

## GAMBARAN CAREER SELF EFFICACY PADA KARYAWAN DI PT X KABUPATEN BEKASI

Milani Nabila Syahra<sup>1\*</sup>, Ditta Febrieta<sup>2</sup>, Ferdy Muzzamil<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

[202110515272@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110515272@mhs.ubharajaya.ac.id), [ditta.febrieta@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:ditta.febrieta@dsn.ubharajaya.ac.id),

[ferdy.muzzamil@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:ferdy.muzzamil@dsn.ubharajaya.ac.id)

\*[202110515272@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202110515272@mhs.ubharajaya.ac.id)

### Abstract

*Career Self Efficacy is an individual's perception of self-confidence and self-confidence in carrying out activities towards certain memberships related to career selection, decision making and search. If an individual's self-confidence is high, then the individual is more confident in making career decisions, and is more persistent in facing challenges. The purpose of this study was to determine the Overview of Career Self-Efficacy in employees at PT X, Bekasi Regency. The sampling technique in this study used the Nonprobability sampling technique with a purposive sampling approach. The research sample was taken as many as 133 employees consisting of how long the term of office. This research instrument uses a modified career self-efficacy scale from Ahmad Ridlo Khalid's thesis by changing students into employees as research subjects. The research data was tested using descriptive statistics through IBM SPSS (Statistics Package for Social Science) software The results of the study using the independent sample test can be seen that there is a significant difference in the average career self-efficacy between men and women.*

**Keywords:** Career Self-Efficacy, Employees

### Abstrak

*Career Self Efficacy* adalah persepsi individu terhadap kepercayaan dan keyakinan diri dalam melakukan aktivitas terhadap keahlian tertentu terkait pemilihan, pengambilan keputusan dan pencarian karir. Jika keyakinan diri individu tinggi, maka individu lebih percaya diri dalam mengambil keputusan karier, dan lebih gigih menghadapi tantangan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Gambaran *career self efficacy* pada karyawan di PT X kabupaten bekasi. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Sample penelitian diambil sebanyak 133 karyawan yang terdiri dari berapa lama masa jabatan. Instrumen penelitian ini menggunakan skala *career self efficacy* yang dimodifikasi dari skripsi Ahmad Ridlo Khalid dengan merubah mahasiswa menjadi karyawan sebagai subjek penelitian. Data penelitian di uji menggunakan statistik deskriptif melalui software IBM SPSS (*Statistics Package for social Science*). Hasil penelitian menggunakan uji independent sample test dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari rata-rata *career self efficacy* antara laki-laki dan perempuan.

### Article History

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism Checker No  
77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2  
.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed  
under a [Creative  
Commons Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**Kata Kunci** : *Career Self Efficacy*, Karyawan.

## 1. Pendahuluan

Perusahaan atau organisasi mampu mengoptimalkan dan memberdayakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya (Wahyuni, 2021). Sumber daya manusia atau karyawan adalah salah satu aspek penting yang harus dikelola berdasarkan peraturan yang berlaku melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Suseno et al., 2023). Pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan merupakan bagian penting, dengan menilai dan meninjau dari segala aspek penilaian kerja karyawan, yang dapat mendorong karyawan untuk berkembang dalam mencapai keberhasilan organisasi (Hermansya, 2021). Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah awal bagi karyawan untuk memperoleh kompetensi yang dapat meningkatkan fungsi organisasi secara signifikan (Sumarjo et al., 2023).

Karyawan adalah individu yang bekerja pada sebuah organisasi, yang terikat hubungan kerja, untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama dan kewajiban melaksanakan tugas yang ditetapkan, dengan adanya hak untuk mendapatkan kompensasi yang setara, sesuai dengan kemampuan kerja yang diberikan (Mathis et al., 2008).

