

**PERAN EFIKASI DIRI (*SELF EFICACY*), DUKUNGAN
SOSIAL KELUARGA, DAN KEMAMPUAN ADAPTASI
KARIR (*CAREERADAPTABILITY*) TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR
STUDI KASUS PT INDUSTRI KERETA API (PERSERO)**

Bimo Adhi Hartanto¹, Apriyanti², Dwi Murniyati³

¹Universitas PGRI Madiun

Bimohartanto91@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

Kelip.apriyanti@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

murniyati@unipma.ac.id

Abstract

This study entitled "The Role of Self-Efficacy, Family Social Support, and Career Adaptability on Career Development Case Study of PT. Railway Industry (Persero). The purpose of this study is to provide partial evidence in Career Development Influenced by the Role of Self-Efficacy, Family Social Support, and Career Adaptability at PT. Railway Industry (Persero) Madiun. This study uses a quantitative approach with a causal research design. The research population is all employees of PT. Madiun Railway Industry (Persero), totaling 120 people. This research method uses a quantitative approach using the Statistical Package for the Social Science 25.0 for windows program, so that the entire population is used as a research sample. Data analysis using validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, T test, test the coefficient of determination. Based on the results of the T test, it was found that the variable Self-Efficacy (X1) partially has a significant effect on career development (Y) with a significant value of $0.000 < 0.05$, Family Social Support (X2) partially has a significant effect on career development (Y) with a significant value of $0.000 < 0.05$, Career Adaptability (X3) partially has a significant effect on career development (Y) with a significant value of $0.002 < 0.05$

Keywords: *The Role of Self-Efficacy, Family Social Support, and Career Adaptability on Career Development*

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Peran Efikasi Diri (*Self Efficacy*), Dukungan Sosial Keluarga, dan Kemampuan Adaptasi Karir (*Career Adaptability*) Terhadap Pengembangan Karir studi kasus PT. Industri Kereta Api (persero). Tujuan penelitian ini untuk memberikan bukti persial dalam Pengembangan Karir Yang Dipengaruhi Oleh Peran Efikasi Diri (*Self Efficacy*), Dukungan Sosial Keluarga, dan Kemampuan Adaptasi Karir (*Career Adaptability*) Pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun yang berjumlah 120 orang. metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Scinence 25.0 for windows*, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, Uji T, uji koefisien determinan. Berdasarkan hasil dari uji T, ditemukan bahwa variabel Efikasi Diri (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, Dukungan Sosial Keluarga (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, Kemampuan Adaptasi Karir (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Y) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$.

Kata Kunci : Peran Efikasi Diri, Dukungan Sosial Keluarga, dan Kemampuan Adaptasi Karir Terhadap Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Tercatat dari data Kemnaker pada tanggal 03 November 2022 menyatakan bahwa semenjak Januari hingga September 2022, jumlah tenaga kerja ter-PHK di Indonesiasebanyak 10.765 orang dari 28 provinsi. Menurut Handy (2008), menyatakan bahwa parakaryawan di masa kini harus memikirkan diri mereka, karena masa depan tidak dapatdijamin. Oleh karena itu perencanaan pengembangan karir menjadi sangat penting, karena saat ini keamanan kerja tidak lagi diukur dengan ada tidaknya pekerjaan yang dimiliki seseorang, besar kecilnya ukuran organisasi tempat bekerja. namun diukur dari kemampuan seseorang untuk merencanakan karir. Maka disinilah perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) atau penilaian (assessment). keberlangsungan (*sustainability*) dirinya dan perusahaan. Menurut Novianti (2020), menyatakan bahwa cara mengembangkan sumber daya manusia atau pekerja yang ada pada perusahaan biasanya diawali dengan melakukan penilaian (*assessment*). Pada umumnya penilaian (assessment) di Badan Usaha Milik Negara (BUMN), seperti PT INKA (persero) diawali dengan menggunakan metode yang bisa dinilai berdasarkan kamus kompetensi (SKKNI, 2019).

