

Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Self Efficacy Pada PT. PLN ULP

Meri Icha Rasmiyati, Elly Noer, Sopia Betaubun
email: meriicha.rasmiyati@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja melalui self efficacy sebagai variabel intervening. Penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Total Sampling sebanyak 36 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. PLN ULP Kurik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, pemberian angket atau kuesioner serta dokumentasi. Data diolah menggunakan teknik analisis dengan menggunakan uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reabilitas) serta menggunakan analisis jalur dibantu dengan software Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan (1) pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (2) pengembangan karier berpengaruh terhadap self efficacy, (3) self efficacy berpengaruh terhadap kepuasan kerja, (4) pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui self efficacy. Besarnya pengaruh yang diberikan variabel pengembangan karier dan self efficacy terhadap kepuasan kerja lebih besar namun masih ada beberapa variabel lainnya yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja.

Kata kunci : Pengembangan Karier; Self Efficacy; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study to learn the effect that career development can have on the satisfaction of work through self indulgence acy asan intering variable. The study is a quantitative approach with the sample taking technique using a total sampling of as many as 36 respondents who represent all pt. PLN ulp kurik employees. The source of data used in the study is primary and secondary data. The data-collection techniques used are observation, interviews, installations or questionnaires and documentaries. Data are processed using analysis techniques using research instruments (validity tests and recapabilities tests) and using stream analysis aided by statistical product and service solutions (SPSS). Research indicates (1) career development affects job satisfaction, (2) career development affects self literacy, (3) self advoacy affects work satisfaction, (4) career development affects work satisfaction through self literacy. The magnitude of the influence variable career development and self acy have on greater job satisfaction but there are still some other variables affecting the variables of job satisfaction

Keyword : Career Development; Self Efficacy; Job Satisfaction

PENDAHULUAN (Styles Heading 3)

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bertugas untuk mengelola serta mendistribusikan energi listrik kepada seluruh masyarakat Indonesia. Dengan terjadinya inovasi dan perubahan besar- besaran menyebabkan PLN berperan penting sebagai nahkoda dalam sektor ketenagalistrikan sebab listrik merupakan sumber energi untuk menyalakan berbagai produk digital agar bisa terhubung ke internet. Menteri

BUMN, Erick Thohir mengatakan bahwa PLN merupakan jantung Indonesia. Pasalnya di masa mendatang pertumbuhan ekonomi akan bergantung pada listrik, sehingga PLN harus bersikap dan bertindak responsif dalam melihat perubahan era yang sedang terjadi (Setiawan, 2022). Sebagai sebuah organisasi, PLN memiliki berbagai kegiatan operasional didalam ruang lingkungannya. Sehingga, sumber daya manusia yang berkualitas serta para teknisi lapangan yang kompeten dibidangnya sangat dibutuhkan.

Salah satu cara mengelola sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara optimal adalah dengan mengadakan pengembangan karier. Menurut Sutrisno (2019), pengembangan karier adalah peningkatan individu yang disediakan oleh organisasi dengan tujuan untuk mencapai suatu rencana karier. Pengembangan karier merupakan serangkaian posisi atau jabatan yang dipegang seseorang sepanjang kehidupan pekerjaannya (Yulius, 2022). Pengembangan karier berarti organisasi, perusahaan, pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama bekerja. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Mu'ah, 2017).