Pada era globalisasi saat ini, dunia usaha menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan, khususnya di wilayah Kabupaten Bekasi, yang seringkali disebut sebagai kota industry. Di Kabupaten Bekasi terdiri dari beberapa perusahaan ternama, yang menjadi peluang kerja bagi masyarakat sekitar. Dengan adanya daya saing perusahaan dan kebutuhan sumber daya manusia yang terus meningkat, maka perusahaan perlu memberdayakan sumber daya manusia melalui pengembangan karir, untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dan memastikan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan posisi dan fungsinya (Antaka, 2018). Menurut (Hamidah et al., 2014) pengembangan karir merupakan jalur karir yang dirancang dengan memperhatikan beban kerja yang dapat meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Pengembangan karir dilakukan melalui perencanaan, pengarahan, dan pelatihan untuk mendukung rotasi jabatan dan fleksibilitas dalam karir.

Menurut (Simamora et al., 2024) pengembangan karir adalah suatu prosedur untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mendorong kinerja yang lebih tinggi untuk mengejar karir yang diinginkan. Pengembangan karier merupakan upaya seseorang agar tercapainya rencana karier yang telah dipersiapkan, yang meliputi aktivitas-aktivitas melalui pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan (Nurmasari, 2015). Pengembangan karir merujuk pada proses di mana individu mengeksplorasi, membuat keputusan, dan mengevaluasi jalur karir mereka berdasarkan pengaruh pribadi, sosial, dan lingkungan. Pengembangan karir adalah usaha untuk meningkatkan diri karyawan agar dapat mencapai rencana karirnya (Yusuf et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karir karyawan, untuk dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki dan menghindari stress kerja, yang berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan (Nurchaya, 2023). Dengan demikian pengembangan karir menjadi penting dilakukan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan. Selain itu dengan adanya pengembangan karir perusahaan dapat meningkatkan produktivitas melalui karyawan yang bertalenta (Ajitia, 2017).

Bagi sebagian besar karyawan, pengembangan karir sangat penting, untuk mengetahui kemampuan diri dalam pengambilan keputusan karir, dan menentukan pilihan pekerjaan sesuai dengan pengembangan karir yang dilakukan (Fajriani, 2023). Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan merespon positif kesempatan pengembangan karir yang ditawarkan

perusahaan. Hal ini menjadi faktor penyebab karyawan menolak untuk dirotasi jabatan pada posisi tertentu, karena tidak percaya diri, takut gagal di posisi yang lebih tinggi karena tanggung jawab yang lebih besar. Hal ini sering dikaitkan dengan kurangnya self-efficacy atau keyakinan diri. (Bandura, 1994). Keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki adalah kunci dalam proses pemberdayaan. Keyakinan ini mempengaruhi bagaimana individu memandang tantangan, menetapkan tujuan, dan bertahan dalam menghadapi hambatan (Ozer et al, 1990). Menurut (Bandura, 1982) Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap keahlian untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan, tidak hanya menyangkut skill yang dimiliki tetapi menyangkut keputusan yang diambil.

*Self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya yang memengaruhi cara berpikir, motivasi, dan perilakunya untuk mengorganisir dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu (Bandura 1977). Keyakinan diri atau *self efficacy* dalam membuat keputusan karier atau *Career Decision Making Self Efficacy* (CDMSE) merupakan keyakinan individu bahwa dirinya dapat secara sukses melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karier (Taylor & Betz, 1983). Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Individu dengan efikasi diri tinggi memiliki komitmen dalam memecahkan masalahnya dan pantang menyerah ketika mengalami kegagalan (Verianto, 2019). Perusahaan mengharapkan seluruh karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, dengan memberikan kontribusi yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan yang berfokus pada faktor *self efficacy* dan faktor *career development*, mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki kemampuan dan potensi untuk menangani situasi yang akan dihadapi dimasa mendatang, serta adanya upaya yang ditempuh karyawan dalam merencanakan karir masa depannya dalam rangka pengembangan diri (Amelia et al., 2024).

