



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DENGAN PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA PEGAWAI BAGIAN
TATA USAHA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN
AGAMA PROVINSI JAWA TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya,
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu
Sosial (S.Sos)

Oleh:

Nur Chotami Putra Muslim
NIM: B04219025

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2023**

PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Chotami Putra Muslim
NIM : B04219025
Prodi : Manajemen Dakwah
Konsentrasi : Manajemen Kelembagaan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur* adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi tersebut diberi sitasi dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 3 Januari 2023



Nur Chotami Putra Muslim
NIM. B04219025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Nur Chotami Putra Muslim
NIM : B04219025
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur”

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 3 Januari 2023

Dosen Pembimbing



Dra. Imas Maesaroh, Dip., I. M. Lib, Ph. D
NIP. 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DENGAN PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA PEGAWAI BAGIAN TATA
USAHA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI JAWA TIMUR

SKRIPSI

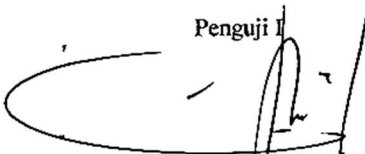
Disusun Oleh:

Nur Chotami Putra Muslim
B04219025

Telah diujikan pada tanggal 6 Januari 2023 dan dinyatakan
lulus dalam ujian sidang skripsi untuk selanjutnya menerima
gelar Sarjana Strata Satu

Tim Penguji:

Penguji I



Dra. Imas Maesaroh, DipLM-Lib., M.Lib., Ph.D.
NIP.19665141992032001

Penguji II



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag., M.Si
NIP.19751230200312100

Penguji III



Dr. Achmad Murtafi Haris, Lc., M.Fil.I
NIP.19700304200711056

Penguji IV



Airlangga Bramayudhaa, M.M
NIP.19791214201101005

Surabaya, 06 Januari 2023

Dekan,



Dr. Moch. Choirul Arif, S.Ag, M.Fil.I
NIP.19741071998031001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nur Chotami Putra Muslim
 NIM : B04219025
 Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
 E-mail address : putramuslimfnh@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN
 PENGEMBANGAN KARIR SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PEGAWAI
 BAGIAN TATA USAHA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI
 JAWA TIMUR

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 17 Februari 2023

Penulis



(Nur Chotami Putra Muslim)
NIM.B04219025



ABSTRAK

Nur Chotami Putra Muslim, 2023, Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah. Dibawah Dosen Pembimbing Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M. Lib, Ph. D.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk membuktikan efek moderasi dengan pengembangan karir sebagai variabel moderator yang mempengaruhi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data uji asumsi klasik dan uji analisis jalur sebagai uji datanya. Hal ini sebagai pembuktian tujuan dari penelitian.

Penelitian ini menghasilkan jawaban pada rumusan masalah mengenai pengaruh efikasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penjelasan jawaban pertama, yaitu terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Nilai variabel pada penelitian mendapatkan *t statistic* sebesar 5,864 ($>1,96$) dan *p value* sebesar 0,000 ($<0,05$). Kedua, terdapat pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Nilai variabel pada penelitian mendapatkan *t statistic* sebesar 2,036 ($>1,96$) dan *p value* sebesar 0,042 ($<0,05$). Ketiga, pengembangan karir

meningkatkan pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Nilai *coefficient* pada penelitian ini mendapatkan *t statistic* sebesar 2,091 ($>1,96$) dan *p value* sebesar 0,037 ($<0,05$).

Kesimpulan penelitian adalah bahwa pengembangan karir meningkatkan pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Artinya semakin tinggi pengembangan karir maka pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai bagian Tata Usaha Kanwil Kemenag Jatim akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Efikais Diri, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------------------------|-------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING | I |
| LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI | II |
| LEMBAR PUBLIKASI KARYA ILMIAH | III |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | IV |
| PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI | V |
| ABSTRAK..... | VI |
| KATA PENGANTAR | VIII |
| DAFTAR ISI..... | X |
| DAFTAR TABEL..... | XIII |
| DAFTAR GAMBAR | XV |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Manfaat Penelitian | 8 |
| 1. Manfaat Teoritik | 9 |
| 2. Manfaat Praktis | 9 |
| E. Definisi Operasional | 9 |
| 1. Kepuasan Kerja (Y)..... | 10 |
| 2. Efikasi Diri (X)..... | 10 |
| 3. Pengembangan Karir (Z)..... | 11 |
| F. Sistematika Pembahasan | 11 |

| | |
|----------------------------------------------------|------------|
| BAB II..... | 13 |
| KEJIAN TEORETIK..... | 13 |
| A. Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 13 |
| B. Kerangka Teoritik..... | 21 |
| 1. Kepuasan Kerja (Y)..... | 21 |
| 2. Efikasi Diri (X)..... | 30 |
| 3. Pengembangan Karir (Z)..... | 35 |
| C. Paradigma Penelitian..... | 41 |
| D. Hipotesis Penelitian..... | 44 |
| BAB III..... | 45 |
| METODE PENELITIAN..... | 45 |
| 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... | 45 |
| 2. Lokasi Penelitian..... | 45 |
| 3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling..... | 46 |
| 4. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian..... | 46 |
| 5. Tahap-tahap Penelitian..... | 48 |
| 6. Teknik Pengumpulan Data..... | 49 |
| 7. Teknik Analisis Data..... | 50 |
| BAB IV..... | 55 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 55 |
| A. Gambaran Umum Obyek Penelitian..... | 55 |
| B. Penyajian Data..... | 58 |
| C. Pengujian Hipotesis..... | 92 |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 94 |
| BAB V..... | 104 |

PENUTUP 104

A. Kesimpulan104

B. Saran dan Rekomendasi105

C. Keterbatasan Peneliti105

DAFTAR PUSTAKA 107

LAMPIRAN 130



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

| | |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3. 1 Variabel, Dimensi dan Indikator penelitian | 47 |
| Tabel 3. 2 Penskalaan Variabel Penelitian..... | 50 |
| Tabel 4. 1 Jenis Kelamin..... | 58 |
| Tabel 4. 2 Umur | 59 |
| Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir..... | 59 |
| Tabel 4. 4 Menghindari Kondisi dan Perilaku Diluar Batas Kemampuan | 60 |
| Tabel 4. 5 Menganalisis Pilihan yang akan Dicoba..... | 61 |
| Tabel 4. 6 Melakukan Penyesuaian dan Menghadapi Langsung | 61 |
| Tabel 4. 7 Keyakinan Terhadap Semua Bidang..... | 62 |
| Tabel 4. 8 Keyakinan Terhadap Satu Bidang Khusus | 63 |
| Tabel 4. 9 Keyakinan yang Lemah | 64 |
| Tabel 4. 10 Menilai dan tidak akan Mampu Menyelesaikan Tugas..... | 64 |
| Tabel 4. 11 Keyakinan yang Kuat untuk Bertahan | 65 |
| Tabel 4. 12 Keyakinan yang Kuat akan Keberhasilan Tugas . | 66 |
| Tabel 4. 13 Keterampilan yang Dimiliki | 66 |
| Tabel 4. 14 Bakat dan Minat..... | 67 |
| Tabel 4. 15 Sikap Terhadap Pekerjaan..... | 67 |
| Tabel 4. 16 Sistem Penggajian..... | 68 |
| Tabel 4. 17 Jaminan Sosial | 69 |
| Tabel 4. 18 Fasilitas | 69 |
| Tabel 4. 19 Perlengkapan Kerja..... | 70 |
| Tabel 4. 20 Keadaan Ruangan | 71 |
| Tabel 4. 21 Kondisi Kesehatan Pegawai..... | 71 |
| Tabel 4. 22 Perencanaan Individu..... | 72 |
| Tabel 4. 23 Perencanaan yang Didukung Organisasi | 73 |
| Tabel 4. 24 Umpan Balik dari Prestasi | 74 |
| Tabel 4. 25 Materi Pelatihan | 74 |
| Tabel 4. 26 Kesempatan Mendapat Pelatihan..... | 75 |
| Tabel 4. 27 Manfaat Pelatihan | 75 |
| Tabel 4. 28 Informasi Kenaikan Jenjang Karir | 76 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4. 29 Kenaikan Jenjang Karir Sesuai Aturan yang ada. | 77 |
| Tabel 4. 30 Kenaikan Jenjang Karir Sesuai Keahlian dan Proses Promosi..... | 77 |
| Tabel 4. 31 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test..... | 78 |
| Tabel 4. 32 Coefficients ^a | 80 |
| Tabel 4. 33 Nilai loading factor variabel efikasi diri | 82 |
| Tabel 4. 34 Nilai loading factor variabel kepuasan kerja | 83 |
| Tabel 4. 35 Nilai loading factor variabel pengembangan karir | 84 |
| Tabel 4. 36 Nilai loading factor seluruh variabel..... | 87 |
| Tabel 4. 37 Konstruksi Realibilitas dan Validitas | 88 |
| Tabel 4. 38 Nilai Cross Loading | 89 |
| Tabel 4. 39 R-square | 90 |
| Tabel 4. 40 Path Coefficients | 91 |
| Tabel 4. 41 Path Coefficients | 92 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 4. 1 Grafik Scatterplot | 81 |
| Gambar 4. 2 Hasil Uji Outer Model..... | 82 |
| Gambar 4. 3 Hasil Uji Outer Model setelah estimasi ulang.... | 86 |



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting yang dimiliki organisasi. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang unggul, perlu dikembangkan kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia internal yang unggul. Keberhasilan suatu organisasi dalam memimpin ditunjukkan dengan praktik manajemen sumber daya manusianya dalam memimpin dan memajukan perusahaan untuk mencapai visi dan misinya. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan memberikan manfaat baik juga bagi pegawainya.¹ Manajemen yang dilakukan organisasi agar sasaran-sasaran yang diinginkan dapat tercapai secara efektif dan efisien yaitu dengan melakukan *actuating*.² *Actuating* adalah tindakan organisasi yang mendorong semua pegawai agar berjalan sesuai dengan rencana manajemen. Dalam sebuah organisasi, tujuan yang ingin dicapai harus diupayakan sesuai dengan rencana manajemen. *Actuating* merupakan pelaksanaan rencana yang berbeda dalam suatu organisasi dalam rangka upaya untuk meningkatkan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

¹ Agustina Ansadanti Premisari and Edi Furwanto, “DEPARTMENT PROCUREMENTWAREHOUSE PT SEMEN BATURAJA Kompetitif Dan Mampu Menjawab Tantangan Eksternal Demi Eksistensi Dan Stabilitas a . Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Winarti (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Itu Sendiri Sedangkan Menu” (2022): 19–30.

² Muji Slamet and Mulyanto, “Manajemen Uji Kompetensi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) SMK Negeri 1 Kebumen,” *Jurnal Media Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2021): 206, <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp/article/view/8640>.

serangkaian tindakan dalam organisasi sehingga rencana tersebut dapat terwujud secara nyata.³

Actuating juga membantu organisasi meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan dinamis. Kepemimpinan menyediakan cara bagi manajer untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan dan cara lain untuk membuat pegawai menyelesaikan tugas-tugas penting. Dengan menciptakan suasana yang tepat, manajer membantu bawahannya melakukan yang terbaik. Dengan kata lain, kepemimpinan memberikan penggerakan dan memberikan motivasi kepada pegawai untuk melakukan tugas.⁴ Oleh karena itu, kepemimpinan menggerakkan dan memotivasi pegawai dapat digunakan pada perilaku organisasi.

Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menggabungkan teori, metode, dan prinsip dari berbagai bidang untuk mempelajari persepsi individu, nilai-nilai, kemampuan belajar individu dan perilaku-perilaku saat bekerja dalam kelompok dan organisasi secara keseluruhan, dan menganalisis pengaruh lingkungan eksternal terhadap organisasi, sumber daya, misi, sasaran dan strateginya.⁵ Sebagai wadah bagi individu, organisasi juga memiliki karakteristik pula. Adapun karakteristik organisasi mencakup keteraturan yang muncul dalam struktur hirarki, pekerjaan, tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian, sistem kontrol, dan sebagainya. Pada akhirnya, jika karakteristik individu dan

³ Faisal Akbar, "Manajemen Ruang Seni Alternatif Pada Kedai Kebun Forum Yogyakarta" 4, no. 2 (2021): 30–36.

⁴ Gede Doddy Tisna and I Nyoman Sudarmada, *Manajemen Olahraga* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014).

⁵ Sentot Imam Wahjono, *Perilaku Organisasi*, 1st ed. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010).

karakteristik organisasi dapat terintegrasi maka akan muncul perilaku individu dalam organisasi.

Secara singkat perilaku organisasi penting bagi organisasi. Sebab itu pengelola organisasi baik organisasi profit maupun organisasi nonprofit dituntut untuk memahami konsep, prinsip, teori dan pendekatan mengenai perilaku organisasi dan mampu mengaplikasikannya dalam mengelola organisasinya sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya secara produktif dan dapat mengurangi ketidakhadiran pegawai.⁶ Dengan memahami dan mengaplikasikan prinsip perilaku organisasi, pengelola dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Salah satu unsur penting dalam perilaku organisasi adalah kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja sebagai bentuk kecintaan seseorang terhadap pekerjaan, keadaan pekerjaan dan hubungan dengan rekan kerjanya. Kepuasan kerja harus dimiliki pegawai sehingga mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya.⁷ Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh sikap adil manajer terhadap pegawainya. Sebagaimana yang dianjurkan islam dalam surah Al-Maidah ayat 8:⁸

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ إِعْدِلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya; “Hai orang-orang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan kebenaran karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu

⁶ I Wayan Bagai, *Perilaku Organisasi*, 1st ed. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015).

⁷ Rofiq Noorman Haryadi et al., “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi” 5, no. 3 (2022): 702–709.

⁸ <https://news.detik.com/infografis/d-5003163/surat-al-maidah-ayat-8-adil-lebih-dekat-kepada-takwa>

terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berbuat tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada taqwa. Dan bertaqwalah kepada Allah SWT, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Ayat tersebut menggambarkan bahwa orang dengan perilaku adil adalah orang yang bertakwa. Salah satu bentuk adil manajer terhadap pegawainya adalah memberikan kepuasan kerja terhadap pegawainya.

Kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam mempertahankan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Dengan menciptakan kepuasan kerja, diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja di masa yang akan datang.⁹ Dalam implementasinya, untuk mencapai tujuan tersebut tidaklah mudah. Faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja pegawai terdiri dari efikasi diri, pengembangan karir, pemberian motivasi, keterampilan, promosi dan sebagainya.

Efikasi diri merupakan keyakinan atas kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi masalah, mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan serta dapat menyelesaikan hambatan yang ada.¹⁰ Dengan adanya *self efficacy*, seseorang akan berjuang dalam mencapai tujuan yang diinginkan, dengan tingginya keyakinan yang dimiliki akan mendorong mereka untuk mengerjakan tugas dengan usaha yang maksimal dan bertahan terutama saat ada tugas yang menantang, oleh sebab itu, *self-efficacy* harus dikembangkan secara sistematis.¹¹

⁹ Vip Paramarta, “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PDAM Kota Bandung,” *Jurnal Ekonomi Efektif* 2, no. 4 (2020): 609–615.

¹⁰ Ramadani Anisa Firdaus and Dinar Sari Eka Dewi, “Efikasi Diri Dengan Kecenderungan Kecanduan Internet Pada Remaja Dimasa Pandemi Covid-19,” *Psimphoni* 1, no. 2 (2021): 67.

¹¹ Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Yogyakarta: Expert, 2017).

Rivai menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan peningkatan *skill* kerja seseorang guna mencapai karir yang diinginkan. Setiap pegawai berharap bisa mendapatkan pengembangan karir karena mereka berhak mendapatkan apa yang telah dicapai sebelumnya, baik berupa material maupun non material.¹² Pengembangan karir harus diperhatikan secara khusus oleh manajer, untuk memuaskan dan membantu kesuksesan karir pegawai akan menaikkan kinerja pegawai dan akan meningkatkan kemampuan organisasi sehingga organisasi menjadi bisa mencapai tujuannya.

Peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja, karena kepuasan kerja merupakan hal penting dalam perilaku organisasi yang dibutuhkan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Sutrisno berpendapat, bahwa kepuasan kerja merupakan faktor utama dalam produktivitas dan kinerja pegawai yang perlu dipertimbangkan serta tuntunan dan keluhan pekerjaan yang tinggi berkaitan dengan ketidakpuasan.¹³ Pembahasan mengenai kepuasan kerja berhubungan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas organisasi dengan membuat perilaku pegawai menjadi efektif dalam bekerja. Ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaan akan memberikan dampak negatif atau situasi yang tidak menguntungkan baik bagi organisasi maupun individu itu sendiri. Dengan kata lain, pegawai dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi cenderung melakukan sabotase dan agresi yang pasif.

¹² Achmad Rozi and Ayu Puspitasari, “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang,” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 2 (2021): 106.

¹³ Nabilla Salsabil Sausan et al., “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan,” *Economics, Business and Management Science Journal* 1, no. 1 (2021): 6–13.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti memilih satu variabel eksogen yaitu efikasi diri. Efikasi diri merupakan indikator penting dalam kepuasan kerja. Menurut Maria, *et al.* efikasi diri merupakan salah satu aspek dengan pengaruh paling tinggi bagi kehidupan manusia. Efikasi diri dapat mempengaruhi seseorang dalam memutuskan tindakan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, sekaligus memperkirakan berbagai peristiwa yang akan dihadapi.¹⁴ Efikasi diri termasuk pemenuhan bagi tujuan organisasi. Jika pegawai memiliki efikasi diri yang tinggi, maka mereka akan memiliki apresiasi yang tinggi untuk tujuan organisasi di masa yang akan datang.

Berdasarkan pembahasan tersebut peneliti juga menjadikan pengembangan karir sebagai variabel moderasi. Mangkunegara menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan ketenagakerjaan untuk memudahkan pegawai merencanakan karir mereka di masa depan sehingga organisasi dan orang-orang yang terlibat dapat berkembang secara optimal.¹⁵ Berdasarkan tujuan antara individu dan organisasi, pengembangan karir dapat mencocokkan tujuan pegawai dengan peluang karir yang disediakan di dalam organisasi baik untuk masa sekarang maupun masa depan. Pegawai akan berkomitmen karena adanya pengembangan karir sehingga membantu organisasi untuk memperlambat kemunduran sumber daya manusia yang dapat merugikan organisasi.

Dari uraian di atas, pembahasan yang akan diteliti adalah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur merupakan perwakilan dari Kementerian

¹⁴ Derita Qurbani and Dede Solihin, "Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Penguatan Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja," *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 8, no. 2 (2021): 223–232.

¹⁵ Dion Alan Nugraha et al., "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat" 6, no. 1 (2022): 81–93.

Agama Republik Indonesia yang berkedudukan di pemerintahan Jawa Timur. Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur memiliki wewenang untuk mengurus segala urusan bidang keagamaan yang ada di Provinsi Jawa Timur. Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur mempunyai visi yaitu untuk melahirkan masyarakat Indonesia yang patuh terhadap agama, moderat, cerdas dan unggul untuk menghasilkan Indonesia yang berdaulat, mandiri dan gotong royong. Adapun misi pada kementerian agama yaitu untuk menaikkan kualitas ketakwaan rakyat beragama, mempererat moderasi dan kerukunan umat beragama, meningkatkan layanan ibadah yang adil, mudah dan merata. Meningkatkan pelayanan pendidikan yang merata dan berkualitas, menjadikan pendidikan lebih produktif dan kompetitif, serta memperkuat tata pemerintahan yang baik. Kedua hal tersebut harus diterapkan oleh para pegawai di kementerian agama. Sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, kepuasan kerja pegawai perlu diperhatikan untuk mendapatkan efikasi diri pegawai.