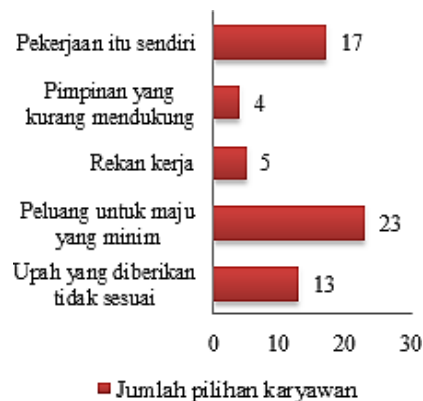
Sejalan dengan proses peningkatan kompetensi dalam pengembangan karier, tingkat keyakinan pada diri seseorang akan ikut meningkat. Keyakinan diri yang meningkat akan membantu seseorang bekerja dengan lebih baik. Keyakinan pada diri sendiri akan kemampuannya disebut self efficacy (Lianto, 2019). Self efficacy berkaitan dengan kemampuan individu untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan dalam konteks tugas yang dilakukan. Bandura (2013) mengatakan self efficacy dapat tumbuh dan berkembang melalui empat sumber yaitu pengalaman individu, termotivasi dari pengalaman orang lain, persuasi orang lain, serta kondisi emosional dan fisiologis.

Pengembangan karier dengan self efficacy atau efikasi diri yang tinggi dapat memberikan kepuasan pada karyawan saat bekerja, sehingga organisasi perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Menurut Hasibuan (2021), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, dimana prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi keinginannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2016). Kepuasan kerja timbul berdasarkan persepsi, pendapat, atau pandangan karyawan terhadap pekerjaan dan aspek-aspeknya, yaitu keuntungan dan manfaat apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan dan lingkungannya (Yulius, 2022). Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang

diterima di tempat kerja dan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019).

Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja karyawan PT. PLN ULP Kurik dengan hasil sebagai berikut:



Sumber: data primer yang diolah, 2023

Diagram 1. Faktor Yang Mempengaruhi Ketidakpuasan Kerja Karyawan

Dari data tersebut diketahui bahwa ketidakpuasan karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh peluang untuk maju yang minim. Hal ini ditinjau dari peluang yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan untuk menempati posisi jabatan yang lebih tinggi dirasa masih terbatas serta program pelatihan dan pengembangan yang dirasa masih kurang.

Pilihan terbanyak kedua adalah pekerjaan itu sendiri. Ini artinya sifat dari pekerjaan itu sendiri yang menyebabkan karyawan merasa kurang puas dalam bekerja. Seperti yang diketahui, pekerjaan lapangan para karyawan berhubungan langsung dengan listrik yang memiliki tingkat bahaya tinggi. Sehingga diperlukan keterampilan, skill, dan perlu sangat berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang tinggi, karyawan dengan self efficacy yang rendah akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, self efficacy yang rendah juga dapat dilihat saat karyawan dihadapkan dalam situasi yang lebih kompleks ia akan merasa terbebani dan merasa kesulitan yang pada akhirnya meminta bantuan kepada rekan kerjanya. Karena tingkat self efficacy yang rendah menyebabkan karyawan kesulitan dalam menjalankan tugasnya, sehingga kepuasannya dalam bekerjapun tidak tercapai (Lianto, 2019).

Terjadi ketidakpuasan kerja karyawan disebabkan karena kurangnya motivasi dan perhatian dari perusahaan untuk memberikan peluang pengembangan karier bagi

karyawannya, upah yang diterima tidak sesuai, hubungan antara atasan dan bawahan ataupun antar rekan kerja yang kurang baik serta minimnya rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dari kondisi-kondisi seperti ini peneliti tertarik meneliti pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja melalui self efficacy pada PT. PLN ULP Kurik. Ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja melalui self efficacy pada PT. PLN ULP kurik.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN ULP Kurik selama 2 bulan, dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling yang mana seluruh pegawai PT. PLN ULP dijadikan sampel sebanyak 36 orang. Teknik Analisis menggunakan analisis jalur dan sobel.

1. Analisis Jalur

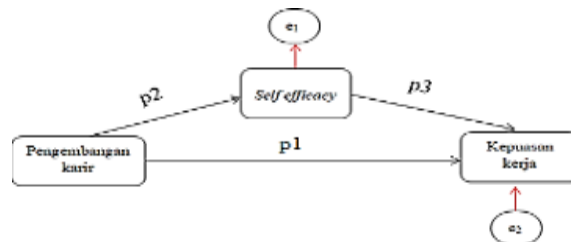
Dalam prosesnya analisis jalur menggunakan korelasi, regresi, dan jalur sehingga dapat diketahui sampai pada variable intervening (Sugiyono, 2019).