Permasalahan ini terjadi di salah satu perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada 5 orang karyawan di PT X, yang terdiri dari tiga karyawan kontrak pada departemen produksi, satu orang supervisor dan satu orang manager ditemukan bahwa pengembangan karir bersumber dari penilaian kerja. Biasanya perusahaan melakukan rotasi jabatan dengan meninjau dan memilih karyawan melalui seleksi pengembangan karir, bertujuan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya, agar dapat menyesuaikan diri dengan penambahan beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar. Manager HRD juga mengatakan bahwa dalam kurun waktu satu tahun belakangan ini, terdapat tujuh karyawan mendapatkan kesempatan untuk dilakukan rotasi jabatan pada posisi yang lebih tinggi, dan dari tujuh karyawan tersebut, terdapat 5 karyawan yang enggan mengambil kesempatan kerja pada posisi lebih tinggi, dengan alasan karena karyawan menganggap bahwa posisi tersebut memberikan beban kerja lebih besar, sehingga karyawan merasa kurang percaya diri dan kurang yakin terhadap kemampuan yang dimiliki.

Permasalahan terkait kurangnya minat karyawan untuk memanfaatkan kesempatan kerja pada posisi yang lebih tinggi, menimbulkan dampak bagi perusahaan diantaranya yaitu kendala pencapaian produktivitas yang kurang optimal, serta stress kerja yang meningkat akibat ketidaksesuaian kemampuan dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih dan memicu munculnya stress kerja (Lestari D, 2023). Selain itu, keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas-tugas diperlukan untuk membuat keputusan karier dan perencanaan karir dengan sukses (Betz et al., 1996). Dalam hal ini, Jika keyakinan diri individu tinggi, maka individu lebih percaya diri dalam

mengambil keputusan karier, dan lebih gigih menghadapi tantangan. Menurut Lent (1986) individu mengeksplorasi, membuat keputusan, dan mengevaluasi jalur karir mereka berdasarkan pengaruh pribadi, sosial, dan lingkungan. (Lent et al., 1986) menyebutkan bahwa faktor utama dalam pengembangan karir ialah pada pengaruh keyakinan diri (*self-efficacy*), harapan terhadap hasil (*outcome expectations*), dan tujuan pribadi. Konsep yang berkontribusi pada pengalaman belajar berkaitan dengan karir adalah hubungan timbal balik dan interaksi antara proses kognitif individu dengan lingkungannya, menekankan bagaimana faktor kognitif (seperti keyakinan diri), faktor kontekstual, dan interaksi sosial memengaruhi pilihan dan perkembangan karir (Lent., 1994).

Berdasarkan tinjauan atas penelitian terdahulu, diketahui bahwa terdapat penelitian menurut (Lent et al, 1987) yang membahas mengenai pengembangan teori self-efficacy dalam konteks karier di masa depan. Kemudian penelitian menurut (Betz, 2007) membahas pengukuran efikasi diri karier, konsekuensi perilaku dari ekspektasi efikasi diri, serta hubungan antara efikasi diri dan minat vokasional. Sementara itu, penelitian lain oleh (Chen et al., 2020) membahas mengenai adaptabilitas karier ditinjau dari kemampuan individu untuk menghadapi tugas, transisi, dan trauma yang terkait dengan peran pekerjaan saat ini dan masa depan. Adanya faktor kontekstual: seperti dukungan keluarga, sekolah, dan masyarakat terhadap adaptabilitas karier menjadi perkembangan yang positif untuk peningkatan kompetensi, koneksi sosial, dan karakter karyawan. Dengan demikian, penelitian ditujukan untuk mengidentifikasi penyebab keengganan berpartisipasi dalam peluang pengembangan karir dan mengkonfirmasi keterkaitannya dengan rendah nya efikasi diri yang dirasakan karyawan.