Dengan demikian, pembahasan di atas membuat penulis tertarik untuk mengetahui seberapa efikasi diri mempengaruhi kepuasan kerja dengan menjadikan pengembangan karir sebagai pemoderasi. Kementerian agama Jawa Timur dijadikan objek penelitian oleh peneliti karena merupakan lembaga yang unggul dan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor penggerak utama lembaga untuk mencapai tujuannya, salah satunya adalah kepuasan kerja. Adapun judul penelitian yang diangkat oleh peneliti agar memperoleh hasil yang sesuai, yaitu **“Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karir sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah pengembangan karir memperkuat atau memperlemah hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Tata Usaha di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Tata Usaha di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir memperkuat atau memperlemah hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja pegawai Bagian Tata Usaha di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap, hasil penelitian ini akan memperluas pengetahuan mengenai efikasi diri, pengembangan karir dan kepuasan kerja, baik manfaat secara teoritik maupun praktis. Adapun urgensi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritik

- a. Sebagai sarana memperluas pengetahuan yang berkaitan dengan topic tersebut, yaitu pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi dengan pengembangan karir.
- b. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai yang dimoderasi dengan pengembangan karir.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi peneliti
Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh pengembangan karir.
- b. Manfaat bagi instansi
Sebagai bahan masukan dan memberikan gambaran untuk pihak terkait, agar kepuasan kerja semakin membaik dari tahun ke tahun.
- c. Manfaat bagi masyarakat
Sebagai sarana untuk memperluas pengetahuan dan pengalaman bagi pihak terkait mengenai efikasi diri terhadap kepuasan kerja yang moderasi dengan pengembangan karir.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran mengenai bagian-bagian yang dikelompokkan dalam variabel agar lebih terarah.¹⁶ Jadi, definisi operasional menjabarkan sebuah variabel

¹⁶ M Fahmi Hidayat, "Implementasi Keputusan Bupati Deli Serdang Nomor 1192 Tahun 2015 Dalam Rangka Pengendalian Permukiman Kumuh Di

endogen dan eksogen sesuai indikator pada tiap-tiap variabel. Berikut definisi konsep dari variabel endogen dan variabel eksogen pada penelitian ini:

1. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Rahmatunnazilah, kepuasan kerja merupakan sikap emosional pegawai karena menyukai dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut tercermin dalam etos kerja, disiplin dan prestasi kerja.¹⁷ Perasaan puas yang dirasakan pegawai cenderung mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja, daya tanggap, mutu dan pelayanannya terhadap pelanggan. Terdapat beberapa teknik untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai yaitu melalui *rating scale* dan *kuesioner, critical incident* dan *interviews*.¹⁸

2. Efikasi Diri (X)

Efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas atau melakukan tindakan guna mencapai tujuan.¹⁹ Efikasi diri berfungsi untuk mengetahui sebesar-besarnya penilaian terhadap diri seseorang dalam melakukan suatu tindakan dengan situasi yang beragam. Efikasi diri seseorang dapat diketahui dari beberapa aspek

Kabupaten Deli Serdang,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial dan Politik [JIMSIPOL]* 2, no. April (2020): 23–32.

¹⁷ Rosario Narwadan, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen Difersifikasi* 1, no. 2 (2021): 399–412.

¹⁸ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

¹⁹ Jane Margarentha Sembiring, “Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 185–199.

yaitu kompetensi, keyakinan, pengalaman, potensi actual, prestasi dan harapan realistiknya.²⁰

3. Pengembangan Karir (Z)

Byars dan Rue berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan upaya organisasi dalam bentuk kegiatan formal dan bersifat kontinu untuk mengembangkan sekaligus memperkaya sumber daya manusia untuk menyelaraskan kebutuhan pegawai dengan kebutuhan organisasi.²¹ Dengan adanya pengembangan karir manajer akan memperoleh keberuntungan yaitu mengintegrasikan strategi dengan kebutuhan staf internal, mengembangkan sumber daya manusia yang dapat dipromosikan, mempermudah penempatan tenaga kerja, membantu menciptakan keragaman dalam dunia kerja, menurunkan *turnover*, mendapatkan pekerja potensial, mempercepat perkembangan individu, menurunkan kesalahan dalam penempatan, memberikan kepuasan terhadap kebutuhan individu dan memberi dukungan untuk rencana tindakan afirmatif.²²

F. Sistematika Pembahasan

Guna mendapatkan hasil penelitian yang rinci dan terpadu sesuai dengan pembahasan yang disajikan dalam penelitian ini, yang disusun secara teratur dan sistematis dalam lima BAB.

²⁰ Hendy Tannady, *Psikologi Industri Dan Organisasi* (Yogyakarta: Expert, 2018).

²¹ Hani Darmawati, “Pengaruh Knowledge Management Dan Talent Management Terhadap Pengembangan Karir Karyawan,” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 1, no. 1 (2021): 36–41.

²² Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008).

BAB I: Bab ini mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Bab ini mencakup teori pengembangan karir, efikasi diri dan kepuasan kerja. Hal ini meliputi tinjauan pustaka dengan memaparkan referensi yang dibuat untuk mengkaji objek kajian, kajian teoritik yang memaparkan model konseptual yang relevan dengan teori yang digunakan, sehingga terhubung dengan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penelitian, dan bab ini menyajikan penelitian-penelitian sebelumnya yang sejenis.

BAB III: Bab ini membahas mengenai cara menyelesaikan rumusan masalah dengan menggunakan metode dan teknik. Selain itu, bab ini juga memaparkan mengenai ruang lingkup penelitian, teknik sampling, pengambilan sampel penelitian berdasarkan jumlah populasi yang ada, dan keputusan variabel yang dibuat untuk memudahkan hubungan tiga variabel.

BAB IV: Bab ini memaparkan mengenai sejarah berdirinya Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur, letak geografis, visi dan misinya, keunggulan, struktur lembaga, job description, sekaligus melakukan penyajian data-data faktual variabel penelitian, dan hasil pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik.

BAB V: Bab ini menyajikan kesimpulan penelitian yang bersifat konseptual dengan rumusan masalah dan saran-saran yang muncul dari hasil temuan dan pembahasan penelitian.

BAB II

KEJIAN TEORETIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini didukung oleh teori-teori penelitian sebelumnya sehingga orisinalitasan penelitian ini dapat dibedakan. Maka dalam penelitian ini peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Penelitian dari Safna Mulyawati, Akhirman, dan Muhammad Idris, dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Penambang Pompong Di Pulau Penyegat Kota Tanjungpinang.” Penelitian tersebut membahas mengenai seberapa besar pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan, bahwa pengalaman kerja, kemampuan kerja dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.²³

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah variabel eksogen yang digunakan yaitu efikasi diri dan variabel endogen yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang yaitu terletak pada fokus penelitiannya. Jika pada penelitian ini fokus penelitian yang dilakukan adalah regresi. Sedangkan pada penelitian sekarang adalah

²³ Safna Mulyawati, Akhirman, and Muhammad Idris, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Penambang Pompong Di Pulau Penyegat Kota Tanjungpinang” 1, no. 2 (2020): 725–736.

moderasi, dimana terdapat variabel tambahan yaitu pengembangan karir sebagai variabel moderasi.

2. Penelitian dari Heny Herawati, dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan.” Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan kecerdasan social terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan, bahwa efikasi diri terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikansi sebesar 17,50% dan kecerdasan sosial terhadap kepuasan kerja berpegaruh signifikansi sebesar 36,90%%, serta antara efikasi diri dan kecerdasan sosial terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikansi sebesar 38,7%.²⁴

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah variabel eksogen yang digunakan yaitu efikasi diri dan variabel endogen yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang yaitu terletak pada fokus penelitiannya. Jika pada penelitian ini fokus penelitian yang dilakukan adalah regresi. Sedangkan pada penelitian sekarang adalah moderasi, dimana terdapat variabel tambahan yaitu pengembangan karir sebagai variabel moderasi.

3. Penelitian dari Vip Pratama, dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PDAM Kota Bandung.” Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan, bahwa efikasi diri

²⁴ Siti Rochani, Daeng Ayub Natuna, and Miharty, “Effect of Self Efficacy and Social Intelligence Against Job Satisfaction for Public Junior High School Teachers Bandar Seikijang Pelalawan Regency” 9, no. 1 (2021): 50–58.

terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikansi sebesar 60%.²⁵

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah variabel eksogen yang digunakan yaitu efikasi diri dan variabel endogen yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang yaitu terletak pada fokus penelitiannya. Jika pada penelitian ini fokus penelitian yang dilakukan adalah regresi. Sedangkan pada penelitian sekarang adalah moderasi, dimana terdapat variabel tambahan yaitu pengembangan karir sebagai variabel moderasi.

4. Penelitian dari Vicka I. R. Tumengkol, Bernhard Tewel dan Genita Lumintang, dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri, Lokus Kendali Internal dan Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Mercure Manado Tateli Beach Resort.” Penelitian tersebut membahas mengenai sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang dinilai berdasarkan situasi kerjanya. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, lokus kendali *internal* dan *eksternal* terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan, bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja, *locus of control internal* berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja dan *locus of control eksternal* berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja, serta antara efikasi diri dan lokus kendali internal dan eksternal berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja pegawai.²⁶

²⁵ Paramarta, “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PDAM Kota Bandung.”

²⁶ Vicka I. R. Tumengkol, Bernhard Tewel, and Genita Lumintang, “Pengaruh Efikasi Diri, Lokus Kendali Internal Dan Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Mercure Manado Tateli Beach Resort,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8, no. 4 (2020): 873–884.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah variabel eksogen yang digunakan yaitu efikasi diri dan variabel endogen yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang yaitu terletak pada fokus penelitiannya. Jika pada penelitian ini fokus penelitian yang dilakukan adalah regresi. Sedangkan pada penelitian sekarang adalah moderasi, dimana terdapat variabel tambahan yaitu pengembangan karir sebagai variabel moderasi.

5. Penelitian dari Yunita Caroline Sutanti dan Nurti Widayati, dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.” Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian menyatakan bahwa efikasi diri terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikansi sebesar 0,325, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikansi sebesar 0,417 dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikansi sebesar 0,000. Serta antara efikasi diri, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikansi sebesar 44,1%.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah variabel eksogen yang digunakan yaitu efikasi diri dan variabel endogen yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang yaitu terletak pada fokus penelitiannya. Jika pada penelitian ini fokus penelitian yang dilakukan adalah regresi. Sedangkan pada penelitian sekarang adalah moderasi, dimana terdapat variabel tambahan yaitu pengembangan karir sebagai variabel moderasi.

6. Penelitian dari I Wayan Saklit, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator”. Penelitian ini

bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan pengembangan karir mempengaruhi *turnover intention* di PT Takenaka Indonesia, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengembangan karir memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan gaya kepemimpinann dan pengembangan karir merupakan pengaruh positif terhadap *turnover intention* baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.²⁷

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah variabel yang digunakan yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang yaitu terletak pada variabel endogen dan variabel moderasinya. Jika pada penelitian tersebut variabel endogen yang digunakan adalah intensi turn over, dan variabel moderator yang digunakan adalah kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian sekarang variabel endogen yang digunakan adalah kepuasan kerja, dan variabel moderasi yang digunakan adalah pengembangan karir.

7. Penelitian dari Dion Alan Nugraha, dkk, dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat”. Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir, kompetensi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja sebesar 31,63 persen, kompetensi juga berpengaruh sebesar 3,98 persen terhadap

²⁷ I Wayan Saklit, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator,” *Jurnal Manajemen XXI*, no. 03 (2017): 472–490.

kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 8,18 persen terhadap kinerja.²⁸

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah variabel yang digunakan yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang yaitu terletak pada variabel kepuasan kerja dan pengembangan karir. Jika pada penelitian tersebut variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja adalah variabel eksogen. Sedangkan pada penelitian sekarang kepuasan kerja adalah variabel endogen, dan pengembangan karir adalah variabel moderasi.

8. Penelitian dari Jane Margaretha Sembiring, dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh sebesar 2,828 terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh sebesar 2,732 terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.²⁹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah variabel eksogen yang digunakan yaitu efikasi diri dan variabel endogen yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang yaitu terletak pada fokus penelitiannya.

²⁸ Nugraha et al., “Pengaruh Pengembangan Karir , Kompetensi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.”

²⁹ Jane Margarentha Sembiring, “Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pergawai Pada Kantor Dinas Ketahana Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 185–199.

Jika pada penelitian ini fokus penelitian yang dilakukan adalah regresi. Sedangkan pada penelitian sekarang adalah moderasi, dimana terdapat variabel tambahan yaitu pengembangan karir sebagai variabel moderasi.

9. Penelitian dari Muhammad Tiopan Rizky Siregar dan R.A. Marlien, dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak Pada Kinerja Pegawai”. Penelitian bertujuan untuk mengalisi mengenai pengaruh iklim organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.³⁰

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah variabel yang digunakan yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang yaitu terletak pada variabel pengembangan karir. Jika pada penelitian tersebut variabel eksogen yang digunakan adalah pengembangan karir. Sedangkan pada

³⁰ Muhammad Tiopan Rizky Siregar and R.A. Marlien, “Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak Pada Kinerja Pegawai” 7, no. 7 (2022).

penelitian sekarang pengembangan karir adalah variabel moderasi.

10. Penelitian dari Sacharissa Aditya Permana, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Topsell Rahardja Indonesia”. Penelitian tersebut bertujuan membahas mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, pengembangan karir, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Topsell Rahardja Indonesia. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja, pengembangan karir dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.³¹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah variabel yang digunakan yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang yaitu terletak pada variabel kepuasan kerja dan pengembangan karir. Jika pada penelitian tersebut variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja adalah variabel eksogen. Sedangkan pada penelitian sekarang kepuasan kerja adalah variabel endogen, dan pengembangan karir adalah variabel moderasi.

Penelitian ini didasarkan pada penelitian-penelitian sebelumnya mengenai efikasi diri dapat mempengaruhi kepuasan kerja. *Novelty* pada penelitian ini adalah pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel moderasi. Jika pada penelitian sebelumnya hanya membahas mengenai pengaruh variabel eksogen terhadap

³¹ Sacharissa Aditya Permana, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja , Pengembangan Karir , Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Topsell Rahardja Indonesia” 5, no. 1 (2022): 21–30.

variabel endogen, akan tetapi pada penelitian ini dilakukan penambahan fokus yaitu variabel moderasi. Variabel moderasi pada penelitian ini menjadi pembeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, pengembangan karir menjadi variabel moderasi dalam penelitian ini, dimana pengembangan karir menjadi variabel yang memperkuat atau memperlemah pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai.

B. Kerangka Teoritik

1. Kepuasan Kerja (Y)

a. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang nyaman atau tidak nyaman, dimana pegawai akan melihat dari sudut pandang pekerjaannya masing-masing karena tingkat kepuasan pegawai bervariasi.³² Kepuasan kerja pegawai yang bersifat individual menyebabkan pada kondisi yang serupa, padahal setiap individu memiliki kepuasan kerja yang berbeda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan sudut pandang dari masing-masing pegawai yang berbeda terhadap situasi yang seperti itu. Pegawai dengan tingkat kepuasan yang tinggi maka cenderung berpikir positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya tingkat kepuasan pegawai yang rendah cenderung berpikir negatif terhadap pekerjaannya.³³

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

³² Efrinawati et al., "Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau," *Jurnal Ilmiah Indonesia* 7, no. 3 (2022): 2682–2696.

³³ Nimas Ayu, Aulia Pitasari, and Mirwan Surya Perdhana, "Kepuasan Kerja Pegawai: Studi Literatur," *Diponegoro Journal of Management* 7, no. 4 (2018): 1–11.

Kepuasan kerja menurut Baron dan Greenberg, berdasarkan karakter individunya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut yaitu:³⁴

1) *Self Esteem*

Self Esteem adalah evaluasi diri seseorang secara keseluruhan, baik dalam bentuk evaluasi negatif maupun positif, yang pada akhirnya mengarah pada perasaan berharga atau berguna dalam diri untuk menjalani kehidupan.³⁵

2) *Self Efficacy*

Bandura menjelaskan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan keyakinan pada kemampuan seseorang dalam menerapkan perilaku tertentu dengan sukses dan bahwa hasil yang diharapkan diperoleh. Bandura dkk. percaya bahwa rasa efikasi diri terbentuk pada orang sebagai hasil dari bertahan menghadapi tantangan dan langkah demi langkah dan sering berlatih suatu perilaku.³⁶

3) *Stress Levels*

Stres adalah perasaan yang dialami seseorang saat mengalami situasi yang tertekan. Cameron dan Meichenbaum mengatakan bahwa tingkatan stres diklasifikasikan menjadi beberapa bentuk tergantung

³⁴ M F Fadilah et al., "The Effect of Self-Efficacy and Self-Esteem Towards the Pt Garuda Food Indonesia Employee's Job Satisfaction," *KnE Social Sciences* 3, no. 3 (2018): 79.

³⁵ Refnadi Refnadi, "Konsep Self-Esteem Serta Implikasinya Pada Siswa," *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 4, no. 1 (2018): 16.

³⁶ Wint War et al., "The Effect of Self-Efficacy on Job Satisfaction of Sport Referees Related Papers Surveying FIFA Inst Ruct Ors' Behavioral Int Ent Ion t Oward t He Mult Imedia Teaching Mat Erials The Effect of Self-Efficacy on Job Satisfaction of Sport Referees," *Pelagia Research Library European Journal of Experimental Biology* 3, no. 2 (2013): 219–225, www.pelagiaresearchlibrary.com.

dari karakteristik orang yang mengalaminya, kemampuan bertahan (coping skill) dan jenis stressor yang dihadapinya.³⁷

4) *Seniority*

Menurut Nitisemito *seniority* atau lama kerja merupakan lamanya seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tertentu. Sejauh mana karyawan tersebut mampu memperoleh hasil yang memuaskan di tempat kerja tergantung pada bakat, keterampilan, dan kemampuan tertentu untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.³⁸

5) *Self Monitoring*

Self Monitoring adalah kemampuan seseorang untuk memantau atau mengatur dirinya dalam menanggapi situasi tertentu dengan menggunakan arahan dari dirinya sendiri dan dari lingkungan untuk menyesuaikan situasi di lingkungan sosial.³⁹

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu:⁴⁰

1) *Tunjangan*

Tunjangan adalah setiap pendapatan atau imbalan berupa uang atau barang yang diterima karyawan,

³⁷ Sherien Sekar Dwi Ananda and Nurliana Cipta Apsari, "Mengatasi Stress Pada Remaja Saat Pandemi Covid-19 Dengan Teknik Self Talk," *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat* 7, no. 2 (2020): 248.

³⁸ Purida Kingkin, Haryanto Fadholan Rasyid, and Ruseno Arjanggi, "Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt Royal Korindah Di Purbalingga," *Proyeksi* 5, no. 1 (1970): 17.

³⁹ Yahdiyani Ratih Dewi, "Hubungan Antara Self Monitoring Dengan Altruisme Pada Anggota Komunitas Save Street Child Surabaya," *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 4, no. 1 (2017): 1–6.

⁴⁰ Achmad Mohyi, "Job Satisfaction: Through Career Development and Work Environment" (2020).

secara langsung atau tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.⁴¹

2) Pengembangan Karir

Menurut Nameroff, pengembangan karir dapat membantu karyawan memutuskan apa yang mereka inginkan dari karir mereka, apa tujuan mereka, manajer kemudian mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka sehingga mereka dapat melatih mereka sesuai, membantu mereka dalam mengidentifikasi tujuan jangka pendek dan jangka panjang.⁴²

3) Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi ini dapat bersifat finansial atau non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Finansial tidak langsung, juga dikenal sebagai tunjangan, selama tidak tercakup dalam finansial langsung.⁴³

4) Keamanan Kerja

Keselamatan kerja adalah suatu lingkungan kerja bagi karyawan di mana tidak ada rasa takut dan karyawan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁴¹ Merlinda Intan Fauziah1, Rahmat Hidayat, and Suwarta, "Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon," *Jurnal Publikasi Unswagati Cirebon* 2, no. 2 (2014): 161–173.

⁴² Sobia Shujaat, "Impact of Career Development on Employee Satisfaction in Private Banking Sector Karachi," *IBT Journal of Business Studies* 9, no. 2 (2014): 1–8.