Menurut Szymanski (1996), menyatakan bahwa bagi seorang individu pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara kontinu membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat. pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (mediating), lingkungan dan faktor keluaran (output). Perencanaan dan pengembangan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan labour turn over, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Khususnya bagi departemen sumber daya manusia (SDM) akan mempermudah pemenuhan kebutuhan penyusunan personalia (staffing) internal organisasi.

Menurut Tareen (2014), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai kepercayaan seseorang terhadap pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang tepat. Menurut Verdyani (2009), menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemungkinan pengaruh negatif juga bisa disebabkan oleh tidak adanya pengawasan dalam pengisian kuesioner sehingga proses pengisian kuesioner menjadi tidak sesuai. Pengawasan diperlukan agar responden mengisi sesuai dengan apa yang mereka rasakan, apabila pengawasan tidak dilakukan maka responden bisa saja mengisi secara asal atau responden mengisi lebih dari satu kali sehingga membuat hasil penelitian tidak sesuai dengan fakta dilapangan.

Menurut Baron (2005), menyatakan bahwa dukungan sosial adalah kenyamanan secara fisik & psikologis yang diberikan oleh teman/anggota keluarga. Menurut Johnson

(1991), menyatakan bahwa dukungan sosial berasal dari orang-orang penting yang dekat (significant others) bagi individu yang membutuhkan bantuan. Faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah dengan adanya dukungan sosial keluarga agar karyawan percaya pada kemampuannya untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian yang optimal.

Menurut Maree (2017), menyatakan bahwa adaptasi karir merupakan konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan individu dalam mengatasi berbagai tugas perkembangan kejuruan. Adaptasi karir adalah kesiapan yang dimiliki individu dalam dua hal, yaitu kesiapan dalam menghadapi perubahan pekerjaan dan situasi kerja. Adaptasi karir yang tinggi akan membuat seseorang lebih memproyeksikan dirinya ke masa depan dan merasakan hambatan karir yang lebih sedikit sehingga akan berpengaruh positif. Sebaliknya, adaptasi karir yang rendah akan membuat seseorang ingin keluar atau mengundurkan diri dari suatu organisasi sehingga akan berpengaruh negatif. Individu yang mampu beradaptasi dalam karirnya akan lebih mampu menemukan kesempatan kerja yang lebih baik dan mendapatkan pekerjaan yang berkualitas.

Ada beberapa perusahaan besar yang beroperasi di Kota Madiun dan mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap beberapa aspek seperti ekonomi, lingkungan, dll di kota Madiun salah satunya adalah Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yakni PT Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun. PT. INKA (Persero) telah menolong pemerintah Kota Madiun dengan penyerapan Sumber Daya Manusia (SDM) yang cukup banyak untuk masyarakat sekitar namun beberapa tahun terakhir PT. INKA (Persero) melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal terhadap karyawannya. Perusahaan plat merah itu memecat sebanyak 490 karyawan saat Covid-19 atau Virus Corona. Dalam situasi sulit waktu itu karena pandemi maupun tidak pandemi peneliti ingin mendalami lebih jauh terkait faktor-faktor apa saja yang menyebabkan diberhentikan, dipertahankan atau bahkan dikembangkan karirnya seorang karyawan di sebuah perusahaan seperti PT Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun.

Menurut Wijayanti (2017), menunjukkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan, Motivasi Kerja secara positif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. INKA (Persero) Kota Madiun. Pengembangan Karir dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. INKA (Persero) Kota Madiun. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dengan penelitian ini adalah metode penelitian yang digunakan dan pemilihan variabel terikat. Menurut Kulsum (2010), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan konsep diri terhadap kematangan karir, pengaruh positif dan signifikan dukungan sosial keluarga terhadap kematangan karir, pengaruh konsep diri dan dukungan sosial keluarga terhadap kematangan karir. Pengembangan karir seorang karyawan harus dilakukan karena seorang karyawan yang bekerja mengharapkan adanya sebuah perubahan, kemajuan dan kesempatan yang akan ditawarkan kepadanya untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi dan lebih baik.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Pengembangan Karir