Tabel 1. Tahapan Analisis Data

Tahapan	Analisis
Tahapan Pertama	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y).
Tahapan Kedua	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel Independen (X) terhadap variabel <i>Intervening</i> (Z).
Tahapan Ketiga	Melakukan analisis regresi sederhana pengaruh antara variabel <i>Intervening</i> (Z) terhadap variabel Dependen (Y).
Tahapan Empat	Melakukan analisis regresiberganda pengaruh antara variabel Independen (X) dan <i>Intervening</i> (Z) terhadap variabel Dependen(Y).

Sumber: Baron & Kenny (1986)

Tujuan tahap pertama hingga ketiga adalah untuk menjelaskan apakah ketiga variabel yang diusulkan berpengaruh secara parsial. Jika satu atau lebih efek tidak signifikan, maka peneliti menyimpulkan bahwa intervening tidak terjadi atau tidak mungkin (Baron & Kenny, 1986). Jika efek signifikan diharapkan dari tahap satu hingga tahap tiga, hasil analisis regresi tahap keempat digunakan untuk memeriksa peran intervening. Untuk itu, analisis jalur digambarkan pada struktur jalur berikut:



Gambar 1. Gambar Analisis Jalur

Keterangan:

p1 = koefisien jalur pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

p2 = koefisien jalur pengembangan karir terhadap self efficacy

p3 = koefisien jalur self efficacy terhadap kepuasan kerja

e1 = koefisien residu jalur I e2 = koefisien residu jalur II

Rumus untuk mencari nilai e1 dan e2 =

$$\sqrt{(1-R^2)}$$

Analisis jalur akan menghasilkan koefisien yang menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel- variabel penelitian. Besarnya pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai koefisien keluaran dari SPSS sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan nilai koefisien (p2 X p3).

2.Uji Sobel

Setelah mengetahui pengaruh tidak langsung yang dihitung dengan mengalikan nilai koefisien p2 dan p3, maka selanjutnya untuk mengetahui pengaruh intervening yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien signifikan atau tidak, perlu dilakukan uji sobel. Uji sobel dilakukan dengan menghitung standar error dari koefisien indirect effect (Sp2p3) dengan rumus:

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp3^2 Sp2^2}$$

Keterangan:

p2 = koefisien jalur X-Z

p3 = koefisien jalur Z-Y

Sp2 = standar error X-Z

Sp3 = standar error Z-Y

Untuk mendapatkan nilai thitung maka digunakan rumus berikut:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

a. Uji Validitas Data

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menbandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel:

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Pengembangan karier (X)	X1	0.694	0.329	Valid
	X2	0.643	0.329	Valid
	X3	0.607	0.329	Valid
	X4	0.700	0.329	Valid
Kualitas Produk (Z)	Z1	0.647	0.329	Valid
	Z2	0.592	0.329	Valid
	Z3	0.667	0.329	Valid
	Z4	0.613	0.329	Valid
	Z5	0.542	0.329	Valid
	Z6	0.411	0.329	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.363	0.329	Valid
	Y2	0.573	0.329	Valid
	Y3	0.641	0.329	Valid
	Y4	0.564	0.329	Valid
	Y5	0.750	0.329	Valid
	Y6	0.641	0.329	Valid
	Y7	0.404	0.329	Valid
	Y8	0.368	0.329	Valid
	Y9	0.641	0.329	Valid

Sumber: Olah data IBM SPSS 29, 2023

Nilai hitung setiap item yang didapat lebih besar dari r_{tabel} serta nilai signifikansi $<0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwaseluruh pernyataan dari ketiga variabel tersebut valid dan layak untuk digunakan

b. Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Ket.
Pengembangan Karier (X)	0.757	0,60	Reliabel
Self Efficacy (Z)	0.651	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.701	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data IBM SPSS 29, 2023