⁴³ Dewi Suryani Harahap and Hazmanan Khair, "Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum* 2, no. 1 (2020): 69–88.

merasa bebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.⁴⁴

c. Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi Kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu:⁴⁵

1) Persepsi pegawai mengenai pekerjaannya

Persepsi adalah proses dimana seorang individu memberikan makna untuk lingkungan. Ini melibatkan pengorganisasian dan transformasi berbagai rangsangan menjadi pengalaman psikologis. Persepsi pegawai terhadap pekerjaannya tercermin dalam sikapnya terhadap tugas yang dihadapi, perasaannya dalam bekerja, motivasinya dalam bekerja dan perilaku yang dihasilkan dalam bekerja.⁴⁶ Adapun indikator-indikator pada persepsi pegawai mengenai pekerjaannya yaitu:⁴⁷

a) Keterampilan,

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

⁴⁴ Irvine L Woran, Ardiansa A.T Tucunan, and Franckie R.R Maramis, "Hubungan Antara Supervisi Dan Keamanan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Noongan," *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 7, no. 5 (2018): 1–9.

⁴⁵ Dede Kurnia Ilahi, Mochamad Djudi Mukzam, and Arik Prasetya, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis* 44, no. 1 (2017): 31–39.

⁴⁶ Dian Rahmawaty, "Pengaruh Persepsi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Benefita* 2, no. 3 (2017): 278.

⁴⁷ Erline Kristine, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa," *Jurnal EKSEKUTIF* 14, no. 2 (2017): 384–401.

Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.⁴⁸

b) Bakat dan Minat,

Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal.

c) Sikap terhadap pekerjaan;

Sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya.⁴⁹

2) Gaji,

Menurut Hasibuan, Gaji adalah apa yang dibayarkan secara teratur kepada karyawan tetap pada tingkat keamanan tertentu. Ini berarti bahwa karyawan akan tetap dibayar bahkan jika mereka tidak masuk kerja. Kepuasan gaji dapat dijelaskan dengan fakta bahwa seseorang puas dengan gajinya ketika persepsi mereka tentang gaji dan apa yang mereka terima sesuai dengan harapan.⁵⁰ Adapun indikator-indikator pada gaji meliputi:

⁴⁸ Suparyanto dan Rosad, “,” *Suparyanto dan Rosad (2015 5, no. 3 (2020): 248–253.*

⁴⁹ Kenneth, “Pengaruh Sikap Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *Convention Center Di Kota Tegal 4, no. 80 (2019): 4.*

⁵⁰ Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini, and Ongki Helmi Dinata, “Tingkat Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Hubungan Antar Keadilan Organisasional Terhadap Niat Untuk Pindah Kerja: Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Yogyakarta,” *Religion Education Social Laa Roiba Journal 4, no. 6 (2022): 1661–1683.*

- a) Sistem Penggajian
Sistem penggajian memegang peranan penting karena sistem ini menentukan berapa besar gaji yang harus dibayar seorang karyawan. Namun, sistem tersebut harus dapat memberikan gaji yang benar dan tepat waktu. Perusahaan membayar gaji kepada karyawan mereka untuk memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.⁵¹
- b) Jaminan sosial
Jaminan sosial yang ditawarkan oleh perusahaan dapat memberikan rasa tenteram dan aman bagi karyawannya. Partisipasi tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, sehingga pengamanan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja diperlukan untuk meningkatkan produktivitas nasional.⁵²
- c) Fasilitas
Fasilitas adalah segala sesuatu yang dipergunakan, dipakai dan ditempati oleh pegawai yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Fasilitas kerja sangat berguna dalam pelaksanaan

⁵¹ Angga Hanggar Satyawan, Bambang Hariadi, and Tan Amelia, “Sistem Informasi Penggajian Menggunakan Presensi Sidik Jari (Studi Kasus Pada PT. Kuda Inti Samudera Cabang Surabaya),” *Jurnal Sistem Informasi* 3, no. 2 (2013): 60–65.

⁵² Herlina Dalimunthe and Syahraini, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara,” *Movere Journal* 4, no. 1 (2022): 11–18.

operasional suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya.⁵³

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik fisik maupun non fisik, yang mempengaruhi tugas-tugas yang penuh tekanan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan mendorong dan meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.⁵⁴ Lingkungan kerja memiliki indikator sebagai berikut:

a) Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja merupakan seluruh benda atau barang yg dipakai pada pekerjaan namun tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi menjadi pelancar dan penyegar pada pekerjaan.⁵⁵

b) Keadaan Ruangan

Keadaan ruangan merupakan hal sangat penting dan berpengaruh terhadap operasional perusahaan. Keadaan ruangan yang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan kondisi ruangan yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan para pegawai dapat bekerja secara optimal.

⁵³ Indra Prawira, "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 28–40.

⁵⁴ Maulana Sidiq Rahayu and Rushadiyah Rushadiyah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini," *Jurnal Administrasi dan Manajemen* 11, no. 2 (2021): 136–145.

⁵⁵ Yeltsin Aprioke Thomas, Arie Junus Rorong, and Deysi Tampongangoy, "Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara Yeltsin Aprioke Thomas Arie Junus Rorong Deysi Tampongangoy," *Jurnal Administrasi Publik* 3, no. 046 (2018): 1–10.

- c) Kondisi Kesehatan pegawai
Menurut Mangkunegara kesehatan kerja merupakan keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual juga sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Hal ini bertujuan agar pegawai terhindar dari penyakit atau gangguan kesehatan yang bisa mengganggu pekerjaan.⁵⁶

d. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam ajaran islam, kepuasan kerja digambarkan bagaimana seseorang menilai pekerjaan yang dilakukannya. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam surat Al-Mujadalah ayat 11 sebagai berikut:⁵⁷

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَقَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ آنسُرُوا فَآنسُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ
دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu,” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu

⁵⁶ R R Lumunon, G M Sendow, and Yantje Uhing, “Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama,” *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019): 4671–4680, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>.

⁵⁷ Departemen Agama RI, *AL-QUR ’ AN DAN TAFSIRNYA* (Jakarta: Departemen Agama RI, 2011), <https://pustakalajnah.kemenag.go.id/detail/91>.

beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memerintahkan hamba-hambanya yang beriman untuk memberi kelapangan kepada sesama Muslim dalam pergaulan dan usaha mencari kebajikan dan kebaikan, berusaha menyenangkan hati saudarasaudaranya, memberi pertolongan, dan sebagainya.⁵⁸ Ayat tersebut membahas mengenai cara agar mendapat kepuasan kerja, yaitu dengan bersikap ikhlas atau lapang dada dalam menghadapi setiap masalah saat bekerja. Selain itu, dalam ayat tersebut juga menjelaskan bagaimana cara yang paling ampuh untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan.⁵⁹

2. Efikasi Diri (X)

a. Definisi Efikasi Diri

Menurut Latifah, *self efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan dirinya sendiri dalam mengendalikan keadaan tertentu sehingga mampu mengelola dan melakukan tindakan yang tepat.⁶⁰ Dengan adanya efikasi diri, kemampuan seseorang dapat menghasilkan tingkatan performa yang terencana,

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ JpnMuslim, 'Kumpulan Kitab & Buku Tafsir: Tafsir Kementrian Agama Republik Indonesia; Al Azhar; Tafsir Ibnu Katsir; Tafsir Jalalain; Tafsir Thabari; Tafsir Nurul Quran; Tafsir Fi Zhilalil Quran; Tafsir Al Karim Hidayatul Insan; dll < https://archive.org/details/kumpulan-kitab-buku-tafsir/Kemenag%20-%20Al-Quran%20dan%20Tafsirnya_10/page/755/mode/2up?view=theater&q=kepuasan > [diakses 1 Oktober 2022].

⁶⁰ Anitasari Anitasari et al., “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perilaku Menyontek Siswa Sekolah Dasar Selama Pembelajaran Daring,” *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan* 14, no. 1 (2021): 82–90.

terlatih dan situasi-situasi yang dapat mempengaruhi kehidupan seseorang.

b. Dimensi Efikasi Diri

Efikasi diri yang dimiliki seseorang berbeda-beda, berdasarkan tiga dimensi berikut yaitu:⁶¹

1) *Magnitudo*

Dimensi ini berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas. Berdasarkan tingkat kesulitan seseorang yang berkaitan dengan tugas yang dibebankan dan dihadapkan meliputi tugas yang mudah, sedang dan sulit maka seseorang akan memilih tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.⁶² *Magnitudo* memiliki indikator sebagai berikut:

a) Menghindari kondisi dan perilaku diluar batas kemampuan

Orang yang meragukan kemampuannya sendiri melihat tugas yang sulit sebagai hambatan pribadi. Mereka mengurangi upaya mereka dan mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan.⁶³

b) Menganalisis pilihan perilaku yang akan dicoba

Ketika ada masalah, *self efficacy* seseorang terdorong untuk mencari solusi karena mereka yakin bisa melakukannya. Dengan upaya yang

⁶¹ Lina Arifah Fitriyah et al., *Menanamkan Efikasi Diri Dan Kestabilan Emosi, LPPM UNHASY Tebuireng Jombang*, 2019, [http://eprints.unhasy.ac.id/43/17/LINA-Buku ISBN Efikasi Diri.pdf](http://eprints.unhasy.ac.id/43/17/LINA-Buku%20ISBN%20Efikasi%20Diri.pdf).

⁶² Sunu Jumari, Yudana, "Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Negeri," *e-Jorunal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha* 4, no. 0 (2013): 1–13.

⁶³ Titik Kristiyani, *Self Regulated Learning Konsep, Implikasi, Dan Tantangannya Bagi Siswa Di Indonesia*, Sanata Dharma University Press, Yogyakarta, 2016.

sulit ini, masalah terpecahkan dan kepercayaan pada kemampuan sendiri semakin tumbuh.⁶⁴

- c) Melakukan penyesuaian dan menghadapi langsung semua tugas sulit

Individu dengan efikasi diri yang tinggi lebih memusatkan perhatian dan usaha pada situasi yang mereka hadapi, dan hambatan potensial memotivasi mereka untuk berusaha lebih keras.⁶⁵

2) *Generality*

Dimensi *generality* menilai sejauh mana keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk melakukan aktivitas secara luas atau hanya dalam bidang tertentu. Orang dengan efikasi diri yang tinggi dapat menguasai banyak bidang dan menyelesaikan tugas sekaligus.⁶⁶ *Generality* memiliki indikator sebagai berikut:

- a) Keyakinan terhadap semua bidang

Individu yang merasa memiliki efikasi diri yang tinggi pada bidang yang luas atau hanya pada bidang tertentu. Maka, orang dengan efikasi diri yang tinggi pasti dapat melakukan tugas di beberapa bidang secara bersamaan.⁶⁷

- b) Keyakinan terhadap satu bidang khusus saja

⁶⁴ Minarni Minarni, *Efikasi Diri Guru, POROS ONIM: Jurnal Sosial Keagamaan*, vol. 1 (Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung, 2020).

⁶⁵ Ema Pariani, "Analisis Self Efficacy (Efikasi Diri) Siswa Dalam Pembelajaran Biologi Kelas Xi Mipa Di Kabupaten Kuantan Singingi (Sma Negeri 1 Kuantan Mudik, Sma Negeri 1 Gunung Toar, Sma Negeri 1 Hulu Kuantan) Skripsi" (2019): 14, <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/7835%0Ahttps://repository.uir.ac.id/7835/1/156510889.pdf>.

⁶⁶ Minarni, *Efikasi Diri Guru*, vol. 1, p. .

⁶⁷ Herald and Howes, "Emotional Intelligence (Terjemahan)Efikasi Diri," *Jakarta : PT. Gramedia Pustaka* (2012): 8–22.

Individu dengan self-efficacy rendah cenderung melakukan tugas mereka di beberapa bidang yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka.⁶⁸

3) *Strength*

Dimensi *strength* menekankan keyakinan pada kekuatan dan tekad sendiri dalam menyelesaikan tugas. Semakin kuat efikasi diri seseorang semakin besar rasa percaya diri untuk melakukan upaya besar untuk mencapai tujuan, meskipun berbagai rintangan dan hambatan.⁶⁹ *Strength* memiliki indikator sebagai berikut:

a) Memiliki keyakinan efikasi yang lemah

Self efficacy adalah dasar untuk motivasi, kesejahteraan dan kinerja. Karena ketika orang tidak percaya bahwa tindakan mereka akan membawa hasil yang diinginkan, mereka mendapat sedikit dorongan untuk tetap bertahan ketika menghadapi kesulitan.⁷⁰

b) Menilai diri tidak akan mampu menyelesaikan tugas

Individu yang menilai dirinya rendah merasa terbebani oleh masalah atau tuntutan lingkungan, terpaku hanya pada kekurangannya sendiri, dan percaya bahwa kesulitan yang diakibatkannya lebih sulit daripada yang sebenarnya.⁷¹

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Minarni, *Efikasi Diri Guru*, vol. 1, p. .

⁷⁰ Kristiyani, *Self Regulated Learning Konsep, Implikasi, Dan Tantangannya Bagi Siswa Di Indonesia*.

⁷¹ Pariani, "Analisis Self Efficacy (Efikasi Diri) Siswa Dalam Pembelajaran Biologi Kelas Xi Mipa Di Kabupaten Kuantan Singingi (Sma Negeri 1 Kuantan Mudik, Sma Negeri 1 Gunung Toar, Sma Negeri 1 Hulu Kuantan) Skripsi."

- c) Memiliki keyakinan yang kuat untuk bertahan
Tingkatan self-efficacy menentukan seberapa banyak usaha yang dilakukan seseorang dan berapa lama mereka bertahan dalam menghadapi rintangan atau pengalaman yang tidak menyenangkan.⁷²
- d) Memiliki keyakinan kuat akan keberhasilan tugas yang dikerjakan.
Pengalaman berhasil menyelesaikan tugas tertentu di masa lalu. Membuat seseorang akan merasa yakin akan keberhasilan tugas yang dikerjakan.⁷³

c. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam

Dalam islam, konsep mengenai efikasi diri banyak disebutkan dalam Al-Quran. Sebagaimana Firman Allah SWT, dalam Surat Al-Anfal ayat ke 12.⁷⁴

إِذْ يُوحِي رَبُّكَ إِلَى الْمَلَائِكَةِ أَنِّي مَعَكُمْ فَتَبَيَّنُوا الَّذِينَ آمَنُوا سَالِفِي فِي قُلُوبِ الَّذِينَ كَفَرُوا الرُّعْبَ فَاضْرِبُوا فَوْقَ الْأَعْنَاقِ وَاضْرِبُوا مِنْهُمْ كُلَّ بَنَانٍ

Artinya: “(Ingatlah), ketika Tuhanmu mewahyukan kepada para malaikat: "Sesungguhnya aku bersama kamu, Maka teguhkan (pendirian) orang-orang yang telah beriman". Kelak akan aku jatuhkan rasa ketakutan ke dalam hati orang-orang kafir, Maka penggallah kepala mereka dan pancunglah tiap-tiap ujung jari mereka.”

⁷² Ibid.

⁷³ Agus Subaidi, “Self-Efficacy Siswa Dalam Pemecahan Masalah Matematika,” *Sigma* 1, no. 2 (2016): 64–68, http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_sigma.

⁷⁴ Departemen Agama RI, *Al Qur`an Dan Tafsirnya (Jilid III), Al Qur`an Dan Tafsirnya* (Jakarta: Departemen Agama RI, 2011), <https://pustakalajnah.kemenag.go.id/detail/81>.

Ayat ini menjelaskan mengenai pertolongan Allah SWT terhadap kaum muslimin saat terjadi perang Badar, yaitu pada saat malaikat datang untuk memberikan bantuan terhadap kaum muslimin. Allah SWT memerintahkan malaikat untuk menyertai kaum muslimin agar sewaktu-waktu memberikan bantuan. Bantuan yang diberikan adalah memberikan keyakinan diri terhadap kaum muslimin dalam pertempuran sehingga kaum kafir merasa ketakutan. Karena kaum kafir melihat malaikat-malaikat yang menyertai kaum muslimin. Hingga pada akhirnya, kaum muslimin menguasai peperangan dan maju dengan tangkas sehingga mudah mematahkan serangan musuh.⁷⁵

Berdasarkan penjelasan ayat tersebut, bahwa jika seseorang memiliki keyakinan diri akan kemampuannya dan tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan tugas-tugasnya meskipun menemui banyak rintangan.

3. Pengembangan Karir (Z)

a. Definisi Pengembangan Karir

Handoko berpendapat, bahwa karir merupakan pekerjaan atau jabatan yang dimiliki seseorang baik yang sedang dijalani maupun yang sudah dijalani. Karir merupakan urutan-urutan promosi jabatan sehingga tanggung jawab semakin besar atau transfer ke lokasi kerja yang lebih baik. Karir menjadi petunjuk pola kemajuan pekerjaan yang sistematis dan jelas untuk

⁷⁵ JpnMuslim, 'Kumpulan Kitab & Buku Tafsir :Tafsir Kementrian Agama Republik Indonesia; Al Azhar;Tafsir Ibnu Katsir;Tafsir Jalalain;Tafsir Thabari;Tafsir Nurul Quran;Tafsir Fi Zhilalil Quran ;Tafsir Al Karim Hidayatul Insan;dll,<https://archive.org/details/kumpulan-kitab-buku-tafsir/Kemenag%20-%20Al-Quran%20dan%20Tafsirnya_03/page/583/mode/2up> [diakses 1 Oktober 2022].

membentuk jalur karir seseorang. Dengan kata lain, karir merupakan perjalanan kerja atau serangkaian posisi yang dipegang seseorang dalam dunia kerjanya.⁷⁶

Menurut Waseso Segoro, pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemajuan individu dalam organisasi sejalan dengan jenjang karir yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan bakat tenaga kerja pegawai yang tersedia secara efektif, memberi peluang terhadap pegawai untuk memikirkan jalur karirnya baik secara tradisional maupun baru, meningkatkan sumber daya manusia agar lebih efisien didalam dan diantara divisi atau letak geografis dan meningkatkan loyalitas serta motivasi pegawai sehingga *turnover* pegawai dapat dikurangi.⁷⁷

b. Dimensi Pengembangan Karir

Adapun dimensi tentang pengembangan karier, yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:⁷⁸

1) Perencanaan karir

Perencanaan Karir merupakan kegiatan yang membuat seseorang individu bertanggung jawab dan mengembangkan karirnya. Adapun tujuan perencanaan karir lebih menekankan pada kesesuaian karir yang akan dicapai dengan

⁷⁶ Siti Normi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. (Expert, 2018).

⁷⁷ Zainuddin, "Analisis Hubungan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT.Tugu Reasuransi Indonesia", *Skripsi* (Jakarta: Prodi Manajemen, Universitas Jayabaya, 2021) hal 19-20.

⁷⁸ I Wayan Saklit, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator."

kemampuan yang dimiliki individu.⁷⁹ Berikut indikator-indikator pada perencanaan karir:

a) Perencanaan individu

Perencanaan individu didefinisikan sebagai proses membantu individu merancang dan melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan untuk masa depan, berdasarkan pemahaman tentang kekuatan dan kelemahan mereka sendiri dan peluang yang muncul tersedia di daerah.⁸⁰

b) Perencanaan yang didukung organisasi

Perencanaan dan pengembangan karir yang mengarah pada keefektifan organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi untuk mengubah karyawan dari pola pikir tradisional di mana karyawan hanya dapat mengharapkan peningkatan karir, menjadi tanggung jawab yang lebih besar untuk pertumbuhan dan pengembangan karir karyawan sendiri.⁸¹

c) Umpan balik dari prestasi

Dengan merancang sistem pengembangan karir yang baik, organisasi dapat menemukan karyawan berbakat melalui penempatan dan promosi dengan mencocokkan keterampilan,

⁷⁹ Qori Fanani, "Efektifitas GROW Virtual Coaching Model: Peningkatan Kemampuan Mahasiswa Keperawatan Dalam Perencanaan Karir," *Jurnal KomtekInfo* 9 (2022): 1–5.