Menurut Maslow (1970), menyatakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Pengembangan karir dimulai dari individu. Setiap orang harus menerima tanggung jawabnya untuk mengembangkan karirnya atau kemajuan karirnya terhambat. Setelah komitmen pribadi diambil, karyawan mungkin bisa melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut: Kinerja, yaitu tindakan yang paling penting yang dapat diambil oleh seseorang untuk meningkatkan karirnya adalah memiliki kinerja yang baik. Kemajuan karir juga ditingkatkan melalui *eksposure*, yang berarti menjadi dikenal oleh mereka yang menentukan promosi, rotasi dan kesempatan karir yang lain. Mengundurkan diri apabila seorang individu melihat peluang karir yang lebih besar di tempat lain, pengunduran diri merupakan satu-satunya cara memenuhi tujuan karirnya. Loyalitas organisasi dibanyak organisasi orang lebih mengutamakan loyalitas karir daripada loyalitas organisasi. Tingkat loyalitas organisasi yang rendah banyak dijumpai pada mereka yang baru lulus perguruan tinggi.

Efikasi Diri (*self-efficacy*)

Menurut Pepe, et.al (2010), menyatakan bahwa mencari *self-efficacy* di tempat kerja didefinisikan sebagai keyakinan saat membuat keputusan tentang pekerjaan di masa depan. menurut Bandura, et.al (1977), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai kemampuan seseorang untuk berhasil melakukan perilaku yang mereka tunjukkan kepada orang lain. Selain itu, mengkonseptualisasikan efikasi diri dalam tiga dimensi, yaitu *level*, *strength*, dan *generalitas*. Catatan yang mengacu pada kesulitan suatu tugas atau perilaku yang dialami oleh seseorang yang mampu melakukannya. Ini adalah tingkat kesulitan tugas di mana orang tersebut percaya bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas yang ada. Kekuatan mengacu pada kepercayaan seseorang terhadap penilaian kinerja mereka. *self-efficacy* sebagai derajat yang dimiliki individu dalam kemampuannya untuk mencapai tingkat kinerja tertentu dalam konteks tertentu. Setiap individu memiliki tingkat efikasi diri yang berbeda dalam menyesuaikan diri dengan kariernya.

Dukungan Sosial Keluarga

Menurut Blustein (2000), menyatakan bahwa dukungan sosial mengacu pada sumber daya yang mempengaruhi bagaimana individu membuat dan membuat pilihan karir. Dukungan sosial merupakan prediktor penting dari pengembangan penyesuaian karir. dukungan sosial sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diterima individu dari orang lain. Menurut Cohen (1992), menyatakan bahwa dukungan sosial menjaditiga sumber jaringan sosial dan dukungan sosial yang dirasakan. Jaringan sosial adalah struktur hubungan sosial, yaitu ada tidaknya, jumlah dan jenis hubungan. Dukungan sosial yang dirasakan merupakan fungsi dari hubungan sosial, yaitu persepsi terhadap berfungsinya suatu hubungan. Menurut Sarafino (2002), menyatakan bahwa dukungan sosial keluarga adalah berbagai macam dukungan yang diterima oleh seseorang dari orang lain, dapat berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan atau harga diri, dukungan

instrumental, dukungan informasi atau dukungan dari kelompok. Menurut Byrne (2000), menyatakan bahwa dukungan sosial adalah kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh teman dan keluarga individu tersebut.

Adaptasi Karir (*Career Adaptability*)