Nilai *cronbach's alpha* pengembangan karier, *self efficacy*, dan kepuasan kerja lebih besar dari *cronbach's alpha standard*. Sehingga, pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau konsisten.

c. Pengujian Hipotesis

Tahap pertama

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan analisis regresi sederhana variabel pengembangan karier terhadap kepuasan kerja. Berikut hasil *output* regresi pengujian pertama:

Tabel 4. Regresi Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.596	3.821	4.343	.000
	Pengembangan Karier	1.057	.232	.615	4.554 .000

Sumber: Olah data IBM SPSS 29, 2023

Dari hasil *output* didapat nilai hitung (4,554) > t_{tabel} (2,034) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka, h_0 (pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja) ditolak dan h_a (pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja) diterima.

Tahap Kedua

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan analisis regresi sederhana variabel pengembangan karier terhadap *self efficacy*. Berikut hasil *output* regresi pengujian kedua:

Tabel 5. Regresi Pengembangan Karier Terhadap Self Efficacy

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.276	2.951	3.821	.001
	Pengembangan Karier	.697	.179	.555	3.890 .000

Sumber: Olah data IBM SPSS 29, 2023

Dari hasil *output* didapat nilai hitung $3,890 > t_{\text{tabel}}$ 2,034 serta nilai signifikansi

0,000<0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka, h_0 (pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap *self efficacy*) ditolak dan h_a (pengembangan karier berpengaruh terhadap *self efficacy*) diterima.

Tahap Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan analisis regresi sederhana variabel *self efficacy* terhadap kepuasan kerja. Berikut hasil *output* regresi pengujian ketiga:

Tabel 6. Regresi Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.241	3.991	3.318	.002
	Self Efficacy	.910	.175	5.201	.000

Sumber: Olah data IBM SPSS 29, 2023

Dari hasil *output* didapat bahwa nilai hitung $5,201 > t_{\text{tabel}} 2,034$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap *self efficacy*. Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka, h_0 (*self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja) ditolak dan h_a (*self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja) diterima.

Tahap Keempat

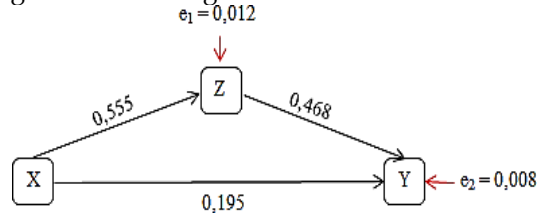
1) Analisis Jalur

Tabel 7. Analisis Jalur

	Korelasi Variabel	Koefisien Jalur	Coefficient Standard Error	R square	Nilai Residu Koefisien
Model I	X→Z	0.555	0.079	0.308	0.012
Model II	X→Y	0.195	0.088	0.531	0.008
	Z→Y	0.468	0.096		

Sumber: Olah data IBM SPSS 29, 2023

Jalur analisis digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Olah data IBM SPSS 29, 2023

Gambar 2. Jalur Analisis

Berdasarkan analisis jalur diketahui:

- a. Pengaruh Langsung X-Y = $p1$ = 0.195
- b. Pengaruh Tidak Langsung X-Z-Y = $p2 \times p3$ = 0.259
- c. Total Pengaruh = $p1 + (p2 \times p3)$ = 0.454

Dari perhitungan diatas, besarnya pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z lebih besar dari pengaruh langsung X terhadap Y, sehingga Z (*self efficacy*) memberikan pengaruh dan menghubungkan variabel X (pengembangan karier) terhadap Y (kepuasan kerja). Untuk menguji pengaruh *intervening* yang ditunjukkan oleh hasil perkalian koefisien ($p2 \times p3$) signifikan atau tidak, perlu diuji dengan menggunakan sobel test.