⁸⁰ Ariyon Weli Domi Gusta, "Pengaruh Layanan Perencanaan Individual Terhadap Kesiapan Peserta Didik Dalam Menentukan Sekolah Lanjutan Di Smp Negeri 28 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2019/2020" (2020): 1–71.

⁸¹ Anastasia Sri Maryatmi, *Well-Being Di Dunia Kerja*, ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, vol. 53, 2019.

pengalaman, dan aspirasi individu dengan kebutuhan organisasi.⁸²

2) Pelatihan,

Pelatihan merupakan suatu kegiatan perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.⁸³ Adapun indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

a) Materi pelatihan

Materi pelatihan adalah pengetahuan atau keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan sesuai pedoman akreditasi pelatihan.⁸⁴

b) Kesempatan mendapat pelatihan

Kesempatan mendapat pelatihan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dapat segera mereka gunakan dalam pekerjaan mereka.⁸⁵

c) Manfaat pelatihan

Manfaat pelatihan bagi karyawan adalah proses menanamkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar karyawan lebih

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁸² Ibid.

⁸³ Setyowati Subroto, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 12, no. 1 (2018): 18–33.

⁸⁴ Nabilah Rizkia Mokhtar and Heru Susilo, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian Tentang Pelatihan Pada Calon Tenaga Kerja Indonesia Di PT Tritama Bina Karya Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 50, no. 6 (2017): 19–26.

⁸⁵ Agus Dwi Cahya et al., "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *YUME : Journal of Management* 4, no. 2 (2021): 230–242.

berpengetahuan dan lebih mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan Standar.⁸⁶

- 3) Proses kenaikan jenjang karir,
Jenjang karir merupakan sebuah peningkatan jabatan yang dilakukan dengan promosi, kemampuan individu pegawai yang bisa menilai seberapa besar pegawai mampu untuk meningkatkan target pekerjaannya, dan keputusan kenaikan jabatan diputuskan dengan cara menilai hasil kinerja pegawai tersebut.⁸⁷ Indikator-indikator pada proses kenaikan jenjang karir meliputi:
 - a) Informasi tentang kenaikan jenjang karir
Perusahaan dapat menawarkan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan dan mendapatkan pengalaman kerja yang dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka dengan pemberi kerja saat ini dan di masa mendatang.⁸⁸
 - b) Kenaikan jenjang karir sesuai dengan peraturan yang ada
Penilaian dan evaluasi yang dilakukan mengenai pelaksanaan pengembangan karir harus

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁸⁶ Mamik Eko Supatmi, Umar Nimram, and Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Profit* 7, no. 1 (2012): 25–37.

⁸⁷ Anggriani S Sihombing et al., "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10, no. 1 (2022): 1041–1051.

⁸⁸ Rahmi Widyanti, "Manajemen Karir: Teori, Konsep, Dan Praktik," *Rizky Artha Mulia* (2018): 1–26, [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku Manajemen Karir.Rahmi Widyanti.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku%20Manajemen%20Karir.Rahmi%20Widyanti.pdf).

berjalan efektif sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga dapat diketahui hasilnya.⁸⁹

- c) Kenaikan jenjang karir sesuai dengan keahlian dan proses promosi.

Prestasi kerja yang baik dapat diketahui setelah karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan, memungkinkan perusahaan untuk menetapkan kebijakan yang berarti untuk promosi, demosi atau kenaikan gaji.⁹⁰

c. Pengembangan Karir dalam Perspektif Islam

Pengembangan karir diberikan oleh organisasi untuk pegawai sebagai timbal atas usaha yang telah dilakukan oleh pegawai. Hal ini senada dengan sabda Nabi Muhammad SAW:⁹¹

هُم إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَمَنْ جَعَلَ اللَّهُ أَخَاهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطِعْهُ
مِمَّا يَأْكُلُ وَاللَّيْسَ مِنْهُ مِمَّا يَلْبَسُ وَلَا يُكَلِّفُهُ مِنَ الْعَمَلِ مَا يَغْلِبُهُ فَإِنْ كَلَّفَهُ مَا
يَغْلِبُهُ فَلْيَعْنُهُ عَلَيْهِ

Artinya: “mereka adalah saudaramu dan paman-pamanmu yang dititipkan Allah dibawah pengurusanmu, barangsiapa memiliki saudara yang masih dalam pengurusannya, hendaklah dia diberi makan sebagaimana yang dia makan, diberi pakaian sebagaimana ia mengenakan pakaian. Dan janganlah

⁸⁹ N Hamid, Al Hakim, and W Shaleha, “Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari,” *Jurnal Valuasi* 1, no. 1 (2021): 200–215.

⁹⁰ Handayani and Hardianti St., “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara ULP Karebosi,” *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)* 3, no. 2 (2020): 33–40.

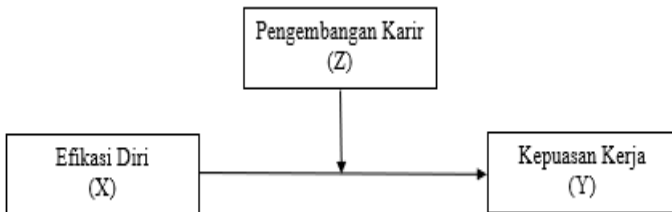
⁹¹ Hadist Shahih Al-Bukhari No. 5590 – Kitab Adab <hadits.id/hadits/bukhari/5590> [diakses 1 Oktober 2022].

kamu bebannya diluar batas kemampuannya, dan jika kamu membebannya, maka bantulah dia dalam menyelesaikan tugasnya”.

Hadist ini menjelaskan mengenai hak-hak yang berhak diterima oleh pegawai dari organisasinya, yaitu berupa kesejahteraan atas apa yang telah dikerjakan oleh pegawai. Sebab itu, organisasi wajib memberikan pengembangan karir kepada pegawai sehingga kepuasan kerja pegawai dapat tercapai.

C. Paradigma Penelitian

Untuk mempermudah dan memperjelas analisis penelitian ini, maka diperlukan suatu kerangka pemikiran sebagai dasar pemahaman ini. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

1. Hubungan Efikasi Diri dengan Kepuasan Kerja

Efikasi diri merupakan seseorang yang yakin akan kemampuannya dalam melakukan tugas-tugas atau tindakan-tindakan yang diperlukan agar dapat mencapai tujuannya.⁹² Efikasi diri sangat penting bagi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sebab, pegawai

⁹² Sembiring, “Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.”

yang memiliki efikasi diri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Bandura mengatakan bahwa, efikasi diri sebagai kepercayaan akan kemampuannya dalam mengatur dan mengerjakan tindakan-tindakan yang diperlukan sehingga pencapaian hasil usaha dapat tercapai.⁹³ Pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi dan percaya bahwa mereka dapat mencapai tujuan mereka lebih mungkin bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan bekerja lebih baik. Pada saat yang sama, pegawai dengan efikasi diri yang rendah lebih mudah putus asa dari pekerjaan mereka. Oleh karena itu, seseorang dengan efikasi diri yang tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi.⁹⁴

2. Hubungan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan di perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan yang telah ditetapkan. Manajer menginginkan kepuasan kerja yang tinggi karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang diharapkan dari mereka. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi dari organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil dari manajemen perilaku yang efektif.

Oleh karena itu, suatu perusahaan atau organisasi yang berusaha mencapai tujuannya harus dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawannya yang meliputi harapan dan kebutuhan. Jika ada celah kecil saja pada harapan karyawan, berarti karyawan tersebut masih puas. Menurut Rivai,

⁹³ Firda Ardiani and Olievia Prabandini Mulyana, "Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah," *Character : Jurnal Penelitian Psikologi* 5, no. 2 (2018).

⁹⁴ P.E.P. Dewi and I G. A. M. Dewi, "Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar," *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 9, no. 1 (2015): 15–25.

pengembangan karir merupakan suatu hal penting yang ada dalam manajemen untuk meningkatkan produktivitas, memperbaiki sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kepuasan kerja.⁹⁵

3. Hubungan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja yang Dimoderasi Pengembangan Karir

Self-efficacy adalah tingkat di mana seseorang percaya pada kekuatannya sendiri (kepercayaan diri) atau yakin dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu. Sifat ini menunjukkan keyakinan seseorang tentang peluang sukses mereka dalam menyelesaikan tugas.⁹⁶ Efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengembangan karir. Individu akan memiliki efikasi diri yang tinggi untuk mengembangkan pilihan karirnya, minat individu yang kuat terhadapnya, dan individu tersebut meningkatkan pendidikannya untuk posisi dan kesuksesan yang diinginkan.⁹⁷ Faupel dan Badger menyatakan bahwa pengembangan karir akan menentukan tingkat kepercayaan yang tinggi, peran kepemimpinan dan tingginya persaingan upah.⁹⁸ Samuel juga menjelaskan bahwa efikasi diri memang melekat pada diri individu itu sendiri, akan tetapi perkembangannya dipengaruhi oleh dukungan pihak manajemen.⁹⁹ Dengan kata lain,

⁹⁵ Anton Kurniawan, "Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variable Intervening/Moderating Pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang," *Jurnal Ilmu Manajemen* 13, no. 1 (2018): 47–66.

⁹⁶ Dewi and Dewi, "Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar."

⁹⁷ Fabiana Meijon Fadul, (2019).

⁹⁸ Agus Manto, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Karyawan Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional," *Pesquisa Veterinaria Brasileira*, 2021, <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>.

⁹⁹ Dewi and Dewi, "Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar."

pengembangan karir dapat melemahkan atau meningkatkan pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara, yang dirumuskan secara khusus, yang harus diuji kebenarannya sebagai prediksi Langkah-langkah yang akan diambil untuk memecahkan masalah yang ditentukan. Dikatakan asumsi sementara karena fakta atau kenyataannya di lapangan dapat mendukung atau membenarkannya atau sebaliknya tidak dapat membenarkan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_1 : Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
 H_0 : Efikasi diri (X) tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Y) pada Pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
2. H_1 : Pengembangan karir berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja Pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa.
 H_0 : Pengembangan karir (X) tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Y) pada Pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
3. H_1 : Semakin tinggi pengembangan karir, maka pengaruh positif antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur akan semakin meningkat.
 H_0 : Semakin rendah pengembangan karir, maka pengaruh negatif antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur akan semakin menurun.

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang dilakukan secara sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas dari awal penelitian hingga pembuatan desain penelitian.¹⁰⁰ Hal ini bertujuan untuk memperoleh data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah dari sejumlah orang yang minta menjawab pertanyaan-pertanyaan mengenai survey untuk mengetahui frekuensi tanggapan mereka.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.¹⁰¹ Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

2. Lokasi Penelitian

Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur yang beralamat Jl. Raya Bandara Juanda No.26, Semalang, Semabung, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61253.

¹⁰⁰ Sandu Siyoto and M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian, News.Ge* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015).

¹⁰¹ Prof. Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Aswaja Pressindo* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015).

3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Dalam kamus riset hasil karangan Komaruddin menyatakan, bahwa populasi adalah keseluruhan individu yang dijadikan sumber dalam pengambilan sampel, baik berupa subjek atau objek sesuai kualitas dan karakteristik yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.¹⁰² Populasi penelitian ini adalah 50 pegawai bagian tata usaha yang bekerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Arikunto menyatakan bahwa ketika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka diambil total sampel secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari total populasi.¹⁰³ Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak sampai 100 orang, maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yang ada di bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Akan tetapi, dari 50 kuesioner yang diberikan kepada responden, sebanyak 44 kuesioner yang berhasil kembali.

4. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian

a. Variabel Penelitian

Menurut Sugioyono, variabel penelitian ialah atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan dengan variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel endogen, efikasi diri sebagai variabel eksogen dan pengembangan karir sebagai variabel moderasi.

¹⁰² Eko Agustinova, *Memahami Metode Penelitian Kualitatif: Teori & Praktik* (Yogyakarta: Calpulis, 2015).

¹⁰³ J. Laiya, R. A. R., Jan, H. A., & Pondaag, "Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6, no. 4 (2018): 2658–2667.

- 1) Variabel Endogen (Y)
Variabel endogen adalah variabel yang menjadi akibat atau yang dipengaruhi, karena adanya variabel eksogen. Peneliti menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel endogen dalam penelitian ini.
- 2) Variabel Eksogen (X)
Variabel eksogen merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan pada variabel endogen. Penelitian ini menggunakan efikasi diri sebagai variabel eksogen.
- 3) Variabel Moderasi (Z)
Variabel Moderasi adalah variabel yang mempengaruhi, memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen.¹⁰⁴ Penelitian ini menggunakan pengembangan karir sebagai variabel mododerasi.

b. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian

Berikut ini merupakan penggambaran dimensi dan indikator variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3. 1
Variabel, Dimensi dan Indikator penelitian

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

¹⁰⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi Dan Ilmu Sosial Lainnya* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014).

| Variabel | Dimensi | Indikator |
|---------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Kepuasan Kerja (Y) | a. Persepsi terhadap pekerjaan | 1. Keterampilan yang dimiliki 2. Bakat dan Minat 3. Sikap terhadap pekerjaan |
| | b. Gaji | 1. System Penggajian 2. Jaminan Sosial 3. Fasilitas |
| | c. Lingkungan Kerja | 1. Perlengkapan Kerja 2. Keadaan Ruangan 3. Kondisi Kesehatan Pegawai |
| 2. Efikasi Diri (X) | a. Magnitudo | 1. Menghindari kondisi dan perilaku diluar batas kemampuan 2. Menganalisis pilihan perilaku yang akan dicoba 3. Melakukan penyesuaian dan menghadapi langsung |
| | b. Generality | 1. Keyakinan terhadap semua bidang 2. Keyakinan terhadap satu bidang khusus |
| | c. Strength | 1. Keyakinan yang lemah 2. Menilai dan tidak akan mampu menyelesaikan tugas 3. Keyakinan yang kuat untuk bertahan 4. Keyakinan yang kuat akan keberhasilan tugas |
| 3. Pengembangan Karir (Z) | a. Perencanaan Karir | 1. Perencanaan individu, 2. Perencanaan yang didukung organisasi 3. Umpan balik dari prestasi; |
| | b. Pelatihan | 1. Materi pelatihan 2. Kesempatan mendapat pelatihan, 3. Mamfaat pelatihan; |
| | c. Proses Kenaikan Jenjang Karir | 1. Informasi tentang kenaikan jenjang karir, 2. Kenaikan jenjang karir sesuai dengan peraturan yang ada, 3. Kenaikan jenjang karir sesuai dengan keahlian dan proses promosi. |

5. Tahap-tahap Penelitian

Tahap penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Tahap Persiapan

- 1) Peneliti membuat rumusan masalah, menetapkan variabel penelitian, melakukan studi kepustakaan serta landasan teori untuk memperoleh suatu gambaran dalam pengerjaan
- 2) Menetapkan metode-metode yang akan dipakai dalam penelitian ini
- 3) Berkonsultasi kepada dosen pembimbing agar dilakukan pengecekan

- 4) Mengajukan surat izin penelitian ke Prodi Manajemen Dakwah UIN Sunan Ampel Surabaya
 - 5) Mengajukan surat permohonan izin penelitian kepada Pimpinan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur
 - 6) Berkonsultasi kepada pimpinan dan pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur
- b. Tahap Pelaksanaan
- 1) Meminta izin kepada pimpinan terkait diadakannya penelitian di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur
 - 2) Menggunakan metode-metode yang telah dibuat untuk pengumpulan data
- c. Tahap Akhir
- 1) Peneliti menghitung skor dari kuesioner yang telah diisi
 - 2) Menyajikan data yang dibuat dalam bentuk tabel
 - 3) Menganalisa dengan metode statistik
 - 4) Penyusunan laporan hasil penelitian dan membuat kesimpulan

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu menggunakan:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah satu set alat atau sekumpulan pertanyaan yang akan diajukan kepada sampel atau informan penelitian.¹⁰⁵ Peneliti menggunakan metode kuesioner dengan skala likert. Istijanto berpendapat bahwa skala likert ini berfungsi mengetahui apakah responden setuju atau tidak setuju terhadap serangkaian pernyataan

¹⁰⁵ Maman Sudarma, *Metodologi Penelitian Geografi: Ragam Perspektif Dan Prosedur Penelitian Edisi 2* (Yogyakarta: Mobius, 2018).

yang berkaitan dengan suatu objek.¹⁰⁶ Umumnya, skala likert diberi terdiri dari 5 atau 7 kode angka. Namun, skala likert yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala likert 5 titik:

Tabel 3. 2
Penskalaan Variabel Penelitian

| Kode | Keterangan | Skor |
|------|---------------------|------|
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| N | Netral | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan menggunakan dokumentasi data yang dimiliki sumber data.¹⁰⁷ Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan data dokumentasi secara online. Dokumen dari website resmi, seperti sejarah, profil, dan struktur dari Kanwil Kementerian Agama Jawa Timur.

7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, Teknik analisis data menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 22 dan *Partial Least Square* (PLS) versi 4. SPSS merupakan salah satu software statistik yang digunakan untuk mengolah atau

¹⁰⁶ Sahadi, *Kinerja Dan Komitmen Seorang Manajer; Riset Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Teknosain, 2018).

¹⁰⁷ Agung Widhi Kurniawan and Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016).

menganalisis data penelitian.¹⁰⁸ Sedangkan PLS merupakan salah satu tipe analisis SEM dengan pendekatan yang berdasarkan komponen dengan sifat konstruk formatif. Penggunaan PLS ini bertujuan untuk memprediksi seberapa besar keterlibatan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam penelitian ini, analisis data dengan PLS dilakukan dengan dua model yaitu model pengukuran atau *measurement model* dan model struktural atau *structural model*.

a. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bagian statistik yang mempelajari cara-cara untuk mengumpulkan data dan menyajikan data sehingga mudah dipahami. Statistik deskriptif berkaitan dengan penguraian keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan atau fenomena.¹⁰⁹ Dengan kata lain, uji statistik deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran yang jelas dari variabel yang diteliti.

b. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian regresi, peneliti diharuskan melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Jadi Regresi itu mengasumsikan terdapatnya hubungan linier antara kedua variabel.¹¹⁰ Dalam penelitian ini uji asumsi klasik dilakukan

¹⁰⁸ Kadek Rai Suwena and Lulup Endah Tripalupi, *Statistika Dasar* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015).

¹⁰⁹ Leni Masnidar Nasution, "Statistik Deskriptif," *Jurnal Hikmah* 14, no. 1 (2017): 49–55.

¹¹⁰ GUN - MARDIATMOKO, "Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda," *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 14, no. 3 (2020): 333–342.

dengan menggunakan SPSS versi 22. Uji asumsi dalam penelitian ini mencakup:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menilai sebaran data dalam sekumpulan data atau variabel, terlepas apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.¹¹¹ Dalam penelitian ini, uji normalitas data menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria sebagai berikut:¹¹²

- a) Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, bisa ditarik kesimpulan yaitu distribusi data normal.
- b) Apabila signifikannya kurang dari 0,05, bisa ditarik kesimpulan yaitu distribusi data tidak normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel eksogen. Jika terjadi multikolinearitas sempurna antar variabel eksogen, maka koefisien regresi variabel eksogen tidak dapat ditentukan dan nilai *standard error* menjadi tak terhingga.¹¹³ Jika hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) ≥ 10 berarti

¹¹¹ Dodi Fahmeyzan, Siti Soraya, and Desventri Etmy, "Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi Dengan Menggunakan Skewness Dan Kurtosis," *Jurnal VARIAN* 2, no. 1 (2018): 31–36.

¹¹² Agus Pramono, Teppei Jordy L'ga Tama, and Teguh Waluyo, "Analisis Arus Tiga Fasa Daya 197 Kva Dengan Menggunakan Metode Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov," *Jurnal RESISTOR (Rekayasa Sistem Komputer)* 4, no. 2 (2021): 213–216.