## 2. Tinjauan Pustaka

Betz (1992) *Career self efficacy* yaitu persepsi individu tentang penilaian kemampuan dirinya untuk memilih dan berkembang secara optimal dalam bidang pekerjaan tertentu. Betz (2006) *Career Self-Efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan mereka untuk melakukan aktivitas penting terkait dengan pemilihan, pencarian, pengambilan keputusan, dan pencapaian tujuan karirnya. Betz (2007) *Career Self-Efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka mempengaruhi pilihan karier dan menghadapi tantangan karier. Pujianti (2019) *Career Self-Efficacy* merupakan bentuk keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, yang berkaitan dengan pengembangan karier yang harus dilalui sesuai rentang usia perkembangan karier sesuai dengan tahap usia yang sedang dijalani. Sehingga tugas tersebut akan menyesuaikan dengan penambahan usia.

## 3. Metodologi

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Muchinsky, 2006) metode kuantitatif ialah pengolahan data menggunakan angka-angka dan hasilnya dianalisis menggunakan statistik untuk menjelaskan suatu fenomena dan mengukur suatu variabel yang objektif dan sistematis. Tipe penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif (*Descriptive Statistic*) bertujuan menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, dan sifat-sifat populasi tertentu (Siregar et al, 2019). Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan hasil wawancara dan penyebaran kuesioner langsung kepada responden, yang kemudian di olah lebih lanjut untuk dapat ditarik kesimpulan. Data sekunder merupakan data yang bersumber dari buku dan jurnal terdahulu (Rafif, 2024).

Populasi (Rachman et al., 2024) merupakan keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang diteliti. Jumlah pasti dari populasi sebanyak 200 karyawan yang terdapat di PT X di Kabupaten Bekasi, sesuai dengan jumlah keseluruhan karyawan PT X di kabupaten bekasi. Alasan memilih dewasa awal karena dewasa awal memiliki karakteristik yang mudah mengikuti emosi yang

mana dapat mempengaruhi tingkah laku mengemudi di jalan atau *aggressive driving* (Lady et al., 2020) dan alasan memilih Kota Bekasi karena daerah dengan jumlah sepeda motor terbanyak kedua di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2023 merupakan Kota Bekasi (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2024).

Menurut (Sekaran et al, 2016) sampel merupakan bagian dari populasi atau sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Untuk menentukan jumlah atau ukuran sampel akan ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin membuat jumlah sampel minimal menjadi 102 sampel. Dengan demikian, maka sampel dari populasi penelitian ini yaitu berjumlah 102 pengendara motor, berada pada usia dewasa awal yaitu 18-25 tahun, dan berdomisili di Kota Bekasi.

Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah *Nonprobability sampling*, dimana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Peneliti menggunakan teknik ini karena untuk memberi kemudahan dalam proses pengambilan sample, secara cepat, praktis dan mudah untuk diakses. Pendekatan yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel di mana peneliti secara sengaja memilih individu atau kelompok yang memiliki karakteristik tertentu yang dapat memberikan informasi yang mendalam terkait dengan fenomena yang diteliti (Creswell, 2003). Partisipan dipilih berdasarkan karakteristik yang telah ditetapkan, diantaranya sebagai berikut:

1. Karyawan tetap PT X Kabupaten Bekasi
2. Pernah diberi kesempatan naik jabatan

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini berupa angket dan skala psikologis, dengan mempertimbangkan validitas dan reliabilitas. Skala yang digunakan adalah skala yang diturunkan dari konsep skala *CSES (Career Self Efficacy Scale)* yang dikembangkan oleh (Betz et al, 2006) Penelitian tersebut menggunakan dimensi dari variabel *career self efficacy*, yang telah diubah kedalam bentuk-bentuk aitem.

Metode Analisis data diartikan sebagai prosedur yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Periantalo, 2016). Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul (Sutisna, 2020). Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS (*Statistics Package for social Science*).