2) Uji Sobel

Mencari standard error dari koefisien *indirect effect* ($Sp2p3$):

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp3^2 Sp2^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0.468^2 0.079^2 + 0.555^2 0.096^2 + 0.096^2 0.079^2}$$

$$Sp2p3 = 0.0652932174$$

Selanjutnya mencari nilai hitung dengan rumus:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3}$$

$$t = \frac{0.555 \times 0.468}{0.0652932174}$$

$$t = \frac{0.25974}{0.0652932174}$$

$$t = 3.978051399291143 >> 3.978$$

Dari perhitungan uji sobel, didapat nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3.978 > 2.034$. Ini berarti *self efficacy* memiliki pengaruh sebagai variabel *intervening* antara variabel pengembangan karier terhadap kepuasan kerja. Sehingga, hipotesis yang diajukan dimana h_0 (pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap

kepuasan kerja melalui *self efficacy* sebagai variabel *intervening*) ditolak dan H_a (pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *self efficacy* sebagai variabel *intervening*) diterima.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.531	.502	2.525

Sumber: Olah data IBM SPSS 29, 2023

Mengacu pada tabel 4.15 diketahui nilai *r square* sebesar 0,531, yang artinya pengembangan karier dan *self efficacy* mampu menjelaskan atau memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebanyak 53,1% sedangkan 46,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini diantaranya gaji, lingkungan kerja, komunikasi, motivasi, keamanan kerja, dan kompensasi.

B. Pembahasan (Style Heading 4)

1. Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN ULP Kurik

Berdasarkan data tabel 4 dapat diketahui nilai $t_{hitung} 4,554 > t_{tabel} 2,034$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN ULP Kurik. Kesuksesan dalam karier yang diraih oleh karyawan akan memberikan dampak positif dimana karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk meningkatkan taraf hidupnya. Hal tersebut yang menandakan bahwa semakin baik pengembangan karier yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. PLN ULP Kurik. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Maulana (2019) dimana pada kesimpulan penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan ditentukan dengan adanya pengembangan karier pada perusahaan tempatnya bekerja.

2. Pengaruh pengembangan karier terhadap *self efficacy* PT. PLN ULP Kurik

Berdasarkan data tabel 5 dapat diketahui nilai $t_{hitung} 3,890 > t_{tabel} 2,034$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karier terhadap *self efficacy* karyawan PT. PLN ULP Kurik. Ini menandakan bahwa semakin baik pengembangan karier yang diterima karyawan

maka akan meningkatkan *self efficacy* karyawan PTPLN ULP Kurik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Abdullah, dkk (2023) dan Maulana (2019) dimana pada kesimpulan penelitiannya disebutkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap *self efficacy* secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier dipengaruhi oleh seberapa kuat *self efficacy* yang dimiliki karyawan.

3. Pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja PT. PLN ULP Kurik

Berdasarkan data tabel 6 dapat diketahui nilai $t_{hitung} 5,201 > t_{tabel} 2,034$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN ULP Kurik. Ini manandakan bahwa *self efficacy* yang dimiliki karyawan PTPLN ULP Kurik berdampak pada kepuasannya dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Maharani (2021) dan Agustina (2020) dimana pada kesimpulan penelitiannya menyebutkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bagaimana *self efficacy* dapat mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja.

4. Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja melalui *self efficacy* PT. PLN ULP Kurik

Dari perhitungan uji sobel, didapat nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,978 > 2,034$. Ini berarti *self efficacy* memiliki pengaruh sebagai variabel *intervening* antara variabel pengembangan karier terhadap kepuasan kerja. Artinya terdapat pengaruh antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja melalui *self efficacy* PT. PLN ULP Kurik. Ini menunjukkan bahwa *self efficacy* seorang karyawan ikut meningkat dalam proses peningkatan kompetensi (pengembangan karier) yang menyebabkan karyawan menjadi lebih produktif dan kemudian peluang untuk promosi lebih besar sehingga kepuasan kerja dalam bekerja akan tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Atika (2021) dan Maulana (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta *self efficacy* yang mampu menjelaskan pengaruhnya. Ini berarti *self efficacy* memiliki peran yang penting dalam pengembangan karier guna mencapai kepuasan kerja pada diri karyawan.