¹¹³ Gatot Nazir Ahmad Umi Mardiyati, "Terhadap, Profitabilitas Perusahaan, Nilai Terdaftar, Yang Bursa, DI Indonesia, Efek Periode, B E I," *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 3, no. 1 (2012): 1–17.

terdapat multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF < 10 berarti tidak ada multikolinearitas.¹¹⁴

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan pada varians residual pengamatan satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi.¹¹⁵ Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode *scatter plot* dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:¹¹⁶

- a) Titik-titik menyebar di atas, bawah serta di sekitaran angka 0, tidak menggumpal.
- b) Penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang melebar dan menyempit

c. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu menguji *validity convergent* dan *discriminant validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent Validity dipakai untuk mengetahui seberapa besar korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dengan melalui pemeriksaan *individual item reliability*, maka dapat diketahui nilai *standardized loading factor*. Apabila nilai *loading factor* lebih besar dari 0.7 maka indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur konstruk yang ditentukan.

¹¹⁴ Rizkia Anggita Sari, "Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia," *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen* 1, no. 2 (2012).

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ I Wayan Widana and Putu Lia Muliani, *Uji Persyaratan Analisis* (Lumajang: Klik Media, 2020).

Selanjutnya, pengukuran *internal consistency reliability*, pengukuran ini dilakukan dengan mencari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR). Jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR) lebih dari 0.7 maka indikator tersebut dinyatakan reliabel. Dan pengukuran selanjutnya yaitu menghitung *average variance extracted* atau yang disingkat dengan AVE. Pengukuran AVE berfungsi untuk mengetahui besarnya varian manifest yang terdapat pada konstruk laten. Jika nilai AVE yang diperoleh lebih besar dari 0.5 maka nilai tersebut menunjukkan nilai *convergent validity* yang baik.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity diukur melalui *cross loading*. Nilai *cross loading* merupakan perbandingan korelasi antara indikator dengan konstraknya dan konstruk dengan blok lainnya. Jika nilai korelasi antara indikator dengan konstraknya melebihi nilai korelasi dari konstruk dengan konstruk blok lainnya, maka disimpulkan bahwa konstruk tersebut memprediksi ukuran yang lebih baik pada blok tersebut daripada blok lainnya.

d. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

1) *R-Square*

Hasil R^2 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model baik, moderat dan lemah.

2) *Estimate For Path Coefficients*

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping yang juga menghasilkan nilai T (T-value).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur

Pertama kali kementerian agama dibentuk karena adanya usulan pembentukan yang disampaikan oleh Mr. Muhammad Yamin dalam rapat besar Badan Penyelidik Usaha-usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI) yang berlangsung pada tanggal 11 juli 1945. Dalam rapat tersebut Mr. Muhammad Yamin mengusulkan perlu diadakannya kementerian khusus yang berkaitan dengan urusan agama. Namun, pada sidang tanggal 19 agustus 1945 Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia tidak menyepakati usulan tersebut. Selanjutnya pada sidang Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) yang berlangsung pada tanggal 25-27 november 1945 usulan pembentukan kementerian agama Kembali muncul. Tujuan dan maksud pembentukannya adalah untuk memenuhi tuntutan mayoritas umat beragama di tanah air yang merasa bahwa masalah agama tidak ditangani secara memadai pada zaman kolonial dan hal-hal yang berkaitan dengan agama dapat ditangani oleh badan atau kementerian khusus, sehingga pertanggung jawaban, beleid, dan taktis berada di tangan seorang Menteri Republik Indonesia.¹¹⁷

Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur merupakan perwakilan dari Kementerian Agama Republik Indonesia yang berkedudukan di pemerintahan Jawa Timur. Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur memiliki wewenang untuk mengurus segala urusan bidang keagamaan yang ada di Provinsi Jawa Timur. Kemudian telah diterbitkan penetapan kewajiban dan lapangan tugas

¹¹⁷ <https://jatim.kemenag.go.id/artikel/8863/sejarah-departemen-agama>

Kementerian Agama yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1949 dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1950 serta Peraturan Menteri Agama Nomor 5 Tahun 1951 sebagai berikut:

- a. Melaksanakan asas Ketuhanan dengan sebaik-baiknya
 - b. Menjamin kebebasan setiap penduduk memeluk agamanya masing-masing dan menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya
 - c. Membina, mendukung, melestarikan dan mengembangkan kecenderungan keagamaan yang sehat
 - d. Menyelenggarakan, memimpin dan mengawasi pendidikan agama di sekolah negeri
 - e. mengarahkan, mendukung dan mengawasi pendidikan dan pengajaran di madrasah dan lembaga keagamaan lainnya
 - f. Mengadakan pendidikan guru-guru dan hakim agama
 - g. Menyelenggarakan segala sesuatu yang bersangkutan paut dengan pengajaran rohani di asrama, penjara dan tempat-tempat lain yang dianggap perlu
 - h. Mengatur, mengerjakan dan mengawasi segala hal yang berkaitan dengan pendaftaran, rujuk dan perceraian perkawinan muslim
 - i. Memberikan bantuan materiil untuk perbaikan dan pemeliharaan tempat ibadah (masjid, gereja, dll)
 - j. Menyelenggarakan, mengurus dan mengawasi segala sesuatu yang berhubungan dengan Pengadilan Agama dan Mahkamah Islam Tinggi
 - k. Menyelidiki, menentukan, mendaftarkan, dan memantau pemeliharaan wakaf-wakaf
 - l. Meningkatkan kecerdasan umum dalam kehidupan sosial dan keagamaan.
2. Visi dan Misi Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur
- a. Visi

Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong.

b. Misi

- 1) meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama
- 2) Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama
- 3) Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata
- 4) Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu
- 5) Meningkatkan produktivitas dan daya saing Pendidikan
- 6) Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance).

3. Profil Tata Usaha Kanwil Kemenag Jatim

Bidang Tata Usaha atau biasa disebut bidang TU. Bidang Tata Usaha merupakan satuan unit kerja di Kanwil Kemenag Jatim yang mempunyai tugas melaksanakan Koordinasi penyusunan rencana, program, perjanjian kinerja, kegiatan dan anggaran, evaluasi, serta laporan.

. Bidang Tata Usaha juga merupakan salah satu bidang yang menangani urusan keuangan, kepegawaian, hukum dan kerukunan umat beragama, informasi di Kanwil Kemenag Jatim. Bidang Tata Usaha menaungi beberapa seksi yakni seksi perencanaan dan keuangan, seksi ortal dan kepegawaian, seksi hukum dan kerukunan umat beragama, seksi informasi dan hubungan masyarakat, serta seksi umum di Kanwil Kemenag Jatim.

B. Penyajian Data

1. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini, peneliti akan mendeskripsikan data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif ini menggambarkan kondisi atau keadaan responden yang perlu dianggap sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Analisis Deskriptif dalam penelitian ini mencakup deskripsi karakteristik responden dan deskripsi kategori variabel.

a. Deskripsi Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya analisis karakteristik respon dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 24 | 54.5 | 54.5 | 54.5 |
| Perempuan | 20 | 45.5 | 45.5 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa dari 44 responden terdapat responden laki-laki sebanyak 24 dan dengan presentase 54,5% dan responden perempuan sebanyak 20 dengan presentase 45,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki mendominasi dalam pengisian kuisioner tersebut.

2) Umur

Berdasarkan umur responden, analisis karakteristik respon dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2
Umur

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20 - 29 | 5 | 11.4 | 11.4 | 11.4 |
| 30 - 39 | 11 | 25.0 | 25.0 | 36.4 |
| 40 - 49 | 15 | 34.1 | 34.1 | 70.5 |
| 50 - 60 | 13 | 29.5 | 29.5 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa dari 44 responden terdapat responden dengan umur 20-29 sebanyak 5 dan dengan presentase 11,4%, responden dengan umur 30-39 sebanyak 11 dengan presentase 25,0%, responden dengan umur 40-49 sebanyak 15 dengan presentase 34,1% dan responden dengan umur 50-60 sebanyak 13 dengan presentase 29,5%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden umur 40-49 mendominasi dalam pengisian kuisioner tersebut

3) Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir analisis karakteristik respon dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 3
Pendidikan Terakhir

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Lain-Lain | 8 | 18.2 | 18.2 | 18.2 |
| S1 | 25 | 56.8 | 56.8 | 75.0 |
| S2 | 11 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa dari 44 responden terdapat responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 25 dan dengan presentase 56,8%, responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 11 dengan presentase 25,0% dan responden dengan Pendidikan terakhir lainnya sebanyak 8 dengan presentase 18,2%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden pendidikan terakhir S1 mendominasi dalam pengisian kuisioner tersebut.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel ini dilakukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penilaian terhadap variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh pengembangan karir pada pegawai bagian Tata Usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Timur.

- 1) Deskripsi kategori variabel efikasi diri untuk tidak menghindari dari kesulitan saat mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 4
Menghindari Kondisi dan Perilaku Diluar Batas Kemampuan

| | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulati ve Percent |
|---------------|---------------|---------|------------------|---------------------------|
| Valid Netral | 3 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| Setuju | 15 | 34.1 | 34.1 | 40.9 |
| Sangat Setuju | 26 | 59.1 | 59.1 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 3 orang dengan persentase 6,8%, menjawab setuju sebanyak

15 orang dengan persentase 34,1%, dan menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 59,1%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa reponden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 2) Deskripsi kategori variabel efikasi diri dalam menyelesaikan masalah yang terlihat terlalu rumit disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 5
Menganalisis Pilihan yang akan Dicoba

| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulati ve Percent |
|-------|---------------|---------------|---------|------------------|---------------------------|
| Valid | Netral | 3 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| | Setuju | 17 | 38.6 | 38.6 | 45.5 |
| | Sangat Setuju | 24 | 54.5 | 54.5 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 3 orang dengan persentase 6,8%, menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 38,6%, dan menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 54,5%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa reponden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 3) Deskripsi kategori variabel efikasi diri dalam membuat rencana yang sesuai untuk menyelesaikan masalah disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 6
Melakukan Penyesuaian dan Menghadapi Langsung

| | | Frekuensi | Persentase | Valid Persentase | Cumulatif Persentase |
|-------|---------------|-----------|------------|------------------|----------------------|
| Valid | Netral | 1 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| | Setuju | 17 | 38,6 | 38,6 | 40,9 |
| | Sangat Setuju | 26 | 59,1 | 59,1 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 1 orang dengan persentase 2,3%, menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 38,6%, dan menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 59,1%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 4) Deskripsi kategori variabel efikasi diri terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 7
Keyakinan Terhadap Semua Bidang

| | | Frekuensi | Persentase | Valid Persentase | Cumulatif Persentase |
|-------|---------------|-----------|------------|------------------|----------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| | Netral | 2 | 4,5 | 4,5 | 6,8 |
| | Setuju | 15 | 34,1 | 34,1 | 40,9 |
| | Sangat Setuju | 26 | 59,1 | 59,1 | 100,0 |
| | Total | 44 | 100,0 | 100,0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,3%, menjawab netral sebanyak 2 orang dengan persentase 4,5%,

menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 34,1%, dan menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 59,1%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 5) Deskripsi kategori variabel efikasi diri dalam meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 8
Keyakinan Terhadap Satu Bidang Khusus

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Netral | 3 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| Setuju | 6 | 13.6 | 13.6 | 20.5 |
| Sangat Setuju | 35 | 79.5 | 79.5 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 3 orang dengan persentase 6,8%, menjawab setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 13,6%, dan menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 79,5%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 6) Deskripsi kategori variabel efikasi diri yang rendah karena tidak yakin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 9
Keyakinan yang Lemah

| | | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 3 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| | Tidak Setuju | 12 | 27.3 | 27.3 | 34.1 |
| | Sangat Tidak Setuju | 29 | 65.9 | 65.9 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 3 orang dengan persentase 6,8%, menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 27,3%, dan menjawab sangat tidak setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 65,9%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 7) Deskripsi kategori variabel efikasi diri mengenai kekhawatiran karena belum menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 10
Menilai dan tidak akan Mampu Menyelesaikan Tugas

| | | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 2 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| | Netral | 9 | 20.5 | 20.5 | 25.0 |
| | Setuju | 13 | 29.5 | 29.5 | 54.5 |
| | Sangat Setuju | 20 | 45.5 | 45.5 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2

orang dengan persentase 4,5%, menjawab netral sebanyak 9 orang dengan persentase 20,5% menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 29,5%, dan menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 45,5%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa reponden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 8) Deskripsi kategori variabel efikasi diri untuk tetap bertahan dan berusaha melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 11
Keyakinan yang Kuat untuk Bertahan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju | 19 | 43.2 | 43.2 | 43.2 |
| Sangat Setuju | 25 | 56.8 | 56.8 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 43,2%, dan menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 56,8%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa reponden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner

- 9) Deskripsi kategori variabel efikasi diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 12
Keyakinan yang Kuat akan Keberhasilan Tugas

| | | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulatif Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|-------------------|
| Valid | Netral | 1 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| | Setuju | 20 | 45.5 | 45.5 | 47.7 |
| | Sangat Setuju | 23 | 52.3 | 52.3 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 1 orang dengan persentase 2,3%, menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 45,5% dan menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 52,3%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 10) Deskripsi kategori variabel kepuasan kerja mengenai kebijakan perusahaan dalam memberikan posisi yang sesuai dengan kemampuan pegawai disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 13
Keterampilan yang Dimiliki

| | | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulatif Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|-------------------|
| Valid | Netral | 4 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| | Setuju | 17 | 38.6 | 38.6 | 47.7 |
| | Sangat Setuju | 23 | 52.3 | 52.3 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 4 orang dengan persentase 9,1%, menjawab setuju sebanyak

17 orang dengan persentase 38,6% dan menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 52,3%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa reponden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 11) Deskripsi kategori variabel kepuasan kerja mengenai jabatan dan tugas yang sesuai dengan bakat dan minat pegawai disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 14
Bakat dan Minat

| | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulatif Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|-------------------|
| Valid Netral | 3 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| Setuju | 22 | 50.0 | 50.0 | 56.8 |
| Sangat Setuju | 19 | 43.2 | 43.2 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 3 orang dengan persentase 6,8%, menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 50,0% dan menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 43,2%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa reponden yang menjawab setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 12) Deskripsi kategori variabel kepuasan kerja mengenai kenyamanan akan tugas dan jabatan yang diberikan pimpinan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 15
Sikap Terhadap Pekerjaan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| | Netral | 5 | 11.4 | 11.4 | 13.6 |
| | Setuju | 18 | 40.9 | 40.9 | 54.5 |
| | Sangat Setuju | 20 | 45.5 | 45.5 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,3%, menjawab netral sebanyak 5 orang dengan persentase 11,4%, menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 40,9% dan menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 45,5%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 13) Deskripsi kategori variabel kepuasan kerja mengenai gaji yang diperoleh telah sesuai dengan tugas yang diberikan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 16
Sistem Penggajian

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 3 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| | Setuju | 17 | 38.6 | 38.6 | 45.5 |
| | Sangat Setuju | 24 | 54.5 | 54.5 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 3 orang dengan persentase 6,8%, menjawab setuju sebanyak

17 orang dengan persentase 38,6% dan menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 54,5%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa reponden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 14) Deskripsi kategori variabel kepuasan kerja mengenai pembagian honor yang diperoleh telah mencukupi kebutuhan sehari-hari disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 17
Jaminan Sosial

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 3 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| | Setuju | 19 | 43.2 | 43.2 | 50.0 |
| | Sangat Setuju | 22 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 3 orang dengan persentase 6,8%, menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 43,2% dan menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 50,0%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa reponden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 15) Deskripsi kategori variabel kepuasan kerja karena adanya tempat makan yang nyaman di tempat kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 18
Fasilitas

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Netral | 6 | 13.6 | 13.6 | 13.6 |
| Setuju | 21 | 47.7 | 47.7 | 61.4 |
| Sangat Setuju | 17 | 38.6 | 38.6 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 6 orang dengan persentase 13,6%, menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 47,7% dan menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 38,6%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa responden yang menjawab setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 16) Deskripsi kategori variabel kepuasan kerja karena adanya perlengkapan kerja yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 19
Perlengkapan Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Netral | 6 | 13.6 | 13.6 | 13.6 |
| Setuju | 17 | 38.6 | 38.6 | 52.3 |
| Sangat Setuju | 21 | 47.7 | 47.7 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 6 orang dengan persentase 13,6%, menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 38,6% dan menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan

persentase 47,7%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa reponden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 17) Deskripsi kategori variabel kepuasan kerja mengenai kondisi ruangan yang nyaman untuk aktivitas kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 20
Keadaan Ruangan

| | | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulatif Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|-------------------|
| Valid | Netral | 8 | 18.2 | 18.2 | 18.2 |
| | Setuju | 17 | 38.6 | 38.6 | 56.8 |
| | Sangat Setuju | 19 | 43.2 | 43.2 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 8 orang dengan persentase 18,2%, menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 38,6% dan menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 43,2%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa reponden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 18) Deskripsi kategori variabel kepuasan kerja tempat kerja yang menjamin keamanan pegawai disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 21
Kondisi Kesehatan Pegawai

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 5 | 11.4 | 11.4 | 11.4 |
| | Setuju | 14 | 31.8 | 31.8 | 43.2 |
| | Sangat Setuju | 25 | 56.8 | 56.8 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 5 orang dengan persentase 11,4%, menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 31,8% dan menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 56,8%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 19) Deskripsi kategori variabel pengembangan karir pegawai yang mempunyai perencanaan pengembangan karir sendiri disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 22
Perencanaan Individu

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 3 | 6.8 | 6.8 | 6.8 |
| | Setuju | 15 | 34.1 | 34.1 | 40.9 |
| | Sangat Setuju | 26 | 59.1 | 59.1 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 3 orang dengan persentase 6,8%, menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 34,1% dan menjawab

sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 59,1%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa reponden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 20) Deskripsi kategori variabel pengembangan karir mengenai pegawai yang mempunyai akses yang bagus untuk pengembangan karir disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 23
Perencanaan yang Didukung Organisasi

| | | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulati ve Percent |
|-------|---------------|---------------|---------|------------------|---------------------------|
| Valid | Netral | 5 | 11.4 | 11.4 | 11.4 |
| | Setuju | 24 | 54.5 | 54.5 | 65.9 |
| | Sangat Setuju | 15 | 34.1 | 34.1 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 5 orang dengan persentase 11,4%, menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 54,5% dan menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 34,1%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa reponden yang menjawab setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 21) Deskripsi kategori variabel pengembangan karir mengenai pegawai yang telah mendapatkan arahan peluang karir dari tempat kerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 24
Umpan Balik dari Prestasi

| | | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| | Netral | 7 | 15.9 | 15.9 | 18.2 |
| | Setuju | 20 | 45.5 | 45.5 | 63.6 |
| | Sangat Setuju | 16 | 36.4 | 36.4 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2,3%, menjawab netral sebanyak 7 orang dengan persentase 15,9%, menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 45,5% dan menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 36,4%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa responden yang menjawab setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 22) Deskripsi kategori variabel pengembangan karir mengenai materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 25
Materi Pelatihan

| | | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 2 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| | Setuju | 15 | 34.1 | 34.1 | 38.6 |
| | Sangat Setuju | 27 | 61.4 | 61.4 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 2 orang

dengan persentase 4,5%, menjawab setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 34,1% dan menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 61,4%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa reponden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 23) Deskripsi kategori variabel pengembangan karir mengenai program pengembangan karir yang diberikan perusahaan sehingga pegawai termotivasi untuk terus mengembangkan karirnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 26
Kesempatan Mendapat Pelatihan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Netral | 2 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| Setuju | 13 | 29.5 | 29.5 | 34.1 |
| Sangat Setuju | 29 | 65.9 | 65.9 | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 2 orang dengan persentase 4,5%, menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 29,5% dan menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 65,9%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa reponden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 24) Deskripsi kategori variabel pengembangan karir mengenai program pelatihan yang diberikan memudahkan pegawai untuk meningkatkan jenjang karirnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 27
Manfaat Pelatihan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 2 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| | Setuju | 25 | 56.8 | 56.8 | 61.4 |
| | Sangat Setuju | 17 | 38.6 | 38.6 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 2 orang dengan persentase 4,5%, menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 56,8% dan menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 38,6%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa responden yang menjawab setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 25) Deskripsi kategori variabel pengembangan karir mengenai keadilan perusahaan untuk meningkatkan jenjang karir pegawai disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 28
Informasi Kenaikan Jenjang Karir

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 6 | 13.6 | 13.6 | 13.6 |
| | Setuju | 21 | 47.7 | 47.7 | 61.4 |
| | Sangat Setuju | 17 | 38.6 | 38.6 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 6 orang dengan persentase 13,6%, menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 47,7% dan menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 38,6%. Dari penjelasan tersebut dapat

diketahui bahwa reponden yang menjawab setuju mendominasi dalam kuesioner.