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *career self efficacy* pada karyawan. Hipotesis Penelitian ini yaitu untuk melihat tingkat kategorisasi pada karyawan. Pada variabel *career self efficacy* memiliki kategori tinggi. Dengan demikian, hipotesis alternatif di tolak. karena sebagian besar karyawan memiliki keyakinan diri yang kuat dalam mengelola dan mengembangkan dirinya, sehingga mereka mampu beradaptasi dengan perubahan karir. Selaras dengan teori (Brown et al, 2013) yang menyatakan bahwa *career self efficacy* bagian dari adaptasi individu dalam perubahan karir.

Penelitian ini menggunakan uji T-Test, untuk menguji perbedaan sample berdasarkan jenis kelamin dan masa jabatan. Hasil uji menggunakan *independent sample test* dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari rata-rata *career self efficacy* antara laki-laki dan perempuan. Hasil ini menegaskan bahwa faktor jenis kelamin memiliki peran dalam membentuk *career self efficacy* pada individu dalam berkarir. Sesuai dengan teori

Selain itu, hasil uji perbedaan menggunakan ANOVA berdasarkan masa jabatan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dari rata-rata masa jabatan karyawan. Hal ini

membuktikan bahwa keyakinan diri seseorang tidak dapat dilihat berdasarkan masa jabatan. Artinya Orang yang masa jabatannya lebih lama tidak menjamin mereka yakin terhadap diri mereka sendiri dalam berkarir. Sejalan dengan teori

Meskipun penelitian diambil secara langsung, namun tetap saja memiliki keterbatasan, karena penyebaran kuesioner dibantu para atasan PT X dan didistribusikan melalui media sosial, sehingga peneliti tidak dapat melihat bagaimana responden mengisi kuesioner secara nyata. Hal ini berpotensi memengaruhi validitas data karena kemungkinan adanya pengisian yang tidak sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Sehingga menyebabkan banyaknya item yang gugur.

Selanjutnya, pada penelitian ini variasi pada responden terbatas, maka di harapkan pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan subjek yang lebih beragam, misalnya dapat mengambil data lebih banyak pada seluruh karyawan PT di Kabupaten Bekasi, dengan latar belakang pendidikan yang berbeda.

Kemudian penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel, yaitu *career self efficacy*. Maka dalam penelitian selanjutnya, dapat memperluas menjadi dua variabel yaitu *career self efficacy* dengan dukungan sosial, untuk dapat memberikan gambaran yang lebih detail mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *career self efficacy*.

Pada penelitian ini hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak normal, artinya penelitian ini hanya berlaku untuk di PT X Kabupaten Bekasi saja.

## 5. Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat diperoleh kesimpulan bahwa :

1. hipotesis alternatif pada penelitian ini di tolak, karena sebagian besar karyawan berada dalam kategori tinggi.
2. Karyawan laki-laki memiliki tingkat *career self efficacy* yang lebih tinggi, dibandingkan dengan karyawan perempuan.
3. Tidak ada perbedaan yang signifikan dari tingkat klasifikasi *career self efficacy* berdasarkan masa jabatan.

## Daftar Referensi

Ajitia Ghantar M. (2017). Efektivitas Manpower Planning Dengan Menggunakan Metode Analisis Beban Kerja (Work Load Analysis) Berdasarkan Pendekatan Full Time Equivalent. Dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol* (Vol. 42, Nomor 1).

Amelia, A., Cahyono, C., Nurchayati, N., & Suparjo, S. (2024). Dampak Self Efficacy, Career Development, Dan Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 7(1), 458 - 471. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V7i1.1377>

Antaka Fitri. P. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif Dan Kereta Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta The Influence Of Work Motivation And Work Load On Employee Performance Of Dipo Lokomotif And Kereta Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.*