Menurut Savickas (2012), menyatakan bahwa kemampuan beradaptasi karier mengacu pada sikap, kompetensi, perilaku, atau sumber daya pribadi yang digunakan individu untuk menangani masalah yang terkait dengan pengembangan karier saat ini dan masa depan serta aktivitas terkait pekerjaan adaptasi karier juga dapat berubah sesuai dengan waktu dan konteks. Berdasarkan uraian tersebut adaptasi karier merupakan sebuah usaha untuk mendapatkan pemahaman terkait pada diri sendiri dalam perilaku, keterampilan, pengalaman individu dan mengelola tantangan pekerjaan karier serta menangani masalah terkait dengan pengembangan karier saat ini dan masa depan. Menurut Super (1984), menyatakan bahwa adaptasi karier secara umum didefinisikan sebagai kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi kerja baru dan dikonseptualisasikan sebagai perencanaan, penelitian, pengambilan keputusan, informasi dan realisme. *work adaptability* sebagai kemampuan untuk melakukan tugas yang dapat diprediksi dengan mempersiapkan dan berpartisipasi dalam tugas, dengan penyesuaian yang tidak dapat diprediksi terhadap perubahan tempat kerja dan kondisi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Tempat penelitian juga merupakan sumber data dan dianggap sebagai suatu populasi sehingga dapat diambil sebagai sampelnya. Penentuan lokasi penelitian ini dianggap sangat penting karena berhubungan dengan data- data yang akan dicari oleh peneliti sesuai dengan fokus yang telah ditentukan. Penelitian ini dilakukan di PT Industri Kereta Api Madiun terletak di Jalan Yos Sudarso 71 Madiun, Jawa Timur.

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi perhatian khusus peneliti. Variabel dependen adalah variabel utama yang dapat menggambarkan dan memahami variabel independen atau menjelaskan dan memprediksi variabilitasnya. Pada penelitian ini penulis memilih pengembangan karier sebagai variabel dependen. Dikarenakan pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. Variabel independen dapat disebut sebagai variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah: X1 Efikasi Diri (*Self Efficacy*), X2 Dukungan Sosial Keluarga, X3 Kemampuan Adaptasi Karir (*Career Adaptability*)

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini, survei dilakukan dengan dua cara. Penyebaran kuesioner secara *online* dengan memberikan kuesioner secara google form kepada 120 karyawan pada divisi logistik di PT. INKA. Kuesioner ini terdiri dari beberapa pertanyaan terkait dengan variabel penelitian, yaitu efikasi diri, dukungan sosial keluarga dan kemampuan adaptasi karier. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Kuesioner digunakan untuk

mengumpulkan data-data kuesioner disusun. Perubahan data kuesioner dari kualitatif menjadikuantitatif dilakukan melalui pemberian skor hasil isian kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Data yang diperoleh pada penelitian ini adalah jawaban responden yang merupakan karyawan yang bekerja di PT. Industri Kereta Api (Persero) Madiun. Berdasarkan hasil dari kriteria pengambilan sampel maka diperoleh hasil sebanyak 120 responden dengan karakteristik no responden, jenis usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, gaji, dan divisi. Pengelompokan data responden berdasarkan kuisioner yang telah disebarkan sesuai ketentuan berikut: karakteristik berdasarkan jenis usia, karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir karakteristik berdasarkan lama bekerja, karakteristik berdasarkan gaji, karakteristik berdasarkan divisi.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dapat di lakukan dengan menggunakan uji statistik *kolmogorove smirnov* (K-S). Adapun kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* yaitu apabila nilai signifikansi variabel residual $\geq 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara normal. Hasil uji *kolmogorove smirnov* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}		0E-7
		2,44085068
Most Extreme Differences		,050
		,046
		-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,545
Asymp. Sig. (2-tailed)		,328

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp signifikansi* sebesar $0.328 > 0,05$. Kesimpulan dari hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	8,796	3,780		3,649	,000

1	Efikasi Diri	,240	,170	,315	7,976	,000
	Dukungan Sosial Keluarga	,471	,242	,256	9,568	,000
	Kemampuan Adaptasi Karir	,640	,356	,587	8,686	,002
a. Dependent Variable: Pengembangan Karir						

Sumber : Data primer di olah (2023).

Berdasarkan tabel diatas membuktikan bahwa variabel efikasi diri, dukungan sosial keluarga, adaptasi karir terhadap pengembangan karir memiliki pengaruh secara signifikan.

Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,810 ^a	,768	,847	5,472	2,274
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Adaptasi Karir, Dukungan Sosial Keluarga, Efikasi Diri					
b. Dependent Variable: Pengembangan Karir					

Sumber: Data diolah (2023).