KESIMPULAN *(Styles Heading 3)*

Dari berbagai pengujian dan hasil pembahasan maka dapat dibuatlah simpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN ULP Kurik. Pengembangan karier yang baik harus dengan meningkatkan kemampuan kerja individu bagi karyawan PT. PLN ULP Kurik melalui pendidikan, pelatihan, promosi, mutasi, serta memberikan peluang bagi karyawan untuk bertumbuh sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Pengembangan karier berpengaruh terhadap self efficacy karyawan PT. PLN ULP Kurik. Pengembangan karier juga dapat meningkatkan self efficacy dimana dengan memiliki pendidikan, pengetahuan, kemampuan, sikap baik dan positif dapat meningkatkan rasa percaya diri untuk mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Self efficacy berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN ULP Kurik. Artinya keyakinan seseorang bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menghasilkan suatu tingkat pekerjaan, serta memiliki keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan dalam situasi yang sulit sekalipun sehingga Self efficacy dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. PLN ULP Kurik
4. Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui self efficacy pada karyawan PT PLN ULP Kurik. Artinya dengan pengembangan karier seperti memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan PT. PLN ULP Kurik dapat meningkatkan Self efficacy akan rasa percaya diri, termotivasi bahwa individunya mampu mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sehingga rasa akan puas terhadap suatu pekerjaan dapat terpenuhi

UCAPAN TERIMA KASIH *(Styles Heading 3)*

Kami sampaikan terima kasih kepada PT. PLN ULP Kurik yang telah bersedia memberikan izin kepada kami untuk melakukan penelitian dan terimakasih pula atas bantuan yang diberikan dalam pengambilan data selama dilakukannya penelitian.

DAFTAR PUSTAKA *(Styles Heading 3)*

- [1] Abdullah, A. A, H. Abubakar dan M. Y. Saleh, “Faktor Pengembangan Karir dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self_Efficacy pada Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan,” *Indonesian Journal of Business and Management*, pp. 300-306, 2023.
- [2] Agutina. W, “Pengaruh Self Efficacy, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap kepuasan Karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya

- Wilayah Kebalen,” no. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2020.
- [3] Atika. L, “Pengaruh Pengembangan Karir, Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan BSI KC Semarang),” 2021.
 - [4] Bandura. A, “Self Efficacy: The Exercise of Control,” *W.H. Freeman and Company*, 2013.
 Baron, R. M, dan D. A. Kenny, “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations,” *Journal of Pernality and Social Psychology*, no. American Psychological Association, Inc. , pp. 1173-1182, 1986.
 - [5] Handoko. T. H, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2016.
 - [6] Hasibuan. M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2021.
 - [7] Lianto, “Self-Efficacy: A brief literature review,” *Jurnal Manajemen Motivasi*, no. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Dharma Pontianak, pp. 55-61, 2019.
 - [8] Maharani. C, “Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control, dan Pengebangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang,” no. UIN Raden Fatah Palembang, 2021.
 - [9] Maulana. F, “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Rokan Hilir Riau dengan Self Efficacy Sebagai Wariabel Mediasi,” no. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, pp. 1-27, 2019.
 - [10] Mu'ah. M, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017.
 - [11] Setiawan, “Erick : PLN itu Jantungnya Indonesia,” no. CNBC Indonesia. Dikutip 10 Mei 2023, Rabu Mei 2022.
 - [12] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*, ALFABET, 2019.
 - [13] Sutrisno. E, *Manajemen Dumber Daya Manusia*, Cetak ke-11, Jakarta: Penerbit Kencana, 2019.
 - [14] Yulius. Y, *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Cetakan ke-1, Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2022.
 - [15] Abdullah, A. A, H. Abubakar dan M. Y. Saleh, “Faktor Pengembangan Karir dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Melalui Self_Efficacy pada Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Selatan,” *Indonesian Journal of Business and Management*, pp. 300-306, 2023.