Azwar, S. (2016). *Reliabilitas Dan Validitas Aitem*. Buletin Psikologi.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. Dalam *Journal Of Managerial Psychology* (Vol. 22, Nomor 3, Hlm. 309-328). <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change. *Psychological Review*.
- Bandura, A. (1982). *Self-Efficacy Mechanism In Human Agency*.
- Bandura, A. (1994). *Encyclopedia Of Mental Health* (Vol. 4). Academic Press. [Http://Www.Des.Emory.Edu/Mfp/Banency.Html](http://www.Des.Emory.Edu/Mfp/Banency.Html)
- Betz, N. E. (1992). Counseling Uses Of Career Self-Efficacy Theory. *The Career Development Quarterly*, 41(1), 22 - 26. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1992.tb00352.x>
- Betz, N. E. (2007). Career Self-Efficacy: Exemplary Recent Research And Emerging Directions. *Journal Of Career Assessment*, 15(4), 403-422. <https://doi.org/10.1177/1069072707305759>
- Betz, N. E. , & Hackett, G. (2006). Career Self-Efficacy Theory: Back To The Future. *Journal Of Career Assessment*.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The Relationship Of Career-Related Self-Efficacy Expectations To Perceived Career Options In College Women And Men. Dalam *Journal Of Counseling Psychology Psychological Association, Inc* (Vol. 28, Nomor 5).
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation Of A Short Form Of The Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. Dalam *Journal Of Career Assessment* (Vol. 4, Nomor 1, Hlm. 47-57). Sage Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Brown, & R. W. Lent. (2013). *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work*.
- Chen, Z., Solberg, S., & Ye, A. (2020). Chinese Youth Career Adaptability: Contextual Influences And Pathways To Positive Youth Development. *Youth And Society*, 52(6), 934 - 959. <https://doi.org/10.1177/0044118x18784058>
- Creswell, J. W. . (2003). *Research Design : Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Fajriani, S. (2023). Pengambilan Keputusan Karir: Suatu Tinjauan Literatur. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 13. <https://doi.org/10.25273/counsellia.v13i11.5197>
- Fakhri Ramadhan, M., Siroj, R. A., Win Afgani, M., Raden Fatah Palembang, U., H Zainal Abidin Fikri, J. K., Kemuning, K., Palembang, K., & Selatan, S. (2024). Validitas And Reliabilitas. *Journal On Education*, 06(02), 10967-10975.
- Hamidah, D. W., Utami, N., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). Dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|* (Vol. 8, Nomor 1).
- Hartono S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit Paru Manguharjo Madiun. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3.
- Herlina, V. (2021). Perbaikan Kualitas Pelayanan Publik Berbasis Karakteristik Individu Dan Pengembangan Karir Pegawai. *Jpsi (Journal Of Public Sector Innovations)*, 6(1), 51-56. <https://doi.org/10.26740/jpsi.v6n1.p51-56>
- Hermansya, A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru*.
- Khalid, R. A. (2022). *Hubungan Antara Career Self Efficacy Dengan Pengambilan Keputusan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Monograph Career Self-Efficacy: Empirical Status And Future Directions. Dalam *Journal Of Vocational Behavior* (Vol. 30).