- 26) Deskripsi kategori variabel pengembangan karir mengenai pimpinan yang memberikan akses bagi pegawai untuk meningkatkan jenjang karir disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 29
Kenaikan Jenjang Karir Sesuai Aturan yang ada

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 2 | 4.5 | 4.5 | 4.5 |
| | Setuju | 16 | 36.4 | 36.4 | 40.9 |
| | Sangat Setuju | 26 | 59.1 | 59.1 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 2 orang dengan persentase 4,5%, menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 36,4% dan menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 59,1%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa reponden yang menjawab sangat setuju mendominasi dalam kuesioner

- 27) Deskripsi kategori variabel pengembangan karir mengenai penilaian yang memberikan pimpinan telah sesuai dalam pengembangan karir disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 30
Kenaikan Jenjang Karir Sesuai Keahlian dan Proses Promosi

| | | Frekuensi | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Netral | 6 | 13.6 | 13.6 | 13.6 |
| | Setuju | 19 | 43.2 | 43.2 | 56.8 |
| | Sangat Setuju | 19 | 43.2 | 43.2 | 100.0 |
| | Total | 44 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 44 responden yang menjawab netral sebanyak 6 orang dengan persentase 13,6%, menjawab setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 43,2% dan menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 43,2%. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa responden yang menjawab setuju dan sangat setuju mendominasi dalam kuesioner

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar seluruh populasi benar-benar terwakili oleh data sampel yang diolah. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22 dengan hasil sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk melihat bahwa data yang diberikan telah berdistribusi normal. Dalam penelitian ini digunakan uji normalitas data Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi $> 0,05$. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 31
Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

| | | Unstand ardized Residual |
|-------------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N | | 44 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.262506 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .112 |
| | Positive | .074 |
| | Negative | -.112 |
| Test Statistic | | .112 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .198 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil analisis di atas disimpulkan, bahwa hasil uji normalitas memiliki signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($0,198 > 0,05$). Jadi, variabel yang meliputi kepuasan kerja, efikasi diri dan pengembangan karir berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan pada regresi variabel eksogen. Ketentuan dalam penelitian ini adalah tidak terjadi multikolinieritas. Analisis ini menggunakan *tolerance* dan VIF untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas dalam uji regresi. Regresi variabel eksogen dinyatakan tidak ada multikolinieritas jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

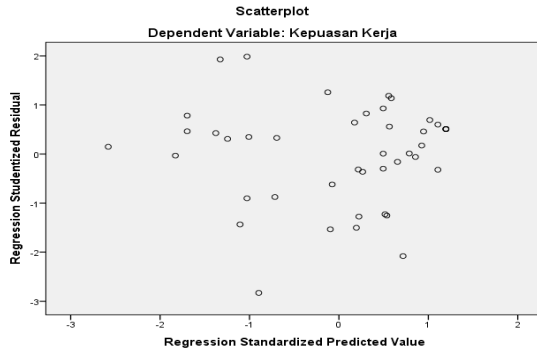
Tabel 4. 32
Coefficients^a

| t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1.001 | .323 | | |
| 3.700 | .001 | .630 | 1.587 |
| 2.136 | .039 | .630 | 1.587 |

Analisis di atas disimpulkan, bahwa variabel efikasi diri memiliki nilai *tolerance* $0,630 > 0,10$ dan VIF $1,587 < 10$. Sedangkan, variabel pengembangan karir memperoleh nilai *tolerance* $0,630 > 0,10$ dan VIF $1,587 < 10$. Jadi, dapat dikatakan variabel eksogen tidak memiliki gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk untuk apakah dalam model regresi ada persamaan atau perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Bentuk regresi yang benar adalah tidak ada heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Jika hasilnya tidak membentuk gambar atau hanya titik-titik tersebar jauh dari angka nol, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas.



Gambar 4. 1 Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil grafik *scatterplot* di atas diketahui, bahwa titik-titik yang tersebar menjauhi angka nol dan titik-titik tersebut tidak membentuk sebuah pola tertentu. Jadi, hasil tersebut memenuhi asumsi klasik pada model regresi, yaitu tidak ada gejala heteroskedastisitas.

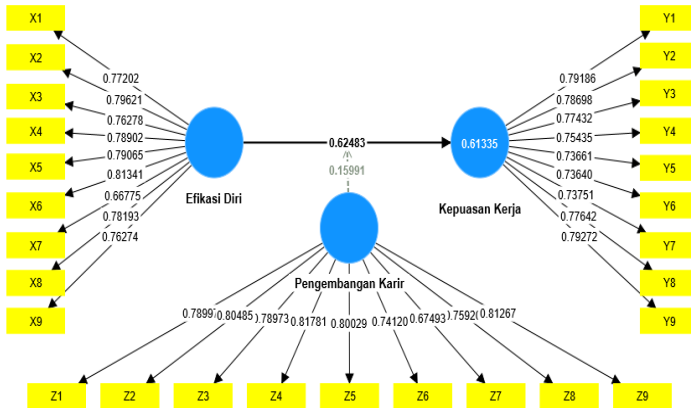
3. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji *outer model* ini dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk telah memenuhi syarat penelitian. Ada dua jenis pengujian dalam uji validitas penelitian ini yaitu:

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity dipakai untuk mengetahui seberapa besar korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dengan malalui pemeriksaan *individual item reliability*, maka dapat diketahui nilai *standardized loading factor*. Apabila nilai *loading factor* lebih besar dari 0.7 maka indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur konstruk yang ditentukan. Berikut adalah hasil

uji outer model yang menunjukkan nilai outer loading dengan menggunakan alat analisis SmartPLS 4:



Gambar 4. 2 Hasil Uji Outer Model

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa sebanyak 27 item dari keseluruhan variabel, sebanyak 25 item yang memiliki nilai lebih besar dari 0,7 dan sebanyak 2 item yang memiliki nilai dibawah 0,7. Untuk melihat nilai *loading factor* juga dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 33
Nilai loading factor variabel efikasi diri

| <u>Variabel</u> | <u>Nama Item</u> | <u>Loading Factor</u> |
|---------------------|------------------|-----------------------|
| <u>Efikasi Diri</u> | X1 | 0.77202 |
| | X2 | 0.79621 |
| | X3 | 0.76278 |
| | X4 | 0.78902 |
| | X5 | 0.79065 |
| | X6 | 0.81341 |
| | X7 | 0.66775 |
| | X8 | 0.78193 |
| | X9 | 0.76274 |

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa yang memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7 sebanyak 8 item, sedangkan 1 item dibawah 0,7.

Untuk nilai *loading factor* variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 34
Nilai loading factor variabel kepuasan kerja

| <u>Variabel</u> | Nama Item | Loading Factor |
|-----------------------|-----------|----------------|
| <u>Kepuasan Kerja</u> | Y1 | 0.79186 |
| | Y2 | 0.78698 |
| | Y3 | 0.77432 |
| | Y4 | 0.75435 |
| | Y5 | 0.73661 |
| | Y6 | 0.73640 |
| | Y7 | 0.73751 |
| | Y8 | 0.77642 |
| | Y9 | 0.79272 |

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa semua item variabel kepuasan kerja memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7.

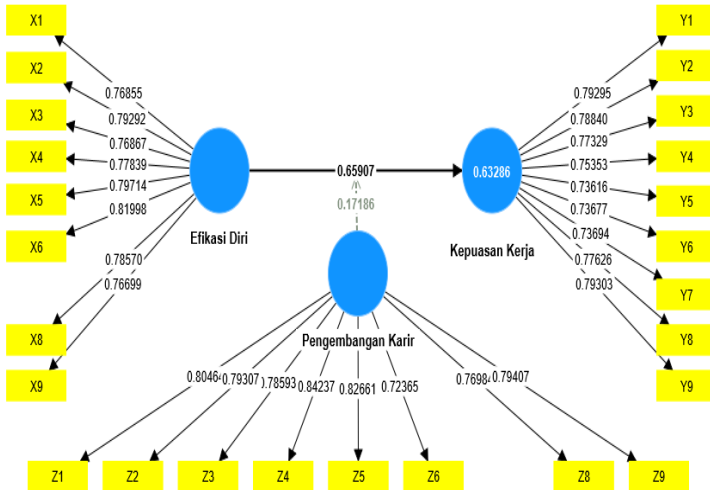
Untuk nilai *loading factor* variabel moderasi yaitu pengembangan karir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 35
Nilai loading factor variabel pengembangan karir

| Variabel | Nama Item | Loading Factor |
|---------------------------|------------------|-----------------------|
| Pengembangan Karir | Z1 | 0.78997 |
| | Z2 | 0.80485 |
| | Z3 | 0.78973 |
| | Z4 | 0.81781 |
| | Z5 | 0.80029 |
| | Z6 | 0.74120 |
| | Z7 | 0.67493 |
| | Z8 | 0.75920 |
| | Z9 | 0.81267 |

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa yang memiliki nilai *loading factor* di atas 0,7 sebanyak 8 item, sedangkan 1 item dibawah 0,7.

Setelah melakukan uji outer model ulang dengan menghilangkan item yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,7. Maka hasil estimasi ulang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 3
Hasil Uji Outer Model setelah estimasi ulang

Berikut tabel *loading factor* efikasi diri, kepuasan kerja dan pengembangan karir setelah melakukan estimasi ulang:

UIN SUNAN AMPEL
 S U R A B A Y A

Tabel 4. 36
Nilai loading factor seluruh variabel

| Variabel | Nama Item | Loading Factor |
|--------------------|-----------|----------------|
| Efikasi Diri | X1 | 0.76855 |
| | X2 | 0.79292 |
| | X3 | 0.76867 |
| | X4 | 0.77839 |
| | X5 | 0.79714 |
| | X6 | 0.81998 |
| | X8 | 0.78570 |
| | X9 | 0.76699 |
| Kepuasan Kerja | Y1 | 0.79295 |
| | Y2 | 0.78840 |
| | Y3 | 0.77329 |
| | Y4 | 0.75353 |
| | Y5 | 0.73616 |
| | Y6 | 0.73677 |
| | Y7 | 0.73694 |
| | Y8 | 0.77626 |
| | Y9 | 0.79303 |
| Pengembangan Karir | Z1 | 0.78997 |
| | Z2 | 0.80485 |
| | Z3 | 0.78973 |
| | Z4 | 0.81781 |
| | Z5 | 0.80029 |
| | Z7 | 0.67493 |
| | Z8 | 0.75920 |
| | Z9 | 0.81267 |

Berdasarkan hasil estimasi ulang nilai *loading factor* pada Tabel 4.36, skor item yang dihasilkan oleh variabel efikasi diri, kepuasan kerja dan pengembangan karir sesuai dengan standar skor *convergent validity*, karena semua nilai *loading factor* memiliki nilai lebih

besar dari 0,7. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk adalah valid.

Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas variabel dapat dari hasil indeks AVE dan *composite reliability*. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0,7 serta nilai AVE di atas 0,5. Berikut hasil analisis *composite reliability* dan AVE dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 37
Konstruk Realibilitas dan Validitas

| Variabel | Cronbach's alpha | Composite reliability | Average variance extracted (AVE) |
|--------------------|------------------|-----------------------|----------------------------------|
| Efikasi Diri | 0.91127 | 0.92773 | 0.61619 |
| Kepuasan Kerja | 0.91195 | 0.92720 | 0.58616 |
| Pengembangan Karir | 0.91562 | 0.93128 | 0.62923 |

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel memiliki nilai nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0,7 serta nilai AVE di atas 0,5. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabel.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity merupakan *cross loading* yang digunakan untuk mengetahui perbandingan korelasi antara indikator dengan konstruknya dan konstruk dengan blok lainnya. Jika nilai korelasi antara indikator dengan kosntruknya melebihi nilai korelasi dari

konstruk dengan konstruk blok lainnya, maka seluruh item dinyatakan valid. Hasil nilai *cross loading* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 38
Nilai Cross Loading

| Nama Item | Efikasi Diri | Kepuasan Kerja | Pengembangan Karir |
|-----------|----------------|----------------|--------------------|
| X1 | 0.76855 | 0.51955 | 0.40232 |
| X2 | 0.79292 | 0.63868 | 0.65768 |
| X3 | 0.76867 | 0.64152 | 0.48422 |
| X4 | 0.77839 | 0.49624 | 0.41882 |
| X5 | 0.79714 | 0.53676 | 0.60837 |
| X6 | 0.81998 | 0.59355 | 0.59591 |
| X8 | 0.78570 | 0.72101 | 0.48062 |
| X9 | 0.76699 | 0.51687 | 0.36239 |
| Y1 | 0.52920 | 0.79295 | 0.26305 |
| Y2 | 0.55917 | 0.78840 | 0.28414 |
| Y3 | 0.54530 | 0.77329 | 0.52422 |
| Y4 | 0.51717 | 0.75353 | 0.50759 |
| Y5 | 0.62282 | 0.73616 | 0.32276 |
| Y6 | 0.56771 | 0.73677 | 0.46323 |
| Y7 | 0.49384 | 0.73694 | 0.45634 |
| Y8 | 0.56519 | 0.77626 | 0.64435 |
| Y9 | 0.73009 | 0.79303 | 0.68879 |
| Z1 | 0.50286 | 0.36490 | 0.80464 |
| Z2 | 0.42688 | 0.46869 | 0.79307 |
| Z3 | 0.54686 | 0.46113 | 0.78593 |
| Z4 | 0.60092 | 0.60953 | 0.84237 |
| Z5 | 0.61373 | 0.50689 | 0.82661 |
| Z6 | 0.41461 | 0.48720 | 0.72365 |
| Z8 | 0.45281 | 0.49825 | 0.76984 |
| Z9 | 0.50770 | 0.49452 | 0.79407 |

Berdasarkan tabel 4.38 di atas dapat diketahui, bahwa nilai *cross loading* pada setiap konstuk memiliki

nilai yang lebih tinggi dari pada nilai konstruk pada blok lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item telah memenuhi kriteria valid.

4. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

a. *R-Square*

R-square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi model struktural. *R-square* menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu pada variabel laten endogen, terlepas dari apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang substantif. Hasil *R-square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 39
R-square

| | R-square | R-square adjusted |
|----------------|----------|-------------------|
| Kepuasan Kerja | 0.63286 | 0.60533 |

Berdasarkan tabel analisis di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,605 artinya, variabel endogen kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 60,5% oleh variabel eksogen efikasi diri dan pengembangan karir sedangkan 39,5 dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

b. *Path Coefficients*

Tahap ini membahas mengenai analisis efek moderasi, yaitu hubungan antara konstruk eksogen dan endogen melalui variabel moderasi. Dengan kata lain, Dengan kata lain, Semakin tinggi pengembangan karir, maka pengaruh positif antara efikasi diri terhadap

kepuasan kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah pengembangan karir, maka pengaruh positif efikasi diri terhadap kepuasan kerja akan semakin menurun. Besarnya pengaruh antar konstruk dan efek moderasi dapat dinilai dengan nilai T Statistik $\geq 1,96$ dan memiliki nilai P value $\leq 0,05$. Hasil *path coefficients* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 40
Path Coefficients

| | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O /STDEV) | P values |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------|----------|
| Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja | 0.11240 | 5.86345 | 0.00000 |
| Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja | 0.14361 | 2.03617 | 0.04179 |
| Pengembangan Karir x Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja | 0.08220 | 2.09072 | 0.03660 |

Dari hasil analisis di atas menunjukkan, bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai T-statistic sebesar $5,864 \geq 1,96$ dan nilai P value sebesar $0,000 \leq 0,05$, pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai T-statistic sebesar $2,036 \geq 1,96$ dan nilai P value sebesar $0,042 \leq 0,05$, dan pengembangan karir mempengaruhi secara signifikan pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan T-statistic sebesar $2,091 \geq 1,96$ dan nilai P value sebesar $0,036 \leq 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kriteria efek moderasi dalam penelitian ini telah terpenuhi.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ditolak atau diterimanya suatu hipotesis. H_a ini dapat diketahui dengan melihat nilai T statistic dan P values pada hasil analisis *path coefficients* antar konstruk. Jika nilai T statistic lebih besar dari 1,96 dan nilai P values lebih besar dari 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, begitupun sebaliknya. Tabel *path coefficient* penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 41
Path Coeffisicients

| | Standard deviation (STDEV) | T statistics (O/STDEV) | P values |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|----------|
| Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja | 0.11240 | 5.86345 | 0.00000 |
| Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja | 0.14361 | 2.03617 | 0.04179 |
| Pengembangan Karir x Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja | 0.08220 | 2.09072 | 0.03660 |

1. Pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kemenag Jatim

Hasil pengujian *path coefficient* pada variabel efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja memperlihatkan adanya pengaruh langsung dan signifikan. Hal ini dapat dilihat tabel 4.41 pada bagian T statistic dan P value. Hipotesisnya yaitu:
 H_0 : Variabel efikasi diri, secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_1 : Variabel efikasi diri, secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien korelasi efikasi diri secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai T-Statistik 5,864 dan nilai P-Value 0,000. Dengan nilai T-statistik 5,864 berarti lebih besar dari 1,96 dan nilai P values 0,000 lebih kecil dari

0,05, maka signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut berarti adanya pengaruh antara variabel efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja di Kanwil Kemenag Jawa Timur.

2. Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kemenag Jatim

Hasil pengujian *path coefficient* pada variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja memperlihatkan adanya pengaruh langsung dan signifikan. Hal ini dapat dilihat tabel 4.41 pada bagian T statistic dan P value. Hipotesisnya yaitu:

H_0 : Variabel pengembangan karir, secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_1 : Variabel pengembangan karir, secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien korelasi pengembangan karir secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai T-Statistik 2,036 dan nilai P-Value 0,042. Dengan nilai T-statistik 2,036 berarti lebih besar dari 1,96 dan nilai P values 0,042 lebih kecil dari 0,05, maka signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut berarti adanya pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja di Kanwil Kemenag Jawa Timur.

3. Pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi pengembangan karir pada pegawai Kanwil Kemenag Jatim

Hasil pengujian *path coefficient* pada variabel efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja yang dimoderasi pengembangan karir memperlihatkan adanya efek moderasi dan signifikan. Hal ini dapat dilihat tabel 4.41 pada bagian T statistic dan P value. Hipotesisnya yaitu:

H_0 : Variabel pengembangan karir memperlambat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja

H₁: Variabel pengembangan karir memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien jalur moderasi dengan nilai T-Statistik 2,901 dan nilai P-Value 0,037. Dengan nilai T-statistik 2,901 berarti lebih besar dari 1,96 dan nilai P values 0,037 lebih kecil dari 0,05, maka signifikan. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil tersebut berarti bahwa pengembangan karir memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja di Kanwil Kemenag Jawa Timur.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kemenag Jatim

Hasil pengujian *path coefficient* pada variabel efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja memperlihatkan adanya pengaruh langsung dan signifikan. Hal ini dapat dilihat tabel 4.41 pada bagian T statistic dan P value. Hipotesisnya yaitu: H₀: Variabel efikasi diri, secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H₁: Variabel efikasi diri, secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien korelasi efikasi diri secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai T-Statistik 5,864 dan nilai P-Value 0,000. Dengan nilai T-statistik 5,864 berarti lebih besar dari 1,96 dan nilai P values 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka signifikan. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil tersebut berarti adanya pengaruh antara variabel efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja di Kanwil Kemenag Jawa Timur. Berikut gambaran mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja yang dapat memperkuat hasil analisis di atas, yaitu:

Efikasi diri ialah salah satu faktor utama yang bisa memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Bandura

mendefinisikan efikasi diri sebagai penilaian seseorang terhadap kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu.¹¹⁸ Lai menyatakan bahwa karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki kemampuan kerja yang unggul sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang diperoleh dari pekerjaannya.¹¹⁹

Berdasarkan *magnitudo* atau tingkat kesulitan tugas, efikasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Ketika seseorang menghadapi suatu masalah, efikasi diri seseorang akan terdorong untuk mencari solusi karena mereka yakin bisa melakukannya. Dengan upaya yang sulit ini, masalah akan terpecahkan sehingga kepercayaan pada kemampuan sendiri akan semakin tumbuh.¹²⁰

Selain itu, berdasarkan tingkatan kemampuannya seseorang yang memiliki keyakinan tentang kemampuannya untuk melakukan aktivitas secara luas atau hanya bidang tertentu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi dapat menguasai banyak bidang sehingga mampu menyelesaikan beberapa tugas sekaligus. Selain itu, berdasarkan kekuatannya, Semakin kuat efikasi diri seseorang maka semakin besar rasa percaya diri untuk melakukan upaya besar untuk mencapai tujuan, meskipun

¹¹⁸ Minarni, *Efikasi Diri Guru*, vol. 1, p. .

