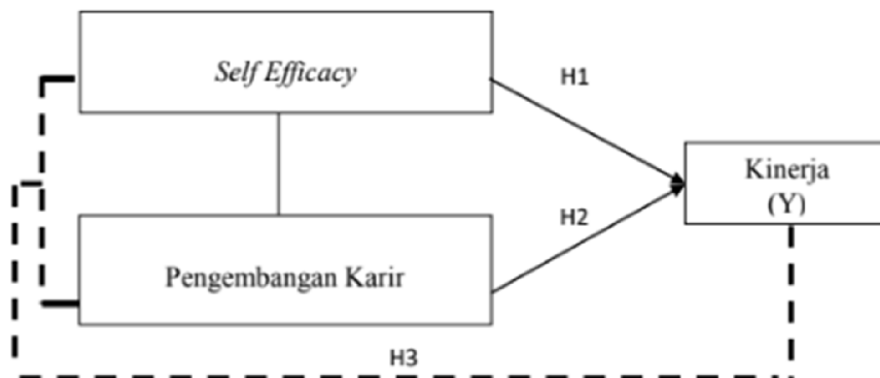
Dimensi dan indikator pengembangan karir menurut Hamali (2016:158) sebagai berikut :

1. Dimensi sikap atasan. Meliputi dua indikator, yaitu :
 - 1) Hubungan atasan terhadap karyawan yang bekerja
 - 2) Perhatian atasan terhadap karyawan
2. Dimensi pengalaman. Meliputi dua indikator, yaitu :

- 1) Tingkat golongan
- 2) Promosi jabatan
3. Dimensi pendidikan. Meliputi dua indikator, yaitu :
 - 1) Golongan Pendidikan
 - 2) Pengembangan

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Disebut pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018:15). Metode penelitian yang digunakan adalah metode Deskriptif dan Asosiatif. Analisis deskriptif untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden, sedangkan metode asosiatif bersifat korelasi yang bertujuan untuk mengetahui adanya keterkaitan antara beberapa variabel. Sampel yang digunakan dipenelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh dengan melakukan penyebaran kuesioner sebanyak 32 orang karyawan divisi *Warehouse* PT. Mitra Buana Gasindo.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

H1 : Self Efficacy (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) PT. Mitra Buana Gasindo.

Ho1 = Diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial self efficacy (X1) terhadap kinerja (Y) PT. Mitra Buana Gasindo.

Ha1 = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial self efficacy (X1) terhadap kinerja (Y) PT. Mitra Buana Gasindo.

H2 : Pengembangan Karir (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) PT. Mitra Buana Gasindo.

Ho2 = Diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengembangan karir (X2) terhadap kinerja (Y) PT. Mitra Buana Gasindo.

Ha2 = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengembangan karir (X2) terhadap kinerja (Y) PT. Mitra Buana Gasindo.

H3 : Self Efficacy (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) PT. Mitra Buana Gasindo.

Ho3 = Diduga tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan self efficacy (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja (Y) PT. Mitra Buana Gasindo.

Ha3 = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan self efficacy (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja (Y) PT. Mitra Buana Gasindo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dideteksi dengan beberapa cara salah satunya adalah menggunakan uji One Sample Kolmogorov-smirnov. Dasar pengambilan keputusan apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai Sig ≥ 0.05 , maka data residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai Sig ≤ 0.05 , maka data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kinerja	Self Efficacy	Pengembangan Karir
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	97.53	103.22	95.75
	Std. Deviation	9.618	11.664	9.548
Most Extreme Differences	Absolute	.082	.080	.104
	Positive	.054	.075	.074
	Negative	-.082	-.080	-.104
Test Statistic		.082	.080	.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer diolah oleh SPSS, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan statistik *Kolmogrov Smirnov* diperoleh nilai *signifikansi* $KS = 0,200$. Nilai ini ternyata lebih besar dari $\text{sig. } KS (\alpha = 0,05)$. Dengan demikian dapat disampaikan bahwa distribusi total dari keseluruhan variabel yaitu *self efficacy* (X1), pengembangan karir (X2) dan Kinerja (Y) yang diuji berasal dari populasi berdistribusi **normal**.

Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak.