- Lent.W.R. (1994). Toward A Unifying Social Cognitive Theory Of Career And Academic Interest,Choice,And Performance. *Journal Of Vocational Behavior* .
- Lestari D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Inocycle Technology Group Cabang Pekanbaru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi, Volume 3*.
- Mariana, T., Pranitasari, D., Prastuti, D., Hermastuti, P., & Saodah, N. S. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir, Serta Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk* (Vol. 12, Nomor 1). Online.
- Mathis, R. L. , & J. (2008). *Human Resource Management Twelfth Edition*. [https://www.Academia.Edu/39677666/Human\\_Resource\\_Management](https://www.Academia.Edu/39677666/Human_Resource_Management)
- Muchinsky. (2006). *Psychology Applied To Work, Eighth Edition. Book*. <https://Thuvienso.Hoas.en.Edu.Vn/Handle/123456789/9257>
- Nauta, M. M., & Epperson, D. L. (2003). A Longitudinal Examination Of The Social-Cognitive Model Applied To High School Girls' Choices Of Nontraditional College Majors And Aspirations. *Journal Of Counseling Psychology, 50*(4), 448-457. <https://Doi.Org/10.1037/0022-0167.50.4.448>
- Nofita, S. (2023). *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*.
- Nurchaya, A. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja,Lingkungan Kerja,Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Denso Indonesia*.
- Nurhidayati, N., & Saepudin, U. (2023). *Model Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Nurmasari. (2015). Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier. *Publika: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*.
- Ozer, E. M., & Bandura, A. (1990). Mechanisms Governing Empowerment Effects: A Self-Efficacy Analysis. Dalam *Journal Of Personality And Social Psychology* (Vol. 58, Nomor 3).
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi: Asyik, Mudah & Bermanfaat*. Pustaka Pelajar.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Pujianti, S. (2019). *Pelatihan Efikasi Diri Karier Untuk Meningkatkan Kematangan Karier*.
- Rachman, A., & Purnomo, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Saba Jaya Publisher.
- Rachman, A., Yochanan, Samanlangi, I., & Purnomo, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cv Saba Jaya Publisher.
- Rafif, A. A. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Chatime Area Jakarta Barat*.
- Rahmadani, V., Fauzia, R., & Nazriani, D. (2023). *Fostering Innovative Work Behavior Among Plantation Workers In North Sumatra, Indonesia By Applying Employee Growth Climate*. 446 - 451. <https://Doi.Org/10.5220/0011904500003460>
- Robert W Lent, Konseling, P., Larkin, K. C., Brown, S. D., Konseling, D. P., Pendidikan, D., & Loyola, T. (1986). *Efikasi Diri Dalam Prediksi Kinerja Akademik Dan Pilihan Karier Yang Dipersepsikan* (Vol. 33).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach (Seventh Ed)*. John Wiley & Sons. [www.Wileypluslearningspace.Com](http://www.Wileypluslearningspace.Com)
- Sevinka, A. Y., Dantes, N., & Putri, D. A. W. M. (2023). Pengembangan Instrumen Skala General Self-Efficacy Pada Siswa Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Educatio: Jurnal Pendidikan Indonesia, 9*(1), 410. <https://Doi.Org/10.29210/1202323097>

- Simamora A.Dewi, S. D. (2024). Dampak Sistem Pengembangan Karir Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Ilmiah*, 3. <https://doi.org/Ejournal.Nusantaraglobal.Ac.Id/Index.Php/Sentri>
- Siregar, Z. A., & Harahap, N. (2019). *Strategi Dan Teknik Penulisan Karya Tulis Ilmiah Dan Publikasi*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sumarjo, W., Setyowati, A., & Haryadi, D. (2023). Anteseden Motivasi Kerja: Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suseno D. Bambang. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Eureka Media Aksara*.
- Sutisna, I. (2020). *Statistika Penelitian*.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications Of Self-Efficacy Theory To The Understanding And Treatment Of Career Indecision. Dalam *Journal Of Vocational Behavior* (Vol. 22).
- Umami, F., & Iswari, M. (2022). *Aplikasi Teori Traits And Factor Dalam Pengambilan Keputusan Karir Remaja* (Vol. 2, Nomor 2).
- Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan Di Kantor Cabang Utama Pt Bank Panin Tbk Kota Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(2), 128. <https://doi.org/10.26418/Jebik.V8i2.27540>
- Wahyuni, D. D. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo*.
- Widhiarso, W. (2010). *Pengembangan Skala Psikologi : Lima Kategori Respons Ataukah Empat Kategori Respons? 1-5*.
- Yusuf, M., Haryoto, C., & Husainah, N. (2022). *The Effect Of Self-Efficiency And Organizational Justice On Lecturers' Career Development With Work Motivation As A Variable Mediation At Muhammadiyah Higher Education In Dki Jakarta*. <https://pddikti.kemdikbud.go.id/dosen>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Januari-Juni*, 7(1), 17-23.