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinan pada tabel 4.14 diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,847. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dipengaruhi oleh efikasi diri, dukungan sosial keluarga, dan kemampuan adaptasi karir sebesar 84,7%, dan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir. Artinya semakin baik tingkat efikasi diri karyawan PT. Industri Kereta Api (Persero) maka dapat menunjang peningkatan pengembangan karir karyawan tersebut. Hasil membuktikan bahwa dukungan sosial keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir. Artinya semakin baik tingkat dukungan sosial keluarga dari karyawan PT. Industri Kereta Api (Persero) maka dapat menunjang peningkatan pengembangan karir karyawan tersebut. Hasil membuktikan bahwa kemampuan adaptasi karir berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir. Artinya semakin baik tingkat kemampuan adaptasi karir karyawan PT. Industri Kereta Api (Persero) maka dapat menunjang peningkatan pengembangan karir karyawan tersebut.

Saran

Bagi Perusahaan diharapkan untuk terus meningkatkan efikasi diri, dukungan sosial keluarga, dan kemampuan adaptasi karir sehingga akan memberikan dampak yang baik terhadap pengembangan karir, bagi Karyawan PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk terus meningkatkan efikasi diri, dukungan sosial keluarga, dan kemampuan adaptasi karir serta mampu menambah wawasan dan kesadaran untuk meningkatkan pengembangan karir dengan menjadikan karyawan sepenuhnya memahaminya dalam diri masing-masing dan dapat menerapkannya di lingkungan sekitarnya baik dalam lingkungan pekerjaan dan perusahaan, bagi penelitian selanjutnya variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah efikasi diri, dukungan sosial keluarga, dan kemampuan adaptasi karir. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi pengembangan karir dan menambah jumlah responden sehingga data akan semakin akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adita Anggarwati, 041012147 (2014) Pengaruh *Creative Self Efficacy* terhadap kreativitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* pada PT. Smile Island Surabaya. Skripsi thesis, Universitas Airlangga.
- Belinda, (2017) Pengaruh dukungan organisasi bagi pengembangan karir terhadap Kepuasan karir. DOI: 10.1108/13620430710834396
- Dewi, (2015) Pengaruh *Self Efficacy* Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. ekapurnama_dewi@rocketmail.com
- Dewi, (2017) Pengaruh Etika Profesi, Efikasi Diri, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik wilayah Bali. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia. puspitaadewii1995@gmail.com
- Dhiqo Garnida, (2017) Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. *e Journal Pemerintah Integratif*, volume 5, nomor 4, 2017:626-635
- Lucky (2015) Pengaruh *Self Efficacy*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9494>
- Ni Luh & Dewi, (2019) Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *E Journal Manajemen*, Vol.8, No.7, 2019: 4073-4101. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p03>. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia
- Pepe, S. J., Farnese, M. L., Avalone, F., & Vecchione, M. (2010). Work Self- efficacy Scale and Search for Work Self-efficacy Scale: A validation study in Spanish and Italian cultural contexts. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 201-210.

- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3–24.
- Rosdiana, P. A. (2017). Analisis Faktor Stresor Yang Berhubungan Dengan Stres Mahasiswa Program Studi S1 Yang Melaksanakan Skripsi Di Universitas Airlangga Surabaya. *Skripsi*. Universitas Airlangga
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocialinteractions*. JohnWiley & Sons
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. <http://doi.org/fx6bxxg>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: JohnWiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown& R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research into work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale:Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.<http://doi.org/fx73kg>
- Stevani, (2017) Pengaruh *Self-Esteem* dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. stevani.sebayang@gmail.com
- Sujana, (2021) Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PDAM Buleleng. Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha. DOI: <https://doi.org/10.23887/jjpe.v13i2.3577>
- Wisnu, (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. UIN Sunan Gunung Djati Bandung LIRIS INSA de LYON-UMR CNRS 5205, France. Wisnu.uriawan@insa-lyon.fr
- Wibowo, (2020) Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bni BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. Vol 8, No. 2 (2020): MAGISMA. DOI: <https://doi.org/10.35829/magisma.v8i2.132>