¹¹⁹ Kartika, Kevin Cahyadi, and Debora C. Widjaja, "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya," *Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MAXONE DHARMAHUSADA, SURABAYA* (2018): 16.

¹²⁰ Minarni, *Efikasi Diri Guru*, vol. 1, p. .

menghadapi berbagai rintangan dan hambatan.¹²¹ Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2015), bahwa seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung tidak akan berputus asa. Mereka akan termotivasi untuk menyelesaikannya dan tidak termotivasi untuk meninggalkannya karena ada hambatan atau rintangan dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan teori tersebut, penulis bisa menyimpulkan, bahwasanya variabel efikasi diri memiliki pengaruh langsung pada variabel kepuasan kerja pegawai bagian Tata Usaha Kanwil Kemenag Jatim.

2. Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kemenag Jatim

Hasil pengujian *path coefficient* pada variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja memperlihatkan adanya pengaruh langsung dan signifikan. Hal ini dapat dilihat tabel 4.41 pada bagian T statistic dan P value. Hipotesisnya yaitu:

H₀: Variabel pengembangan karir, secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H₁: Variabel pengembangan karir, secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien korelasi pengembangan karir secara langsung terhadap kepuasan kerja dengan nilai T-Statistik 2,036 dan nilai P-Value 0,042. Dengan nilai T-statistik 2,036 berarti lebih besar dari 1,96 dan nilai P values 0,042 lebih kecil dari 0,05, maka signifikan. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil tersebut berarti adanya pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja di Kanwil Kemenag Jawa Timur. Berikut gambaran mengenai pengaruh pengembangan karir

¹²¹ Ardiani and Mulyana, "Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah."

terhadap kepuasan kerja yang dapat memperkuat hasil analisis di atas, yaitu:

Menurut Mangkunegara pengembangan karir ialah kegiatan ketenagakerjaan yang memberikan peluang bagi pegawai untuk merencanakan karir masa depan mereka di dalam organisasi sehingga organisasi dan orang-orang yang terlibat dapat tumbuh secara optimal.¹²² Pengembangan karir berhubungan langsung dengan kepuasan pegawai, karena pegawai mempersepsikan nilai pimpinan dan organisasinya karena tujuan ditargetkan dan tercapai, mereka menerima pengakuan karena tujuan organisasi tercapai selain tujuan mereka sendiri. Sehingga pegawai lebih senang dengan pekerjaannya dan tidak pernah ingin meninggalkan organisasi dan organisasi ingin mempertahankan pegawai emasnya untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka panjang organisasi.¹²³

Salah satu aspek dari pengembangan karir adalah perencanaan karir. Dengan adanya perencanaan karir, seseorang dapat bertanggung jawab dan mengembangkan karirnya. Perencanaan karir akan menekankan kesesuaian karir yang akan dicapai dengan kemampuan yang mereka miliki. Dengan menekankan sistem pengembangan karir yang baik, organisasi dapat menemukan karyawan berbakat melalui penempatan dan promosi dengan mencocokkan keterampilan, pengalaman dan aspirasi individu dengan kebutuhan organisasi.¹²⁴

¹²² Dion Alan Nugraha et al., “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat,” *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen* 6, no. 1 (2022): 81.

¹²³ Jurnal Manajemen et al., “Machine Translated by Google Dampak Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Di Sektor Private Banking Karachi Saira Sana * Klasifikasi Jel : M12 , M14 , O15 Machine Translated by Google” (2013): 1–8.

¹²⁴ Anastasia Sri Maryatmi, *Well-Being Di Dunia Kerja*, vol. 53, p. .

Selain itu, aspek pelatihan dalam pengembangan karir juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan para pegawai sehingga sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan.¹²⁵ Menurut Manto dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pelatihan dan motivasi akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan memperbaiki produktivitas organisasi sehingga berimbas pada kenaikan gaji karyawan.¹²⁶

Proses kenaikan jenjang karir dalam pengembangan karir akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya kenaikan jenjang karir, seseorang akan dipromosikan untuk memperoleh kenaikan jabatan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pegawai mampu untuk meningkatkan target pekerjaannya dan keputusan kenaikan jabatan ditentukan dengan cara menilai seberapa besar hasil kerja yang berikan.¹²⁷ Jika pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, hal tersebut memungkinkan perusahaan untuk menetapkan kebijakan yang berarti untuk promosi, demosi atau kenaikan gaji.¹²⁸ Berdasarkan teori tersebut, penulis bisa menyimpulkan, bahwasanya variabel pengembangan

¹²⁵ Subroto, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan."

¹²⁶ Manto, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Karyawan Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional."

¹²⁷ Sihombing et al., "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado."

¹²⁸ Handayani and St., "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara ULP Karebosi."

- karir memiliki pengaruh langsung pada variabel kepuasan kerja pegawai bagian Tata Usaha Kanwil Kemenag Jatim.
3. Pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi pengembangan karir pada pegawai Kanwil Kemenag Jatim

Hasil pengujian *path coefficient* pada variabel efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja yang dimoderasi pengembangan karir memperlihatkan adanya efek moderasi dan signifikan. Hal ini dapat dilihat tabel 4.41 pada bagian T statistic dan P value. Hipotesisnya yaitu:

H₀: Variabel pengembangan karir memperlemah pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja

H₁: Variabel pengembangan karir memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien jalur moderasi dengan nilai T-Statistik 2,901 dan nilai P-Value 0,037. Dengan nilai T-statistik 2,901 berarti lebih besar dari 1,96 dan nilai P values 0,037 lebih kecil dari 0,05, maka signifikan. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil tersebut berarti bahwa pengembangan karir memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja di Kanwil Kemenag Jawa Timur. Berikut gambaran mengenai pengembangan karir yang mempengaruhi pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja yang dapat memperkuat hasil analisis di atas, yaitu:

Pengembangan karir dapat meningkatkan pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja dalam aspek penggajian. Menurut Manto dalam penelitiannya menyatakan bahwa organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan karir pegawainya. Organisasi yang peduli terhadap pengembangan karir pegawainya akan memiliki peluang besar untuk memperoleh keuntungan yang besar, karena memiliki pegawai yang terampil, terlatih dan berbakat. Oleh sebab itu, wajib bagi

organisasi untuk memberikan kompensasi berupa kenaikan gaji.¹²⁹ Perencanaan karir merupakan salah satu aspek dalam pengembangan karir. Perencanaan karir menekankan pada kesesuaian karir dengan keterampilan yang akan dicapai. Dengan menekankan sistem pengembangan karir yang baik, organisasi dapat menemukan karyawan berbakat melalui penempatan dan promosi dengan mencocokkan keterampilan, pengalaman, dan aspirasi individu dengan kebutuhan organisasi.¹³⁰ Selain itu, salah satu aspek dalam pengembangan karir yaitu pelatihan. Dengan pelatihan, perusahaan dapat meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi kebutuhan perusahaan.¹³¹ Kenaikan jenjang karir juga penting dalam pengembangan karir karyawan. Saat seseorang menaiki tangga perusahaan, seseorang dipromosikan untuk menerima promosi. Hal ini untuk mengetahui seberapa mampu karyawan meningkatkan target kerjanya, dan keputusan untuk menaikkan jabatan ditentukan dengan mengevaluasi seberapa banyak pekerjaan yang telah ditawarkan. Ketika karyawan dapat melakukan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, perusahaan dapat membuat kebijakan yang berarti untuk promosi, demosi, atau kenaikan gaji.¹³²

Dengan adanya pengembangan karir maka efisiensi seseorang akan meningkat. Mereka akan memiliki Efikasi

¹²⁹ Manto, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Karyawan Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional."

¹³⁰ Anastasia Sri Maryatmi, *Well-Being Di Dunia Kerja*, vol. 53, p. .

¹³¹ Subroto, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan."

¹³² Sihombing et al., "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado."

diri yang tinggi ketika organisasi memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk mengembangkan karirnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Faupel dan Badger bahwa pengembangan karir akan menentukan tingkat kepercayaan yang tinggi, peran kepemimpinan dan tingginya persaingan upah.¹³³

Salah satu aspek dalam efikasi diri adalah *magnitudo* atau tingkat kesulitan tugas. Efikasi diri seseorang tergantung pada ukuran atau kesulitan pekerjaan tersebut. Ketika menghadapi masalah, efikasi diri seseorang terdorong untuk mencari solusi karena yakin bisa. Melalui kerja keras ini, masalah diselesaikan sedemikian rupa sehingga kepercayaan pada kemampuan sendiri semakin tumbuh.¹³⁴

Selain itu, efikasi diri dipengaruhi oleh tingkat keterampilan seseorang yang percaya bahwa mereka dapat melakukan pekerjaan secara menyeluruh atau hanya pada bidang tertentu. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi dapat menguasai banyak bidang untuk dapat melakukan *multitasking*. Selain itu, kekuatan bertahan seseorang dalam mengerjakan tugas juga penting dalam efikasi diri. Semakin kuat efikasi diri seseorang, maka semakin besar pula kepercayaan diri untuk melakukan upaya yang besar untuk mencapai tujuan, bahkan ketika menghadapi berbagai kendala dan rintangan.¹³⁵ Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi cenderung tidak putus asa. Mereka termotivasi untuk menyelesaikannya sampai akhir dan mereka tidak

¹³³ Manto, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Karyawan Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional."

¹³⁴ Minarni, *Efikasi Diri Guru*, vol. 1, p. .

¹³⁵ Ardiani and Mulyana, "Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah."

termotivasi untuk pergi karena ada hambatan atau rintangan untuk menyelesaikan tugas mereka.

Seseorang yang memiliki efikasi yang tinggi maka akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dengan kata lain, semakin tinggi efikasi seseorang maka kepuasan kerja seseorang akan semakin kuat. Salah satu aspek dalam kepuasan kerja yang dapat ditingkatkan yaitu persepsi pegawai terhadap pekerjaannya. Persepsi pegawai terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari sikap, perasaan, motivasi, perilakunya dalam bekerja.¹³⁶ Suka atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya menjadi hal utama bagi seorang pegawai untuk mencapai kepuasan kerja.¹³⁷ Selain itu, sistem penggajian merupakan salah satu aspek dalam kepuasan kerja. Seorang pegawai akan merasa puas ketika persepsi mereka terhadap gaji dan kompensasi yang mereka terima dapat terpenuhi sesuai harapan mereka. Sistem penggajian organisasi yang baik akan mendorong pegawai untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja.¹³⁸ Selanjutnya, lingkungan kerja dalam kepuasan kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Meskipun tugas-tugas yang diberikan penuh dengan tekanan, dengan adanya lingkungan yang baik akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.¹³⁹

Berdasarkan teori tersebut, penulis bisa menyimpulkan, bahwasanya variabel pengembangan karir memperkuat

¹³⁶ Rahmawaty, "Pengaruh Persepsi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi."

¹³⁷ Suparyanto dan Rosad, "," *Suparyanto dan Rosad (2015 5, no. 3 (2020): 248–253.*

¹³⁸ Satyawan, Hariadi, and Amelia, "Sistem Informasi Penggajian Menggunakan Presensi Sidik Jari (Studi Kasus Pada PT. Kuda Inti Samudera Cabang Surabaya)."

¹³⁹ Rahayu and Rushadiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini."

pengaruh langsung efikasi diri terhadap variabel kepuasan kerja pegawai bagian Tata Usaha Kanwil Kemenag Jatim.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dari pemaparan mengenai efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan pengembangan karir sebagai variabel moderasi pada pegawai bagian tata usaha kantor wilayah kementerian agama provinsi jawa timur diperoleh kesimpulan:

1. Pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabe *path coefficients* yang menyebutkan bahwa nilai signifikan dan adanya pengaruh langsung variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja adalah nilai T-Statistik $5,864 > 1,96$ dan nilai P-Value $0,000 < 0,05$. Oleh karenanya H_0 ditolak dan artinya terdapat pengaruh langsung variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada pegawai bagian tata usaha kantor wilayah kementerian agama provinsi jawa timur.

2. Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabe *path coefficients* yang menyebutkan bahwa nilai signifikan dan adanya pengaruh langsung variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah nilai T-Statistik $2,036 > 1,96$ dan nilai P-Value $0,042 < 0,05$. Oleh karenanya H_0 ditolak dan artinya terdapat pengaruh langsung variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada pegawai bagian tata usaha kantor wilayah kementerian agama provinsi jawa timur.

3. Pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh pengembangan karir

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabe *path coefficients* yang menyebutkan bahwa nilai signifikan dan adanya pengaruh variabel pengembangan karir dalam

meningkatkan pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja adalah nilai T-Statistik $2,901 > 1,96 > 1,96$ dan nilai P-Value $0,037 < 0,05$. Oleh karenanya H_0 ditolak dan berarti bahwa variabel pengembangan karir meningkatkan pengaruh langsung variabel efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada pegawai bagian tata usaha kantor wilayah kementerian agama provinsi jawa timur.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir meningkatkan pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai bagian tata usaha Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Artinya semakin tinggi pengembangan karir maka pengaruh langsung efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai bagian Tata Usaha Kanwil Kemenag Jatim akan semakin meningkat.

B. Saran dan Rekomendasi

Beberapa saran dan rekomendasi dari peneliti sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah atau mencari variabel baru yang dapat memprediksi pengaruh kepuasan kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya lebih memperhatikan jumlah responden. Jika memungkinkan, gunakan seluruh pegawai. Karena hasil penelitian dapat menjelaskan atau mendekati keadaan sebenarnya.
3. Disarankan peneliti selanjutnya untuk mencari masalah dan tujuan yang sesuai agar hasil penelitian lebih menarik untuk diteliti.

C. Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini masih memiliki kelemahan dan keterbatasan. Metode ilmiah telah digunakan dalam penelitian ini, namun masih belum sempurna. Menurut peneliti masih ada responden yang tidak menjawab kuesioner penelitian. Hal ini

juga dikarenakan banyaknya karyawan yang mendapatkan banyak pekerjaan di akhir tahun dan bekerja di luar kantor.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Prof. Ma'ruf. *Metodologi Penelitian Kuantitatif. Aswaja Pressindo*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.
- Agustinova, Eko. *Memahami Metode Penelitian Kualitatif: Teori & Praktik*. Yogyakarta: Calpulis, 2015.
- Akbar, Faisal. "Manajemen Ruang Seni Alternatif Pada Kedai Kebun Forum Yogyakarta" 4, no. 2 (2021): 30–36.
- Anastasia Sri Maryatmi. *Well-Being Di Dunia Kerja*. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*. Vol. 53, 2019.
- Anitasari, Anitasari, Olivia Pandansari, Rika Susanti, Kurniawati Kurniawati, and Abdul Aziz. "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perilaku Menyontek Siswa Sekolah Dasar Selama Pembelajaran Daring." *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan* 14, no. 1 (2021): 82–90.
- Ardiani, Firda, and Olievia Prabandini Mulyana. "Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah." *Character : Jurnal Penelitian Psikologi* 5, no. 2 (2018).
- Ayu, Nimas, Aulia Pitasari, and Mirwan Surya Perdhana. "Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur." *Diponegoro Journal of Management* 7, no. 4 (2018): 1–11.
- Bagai, I Wayan. *Perilaku Organisasi*. 1st ed. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Cahya, Agus Dwi, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, and Fierna Fajar Swasti. "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *YUME : Journal of Management* 4, no. 2 (2021): 230–242.
- Dalimunthe, Herlina, and Syahraini. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

- Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.” *Movere Journal* 4, no. 1 (2022): 11–18.
- Departemen Agama RI. *AL-QUR ’ AN DAN TAFSIRNYA*. Jakarta: Departemen Agama RI, 2011. <https://pustakalajnah.kemenag.go.id/detail/91>.
- Dewi, P.E.P., and I G. A. M. Dewi. “Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar.” *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 9, no. 1 (2015): 15–25.
- Dwi Ananda, Sherien Sekar, and Nurliana Cipta Apsari. “Mengatasi Stress Pada Remaja Saat Pandemi Covid-19 Dengan Teknik Self Talk.” *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat* 7, no. 2 (2020): 248.
- Efrinawati, Yusup, Suarni / Norawati, and Suparti. “Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau.” *Jurnal Ilmiah Indonesia* 7, no. 3 (2022): 2682–2696.
- Fabiana Meijon Fadul. “濟無No Title No Ttle No Title” (2019).
- Fadilah, M F, E Siswanto, E Nora, L Juariyah, and . Syihabudhin. “The Effect of Self-Efficacy and Self-Esteem Towards the Pt Garuda Food Indonesia Employee’s Job Satisfaction.” *KnE Social Sciences* 3, no. 3 (2018): 79.
- Fahmeyzan, Dodiy, Siti Soraya, and Desventri Etny. “Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi Dengan Menggunakan Skewness Dan Kurtosi.” *Jurnal VARIAN* 2, no. 1 (2018): 31–36.
- Fauziah1, Merlinda Intan, Rahmat Hidayat, and Suwarta. “Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon.” *Jurnal Publikasi Unswagati Cirebon* 2, no. 2 (2014): 161–173.
- Firdaus, Ramadani Anisa, and Dinar Sari Eka Dewi. “Efikasi Diri Dengan Kecenderungan Kecanduan Internet Pada

- Remaja Dimasa Pandemi Covid-19.” *Psimphoni* 1, no. 2 (2021): 67.
- Fitriyah, Lina Arifah, Andri Wahyu Wijayadi, Oktaffi Arinna Manasikana, and Nur Hayati. *Menanamkan Efikasi Diri Dan Kestabilan Emosi. LPPM UNHASY Tebuireng Jombang*, 2019. [http://eprints.unhasy.ac.id/43/17/LINA-Buku ISBN Efikasi Diri.pdf](http://eprints.unhasy.ac.id/43/17/LINA-Buku%20ISBN%20Efikasi%20Diri.pdf).
- Gusta, Ariyon Weli Domi. “Pengaruh Layanan Perencanaan Individual Terhadap Kesiapan Peserta Didik Dalam Menentukan Sekolah Lanjutan Di Smp Negeri 28 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2019/2020” (2020): 1–71.
- Hamid, N, Al Hakim, and W Shaleha. “Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari.” *Jurnal Valuasi* 1, no. 1 (2021): 200–215.
- Handayani, and Hardianti St. “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara ULP Karebosi.” *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)* 3, no. 2 (2020): 33–40.
- Hani Darmawati. “Pengaruh Knowledge Management Dan Talent Management Terhadap Pengembangan Karir Karyawan.” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 1, no. 1 (2021): 36–41.
- Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. “Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum* 2, no. 1 (2020): 69–88.
- Haryadi, Rofiq Noorman, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, and Hamsinah. “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi” 5, no. 3 (2022): 702–709.
- Herald, and Howes. “Emotional Intelligence (Terjemahan)Efikasi Diri.” *Jakarta : PT. Gramedia Pustaka* (2012): 8–22.