1. Jika nilai *signifikansi* $>$ dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linear.
2. Jika nilai *signifikansi* $<$ dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah tidak linear.

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas Kinerja (Y) Atas *Self Efficacy* (X1)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Self Efficacy	Between Groups	(Combined)	2666.302	22	121.196	5.409	.006
		Linearity	2162.932	1	2162.932	96.528	.000
		Deviation from Linearity	503.370	21	23.970	1.070	.484
	Within Groups		201.667	9	22.407		
	Total		2867.969	31			

Sumber : Data Primer diolah oleh SPSS, 2022

Dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* sig. adalah 0,484 lebih besar dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan **linear** secara signifikan antara variabel *self efficacy* (X1) dengan kinerja (Y).

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas Kinerja (Y) Atas Pengembangan karir (X2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Pengembangan Karir	Between Groups	(Combined)	2198.802	19	115.726	2.075	.099
		Linearity	639.026	1	639.026	11.459	.005
		Deviation from Linearity	1559.776	18	86.654	1.554	.220
	Within Groups		669.167	12	55.764		
	Total		2867.969	31			

Sumber : Data Primer diolah oleh SPSS, 2022

Dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* sig. adalah 0,220 lebih besar dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan **linear** secara signifikan antara variabel pengembangan karir (X1) dengan kinerja (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap variabel kinerja. Dengan hasil pengolahan sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.905	11.154		2.681	.012
	Self Efficacy	.454	.080	.672	5.674	.000
	Pengembangan Karir	.217	.078	.328	2.771	.010
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data Primer diolah oleh SPSS, 2022

Dari hasil Persamaan regresi linear berganda, dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 29,905, artinya jika koefisien *self efficacy* (X₁) dan pengembangan karir (X₂) bernilai konstan (tetap), maka diperoleh nilai kinerja (Y) sebesar 29,905.
- 2) X₁ : Koefisien regresi variabel *self efficacy* (X₁) sebesar 0,454. Artinya jika variabel *self efficacy* (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 45,4%. Atau jika kenaikan satu kesatuan pada variabel *self efficacy*, maka peningkatan pada kinerja sebesar 0,454 satuan.
- 3) X₂ : Koefisien regresi variabel pengembangan karir (X₂) sebesar 0,217. Artinya jika variabel pengembangan karir (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 21,7%. Atau jika kenaikan satu kesatuan pada variabel pengembangan karir, maka peningkatan pada kinerja sebesar 0,217 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel- variabel bebas (*Self Efficacy* dan Pengembangan Karir) terhadap variabel terikat (Kinerja) secara parsial. Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 0,05 (5%) dengan tingkat kepercayaan 0,95 (95%).

Tabel 5 Hasil Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.905	11.154		2.681	.012
	Self Efficacy	.454	.080	.672	5.674	.000
	Pengembangan Karir	.217	.078	.328	2.771	.010
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data Primer diolah oleh SPSS, 2022

Hasil uji parsial (uji t) *self efficacy* (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,674 > t_{tabel} 2,045, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya “*self efficacy* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Mitra Buana Gasindo Bekasi”.

Hasil uji parsial (uji t) pengembangan karir (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,771 > t_{tabel} 2,045, dan nilai signifikansi sebesar 0,010 < 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya “pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Mitra Buana Gasindo Bekasi”.

Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan (Uji f) dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan uji f sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1148.077	2	574.038	21.458	.000 ^b
	Residual	775.798	29	26.752		
	Total	1923.875	31			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Self Efficacy						

Sumber : Data Primer diolah oleh SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji F diatas, uji ANOVA dengan menggunakan SPSS-25, didapat F_{hitung} adalah 21,458 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan (α) = 5%, $F_{tabel} = n-k = 32-2 = 3,32$ maka, pengolahan data diatas menunjukkan

nilai F_{hitung} sebesar $21,458 > F_{tabel}$ sebesar $3,32$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel – variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan hasil pengolahan sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.597	.569	5.172
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Self Efficacy				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Data Primer diolah oleh SPSS, 2022

Dari hasil maka diketahui nilai R^2 sebesar $0,597$, artinya bahwa kontribusi pengaruh variabel *self efficacy* (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) sebesar $59,7\%$. Sisanya $40,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Hal tersebut berarti masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama terlihat bahwa uji t hasil nilai t_{hitung} sebesar $5,674 > t_{tabel}$ $2,045$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Mitra Buana Gasindo.

Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat (Ghufron dan Risnawati 2016:76) *self efficacy* adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Flora Puspitaningsih (2016:76) *self efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi.

Hal ini memberi penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya *self efficacy* terhadap peningkatan kinerja, apabila karyawan mempunyai *self efficacy* yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja di dalam organisasi. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian menurut Afif Rafiditya (2020) dalam penelitiannya menyatakan *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian hasil dari penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Mitra Buana Gasindo.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama terlihat bahwa uji t hasil nilai t_{hitung} sebesar $2,771 > t_{tabel} 2,045$, dan nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Mitra Buana Gasindo.

Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat (Djestawana, dalam Muhammad Busro, 2018:276) menyatakan pengembangan karir merupakan upaya atau langkah yang dilaksanakan oleh seorang karyawan atau oleh manajer sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan menurut pandangan Hamali (2016:152) pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir.

Hal ini memberi penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja, apabila pengembangan karir dalam perusahaan baik, maka akan meningkatkan kinerja di dalam organisasi. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian menurut Moh. Sutoro (2015) dan Putri Azizi (2021) yang menyatakan pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian hasil dari penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Mitra Buana Gasindo.

Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Berdasarkan uji simultan terlihat pengujian variabel independen (*self efficacy* dan pengembangan karir) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja) dengan uji

simultan hasil menunjukkan nilai nilai Fhitung sebesar $21,458 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 3,32 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi R square sebesar 0,597 atau sebesar 59,7%, yang artinya bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan *self efficacy* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Mitra Buana Gasindo.

Secara teoritik, dari *self efficacy*, hasil penelitian ini selaras dengan pendapat (Ghufron dan Risnawati 2016:76) *self efficacy* adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan dari pengembangan karir, secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Djestawana dalam Muhammad Busro (2018:276) menyatakan pengembangan karir merupakan upaya atau langkah yang dilaksanakan oleh seorang karyawan atau oleh manajer sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan diantaranya penelitian Ahmad Abubakar., et.al (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel *self efficacy* dan pengembangan karir dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja.

Dengan demikian hasil dari penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa *self efficacy* dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Mitra Buana Gasindo. Kinerja PT. Mitra Buana Gasindo diharuskan untuk bekerja secara kualitas dan kuantitas. Dimana *self efficacy* merupakan faktor internal dan pengembangan karir faktor eksternal dimana keduanya sama-sama memiliki keterlibatan dalam peningkatan kinerja. Maka dua komponen tersebut merupakan langkah untuk mencapai kinerja kerja yang baik.

KESIMPULAN

1. *Self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Mitra Buana Gasindo. Hal Ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 45,4%. Artinya, faktor *self efficacy* menyebabkan peningkatan kinerja.

2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Mitra Buana Gasindo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 21,7%. Artinya, faktor pengembangan karir menyebabkan peningkatan kinerja.
3. *Self efficacy* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Mitra Buana Gasindo. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian simultan sebesar 59,7%. Artinya, faktor *self efficacy* dan pengembangan karir menyebabkan peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Lunenburg, F. (2016). Self-Efficacy In The Workplace: Implications For Motivation And Performance. *International Journal Of Management, Business, And Administration*, vol 4, No 1.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Flora Puspitaningsih. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Volume.2 no.1 hal 75-88. Diakses 13 Juni 2018*.
- Ghufron M. Nur dan Risnawita R. S (2016). *Teori-Tori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Abubakar, A. H., Wibowo, A. A., & Sari, A. W. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Huntsman Indonesia. *Ekonomi ASSETS, Vol.10(1)*, 130–148.
- Azizi, P., Karlinda, A. E., & Sopali, M. F. (2021). Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pos Padang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research, Vol.5(3)*, 539–545.
- Rafiditya, A., & Syarifuddin. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Kantor Cabang Utama Bandung. *e-Procceding of Management, 7(2)*, 4143–4150.
- Sutoro, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Finance Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.2(1)*, 2622–9935.