- Hidayat, M Fahmi. “Implementasi Keputusan Bupati Deli Serdang Nomor 1192 Tahun 2015 Dalam Rangka Pengendalian Permukiman Kumuh Di Kabupaten Deli Serdang.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial dan Politik [JIMSIPOL]* 2, no. April (2020): 23–32.
- I Wayan Saklit. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator.” *Jurnal Manajemen XXI*, no. 03 (2017): 472–490.
- Ilahi, Dede Kurnia, Mochamad Djudi Mukzam, and Arik Prasetya. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 44, no. 1 (2017): 31–39.
- Jumari, Yudana, Sunu. “Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Negeri.” *e-Jorunal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha* 4, no. 0 (2013): 1–13.
- Kartika, Kevin Cahyadi, and Debora C. Widjaja. “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya.” *Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MAXONE DHARMAHUSADA, SURABAYA* (2018): 16.
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Kenneth. “Pengaruh Sikap Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Convention Center Di Kota Tegal* 4, no. 80 (2019): 4.
- Kingkin, Purida, Haryanto Fadholan Rasyid, and Ruseno Arjanggi. “Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt Royal

- Korindah Di Purbalingga.” *Proyeksi* 5, no. 1 (1970): 17.
- Kristine, Erline. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa.” *Jurnal EKSEKUTIF* 14, no. 2 (2017): 384–401.
- Kristiyani, Titik. *Self Regulated Learning Konsep, Implikasi, Dan Tantangannya Bagi Siswa Di Indonesia*. Sanata Dharma University Press, Yogyakarta, 2016.
- Kurniawan, Agung Widhi, and Zarah Puspitaningtyas. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016.
- Kurniawan, Anton. “Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variable Intervening/Moderating Pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 13, no. 1 (2018): 47–66.
- Laiya, R. A. R., Jan, H. A., & Pondaag, J. “Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6, no. 4 (2018): 2658–2667.
- Lumunon, R R, G M Sendow, and Yantje Uhing. “Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama.” *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019): 4671–4680.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>.
- Manajemen, Jurnal, Sobia Shujaat, Universitas Bahria, Kampus Islamabad, and Istiaq Ahmad. “Machine Translated by Google Dampak Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Di Sektor Private Banking Karachi Saira Sana *
 Klasifikasi Jel : M12 , M14 , O15 Machine Translated by

- Google” (2013): 1–8.
- Manto, Agus. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Karyawan Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional.” *Pesquisa Veterinaria Brasileira*, 2021. <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>.
- MARDIATMOKO, GUN -. “Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda.” *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 14, no. 3 (2020): 333–342.
- Marnis, Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- Minarni, Minarni. *Efikasi Diri Guru. POROS ONIM: Jurnal Sosial Keagamaan*. Vol. 1. Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung, 2020.
- Mohyi, Achmad. “Job Satisfaction: Through Career Development and Work Environment” (2020).
- Mokhtar, Nabilah Rizkia, and Heru Susilo. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian Tentang Pelatihan Pada Calon Tenaga Kerja Indonesia Di PT Tritama Bina Karya Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 50, no. 6 (2017): 19–26.
- Mulyawati, Safna, Akhirman, and Muhammad Idris. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Penambang Pompong Di Pulau Penyegat Kota Tanjungpinang” 1, no. 2 (2020): 725–736.
- Narwadan, Rosario. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Difersifikasi* 1, no. 2 (2021): 399–412.
- Nasution, Leni Masnidar. “Statistik Deskriptif.” *Jurnal Hikmah* 14, no. 1 (2017): 49–55.
- Normi, Siti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Expert, 2018.
- Nugraha, Dion Alan, Banuara Nadeak, Nelly Martini, and Dede

- Jajang Suyaman. “Pengaruh Pengembangan Karir , Kompetensi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat” 6, no. 1 (2022): 81–93.
- . “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.” *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen* 6, no. 1 (2022): 81.
- Paramarta, Vip. “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Kota Bandung.” *Jurnal Ekonomi Efektif* 2, no. 4 (2020): 609–615.
- Pariani, Ema. “Analisis Self Efficacy (Efikasi Diri) Siswa Dalam Pembelajaran Biologi Kelas Xi Mipa Di Kabupaten Kuantan Singingi (Sma Negeri 1 Kuantan Mudik, Sma Negeri 1 Gunung Toar, Sma Negeri 1 Hulu Kuantan) Skripsi” (2019): 14.
<http://repository.uir.ac.id/id/eprint/7835%0Ahttps://repository.uir.ac.id/7835/1/156510889.pdf>.
- Permana, Sacharissa Aditya. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja , Pengembangan Karir , Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Topsell Rahardja Indonesia” 5, no. 1 (2022): 21–30.
- Pramono, Agus, Teppei Jordy L’ga Tama, and Teguh Waluyo. “Analisis Arus Tiga Fasa Daya 197 Kva Dengan Menggunakan Metode Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.” *Jurnal RESISTOR (Rekayasa Sistem Komputer)* 4, no. 2 (2021): 213–216.
- Prawira, Indra. “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 28–40.
- Premisari, Agustina Anсадanti, and Edi Furwanto. “DEPARTMENT PROCUREMENT WAREHOUSE PT

SEMEN BATURAJA Kompetitif Dan Mampu Menjawab Tantangan Eksternal Demi Eksistensi Dan Stabilitas a . Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Winarti (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Itu Sendiri Sedangkan Menu” (2022): 19–30.

Qori Fanani. “Efektifitas GROW Virtual Coaching Model: Peningkatkan Kemampuan Mahasiswa Keperawatan Dalam Perencanaan Karir.” *Jurnal KomtekInfo* 9 (2022): 1–5.

Qurbani, Derita, and Dede Solihin. “Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Penguatan Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 8, no. 2 (2021): 223–232.

Rahayu, Maulana Sidiq, and Rushadiyahati Rushadiyahati. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini.” *Jurnal Administrasi dan Manajemen* 11, no. 2 (2021): 136–145.

Rahmawaty, Dian. “Pengaruh Persepsi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi.” *Jurnal Benefita* 2, no. 3 (2017): 278.

Ratih Dewi, Yahdiyans. “Hubungan Antara Self Monitoring Dengan Altruisme Pada Anggota Komunitas Save Street Child Surabaya.” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 4, no. 1 (2017): 1–6.

Refnadi, Refnadi. “Konsep Self-Esteem Serta Implikasinya Pada Siswa.” *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 4, no. 1 (2018): 16.

RI, Departemen Agama. *Al Qur`an Dan Tafsirnya (Jilid III)*. Al Qur`an Dan Tafsirnya. Jakarta: Departemen Agama RI, 2011. <https://pustakalajnah.kemenag.go.id/detail/81>.

Rochani, Siti, Daeng Ayub Natuna, and Miharty. “Effect of Self Efficacy and Social Intelligence Against Job Satisfaction for Public Junior High School Teachers Bandar Seikijang Pelalawan Regency” 9, no. 1 (2021): 50–58.

- Rozi, Achmad, and Ayu Puspitasari. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 2 (2021): 106.
- Sahadi. *Kinerja Dan Komitmen Seorang Manajer; Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Teknosain, 2018.
- Sari, Rizkia Anggita. "Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia." *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen* 1, no. 2 (2012).
- Satyawan, Angga Hanggar, Bambang Hariadi, and Tan Amelia. "Sistem Informasi Penggajian Menggunakan Presensi Sidik Jari (Studi Kasus Pada PT. Kuda Inti Samudera Cabang Surabaya)." *Jurnal Sistem Informasi* 3, no. 2 (2013): 60–65.
- Sausan, Nabilla Salsabil, Amrin Mulia, Utama Nasution, and Hesti Sabrina. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan." *Economics, Business and Management Science Journal* 1, no. 1 (2021): 6–13.
- Sembiring, Jane Margaretha. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 185–199.
- Shujaat, Sobia. "Impact of Career Development on Employee Satisfaction in Private Banking Sector Karachi." *IBT Journal of Business Studies* 9, no. 2 (2014): 1–8.
- Sihombing, Anggriani S, Victor PKLengkong, Rita N Taroreh, Jurusan Manajemen, and Fakultas Ekonomi dan Bisnis. "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset*

- Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10, no. 1 (2022): 1041–1051.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Siregar, Muhammad Tiopan Rizky, and R.A. Marlien. “Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak Pada Kinerja Pegawai” 7, no. 7 (2022).
- Siyoto, Sandu, and M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian. News.Ge*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Slamet, Muji, and Mulyanto. “Manajemen Uji Kompetensi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) SMK Negeri 1 Kebumen.” *Jurnal Media Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2021): 206.
<https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp/article/view/8640>.
- Subaidi, Agus. “Self-Efficacy Siswa Dalam Pemecahan Masalah Matematika.” *Sigma* 1, no. 2 (2016): 64–68.
http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_sigma.
- Subiyanto, Didik, Epsilandri Septyarini, and Ongki Helmi Dinata. “Tingkat Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Hubungan Antar Keadilan Organisasional Terhadap Niat Untuk Pindah Kerja: Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Yogyakarta.” *Religion Education Social Laa Roiba Journal* 4, no. 6 (2022): 1661–1683.
- Subroto, Setyowati. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 12, no. 1 (2018): 18–33.
- Sudarma, Maman. *Metodologi Penelitian Geografi: Ragam Perspektif Dan Prosedur Penelitian Edisi 2*. Yogyakarta: Mobius, 2018.

- Suparyanto dan Rosad. “濟無No Title No Title No Title” 5, no. 3 (2020): 248–253.
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimram, and Hamidah Nayati Utami. “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Profit* 7, no. 1 (2012): 25–37.
- Suwena, Kadek Rai, and Lulup Endah Tripalupi. *Statistika Dasar*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Tannady, Hendy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Yogyakarta: Expert, 2017.
- . *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Yogyakarta: Expert, 2018.
- Thomas, Yeltsin Aprioke, Arie Junus Rorong, and Deysi Tampongangoy. “Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara Yeltsin Aprioke Thomas Arie Junus Rorong Deysi Tampongangoy.” *Jurnal Administrasi Publik* 3, no. 046 (2018): 1–10.
- Tisna, Gede Doddy, and I Nyoman Sudarmada. *Manajemen Olahraga*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Tumengkol, Vicka I. R., Bernhard Tewel, and Genita Lumintang. “Pengaruh Efikasi Diri, Lokus Kendali Internal Dan Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Mercure Manado Tateli Beach Resort.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8, no. 4 (2020): 873–884.
- Umi Mardiyati, Gatot Nazir Ahmad. “Terhadap, Profitabilitas Perusahaan, Nilai Terdaftar, Yang Bursa, D I Indonesia, Efek Periode, B E I.” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 3, no. 1 (2012): 1–17.
- Wahjono, Sentot Imam. *Perilaku Organisasi*. 1st ed. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- War, Wint, Rocio Sanchez, Mart F Ruiz, Manuel Arment eros Gallardo, Rocío Art eaga Sánchez, Farshad Tojjari, Mohammad Reza Esmaeili, and Reza Bavandpour. “The

Effect of Self-Efficacy on Job Satisfaction of Sport Referees Related Papers Surveying FIFA Inst Ruct Ors' Behavioral Int Ent Ion t Oward t He Mult Imedia Teaching Mat Erials The Effect of Self-Efficacy on Job Satisfaction of Sport Referees." *Pelagia Research Library European Journal of Experimental Biology* 3, no. 2 (2013): 219–225. www.pelagiaresearchlibrary.com.

Widana, I Wayan, and Putu Lia Muliani. *Uji Persyaratan Analisis*. Lumajang: Klik Media, 2020.

Widyanti, Rahmi. "Manajemen Karir: Teori, Konsep, Dan Praktik." *Rizky Artha Mulia* (2018): 1–26. http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku_Manajemen_Karir.Rahmi_Widyanti.pdf.

Woran, Irvine L, Ardiansa A.T Tucunan, and Franckie R.R Maramis. "Hubungan Antara Supervisi Dan Keamanan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Noongan." *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 7, no. 5 (2018): 1–9.

Abdullah, Prof. Ma'ruf. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2015.

Agustinova, Eko. *Memahami Metode Penelitian Kualitatif: Teori & Praktik*. Yogyakarta: Calpulis, 2015.

Akbar, Faisal. "Manajemen Ruang Seni Alternatif Pada Kedai Kebun Forum Yogyakarta" 4, no. 2 (2021): 30–36.

Anastasia Sri Maryatmi. *Well-Being Di Dunia Kerja*. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*. Vol. 53, 2019.

Anitasari, Anitasari, Olivia Pandansari, Rika Susanti, Kurniawati Kurniawati, and Abdul Aziz. "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perilaku Menyontek Siswa Sekolah Dasar Selama Pembelajaran Daring." *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan* 14, no. 1 (2021): 82–90.

- Ardiani, Firda, and Olievia Prabandini Mulyana. "Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah." *Character : Jurnal Penelitian Psikologi* 5, no. 2 (2018).
- Ayu, Nimas, Aulia Pitasari, and Mirwan Surya Perdhana. "Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur." *Diponegoro Journal of Management* 7, no. 4 (2018): 1–11.
- Bagai, I Wayan. *Perilaku Organisasi*. 1st ed. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Cahya, Agus Dwi, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, and Fierna Fajar Swasti. "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *YUME : Journal of Management* 4, no. 2 (2021): 230–242.
- Dalimunthe, Herlina, and Syahraini. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara." *Movere Journal* 4, no. 1 (2022): 11–18.
- Departemen Agama RI. *AL-QUR ' AN DAN TAFSIRNYA*. Jakarta: Departemen Agama RI, 2011. <https://pustakalajnah.kemendagri.go.id/detail/91>.
- Dewi, P.E.P., and I G. A. M. Dewi. "Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar." *Jurnal manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 9, no. 1 (2015): 15–25.
- Dwi Ananda, Sherien Sekar, and Nurliana Cipta Apsari. "Mengatasi Stress Pada Remaja Saat Pandemi Covid-19 Dengan Teknik Self Talk." *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat* 7, no. 2 (2020): 248.
- Efrinawati, Yusup, Suarni / Norawati, and Suparti. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau." *Jurnal Ilmiah Indonesia* 7, no. 3 (2022): 2682–2696.
- Fabiana Meijon Fadul. "濟無No Title No Title No Title" (2019).

- Fadilah, M F, E Siswanto, E Nora, L Juariyah, and . Syihabudhin. "The Effect of Self-Efficacy and Self-Esteem Towards the Pt Garuda Food Indonesia Employee's Job Satisfaction." *KnE Social Sciences* 3, no. 3 (2018): 79.
- Fahmeyzan, Dodi, Siti Soraya, and Desventri Etmy. "Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi Dengan Menggunakan Skewness Dan Kurtosi." *Jurnal VARIAN* 2, no. 1 (2018): 31–36.
- Fauziah1, Merlinda Intan, Rahmat Hidayat, and Suwarta. "Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Cirebon." *Jurnal Publikasi Unswagati Cirebon* 2, no. 2 (2014): 161–173.
- Firdaus, Ramadani Anisa, and Dinar Sari Eka Dewi. "Efikasi Diri Dengan Kecenderungan Kecanduan Internet Pada Remaja Dimasa Pandemi Covid-19." *Psimphoni* 1, no. 2 (2021): 67.
- Fitriyah, Lina Arifah, Andri Wahyu Wijayadi, Oktaffi Arinna Manasikana, and Nur Hayati. *Menanamkan Efikasi Diri Dan Kestabilan Emosi. LPPM UNHASY Tebuireng Jombang*, 2019. [http://eprints.unhasy.ac.id/43/17/LINA-Buku ISBN Efikasi Diri.pdf](http://eprints.unhasy.ac.id/43/17/LINA-Buku%20ISBN%20Efikasi%20Diri.pdf).
- Gusta, Ariyon Weli Domi. "Pengaruh Layanan Perencanaan Individual Terhadap Kesiapan Peserta Didik Dalam Menentukan Sekolah Lanjutan Di Smp Negeri 28 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2019/2020" (2020): 1–71.
- Hamid, N, Al Hakim, and W Shaleha. "Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari." *Jurnal Valuasi* 1, no. 1 (2021): 200–215.
- Handayani, and Hardianti St. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara ULP Karebosi." *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)* 3,

no. 2 (2020): 33–40.

- Hani Darmawati. “Pengaruh Knowledge Management Dan Talent Management Terhadap Pengembangan Karir Karyawan.” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 1, no. 1 (2021): 36–41.
- Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. “Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum* 2, no. 1 (2020): 69–88.
- Haryadi, Rofiq Noorman, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, and Hamsinah. “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi” 5, no. 3 (2022): 702–709.
- Herald, and Howes. “Emotional Intelligence (Terjemahan)Efikasi Diri.” *Jakarta : PT. Gramedia Pustaka* (2012): 8–22.
- Hidayat, M Fahmi. “Implementasi Keputusan Bupati Deli Serdang Nomor 1192 Tahun 2015 Dalam Rangka Pengendalian Permukiman Kumuh Di Kabupaten Deli Serdang.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial dan Politik [JIMSIPOL]* 2, no. April (2020): 23–32.
- I Wayan Saklit. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator.” *Jurnal Manajemen* XXI, no. 03 (2017): 472–490.
- Ilahi, Dede Kurnia, Mochamad Djudi Mukzam, and Arik Prasetya. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 44, no. 1 (2017): 31–39.
- Jumari, Yudana, Sunu. “Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Negeri.” *e-Jorunal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha* 4, no. 0 (2013): 1–13.
- Kartika, Kevin Cahyadi, and Debora C. Widjaja. “Pengaruh Self

Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya.” *Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra* PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MAXONE DHARMAHUSADA, SURABAYA (2018): 16.

- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Kenneth. “Pengaruh Sikap Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Convention Center Di Kota Tegal* 4, no. 80 (2019): 4.
- Kingkin, Purida, Haryanto Fadholan Rasyid, and Ruseno Arjanggi. “Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt Royal Korindah Di Purbalingga.” *Proyeksi* 5, no. 1 (1970): 17.
- Kristine, Erline. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa.” *Jurnal EKSEKUTIF* 14, no. 2 (2017): 384–401.
- Kristiyani, Titik. *Self Regulated Learning Konsep, Implikasi, Dan Tantangannya Bagi Siswa Di Indonesia*. Sanata Dharma University Press, Yogyakarta, 2016.
- Kurniawan, Agung Widhi, and Zarah Puspitaningtyas. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandia Buku, 2016.
- Kurniawan, Anton. “Pengaruh Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variable Intervening/Moderating Pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 13, no. 1 (2018): 47–66.
- Laiya, R. A. R., Jan, H. A., & Pondaag, J. “Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis*

dan Akuntansi 6, no. 4 (2018): 2658–2667.

- Lumunon, R R, G M Sendow, and Yantje Uhing. “Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama.” *Jurnal EMBA* 7, no. 4 (2019): 4671–4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>.
- Manajemen, Jurnal, Sobia Shujaat, Universitas Bahria, Kampus Islamabad, and Istiaq Ahmad. “Machine Translated by Google Dampak Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Di Sektor Private Banking Karachi Saira Sana * Klasifikasi Jel : M12 , M14 , O15 Machine Translated by Google” (2013): 1–8.
- Manto, Agus. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Sikap Karyawan Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional.” *Pesquisa Veterinaria Brasileira*, 2021. <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>.
- MARDIATMOKO, GUN -. “Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda.” *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan* 14, no. 3 (2020): 333–342.
- Marnis, Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- Minarni, Minarni. *Efikasi Diri Guru. POROS ONIM: Jurnal Sosial Keagamaan*. Vol. 1. Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung, 2020.
- Mohyi, Achmad. “Job Satisfaction: Through Career Development and Work Environment” (2020).
- Mokhtar, Nabilah Rizkia, and Heru Susilo. “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian Tentang Pelatihan Pada

- Calon Tenaga Kerja Indonesia Di PT Tritama Bina Karya Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 50, no. 6 (2017): 19–26.
- Mulyawati, Safna, Akhirman, and Muhammad Idris. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Penambang Pompong Di Pulau Penyegat Kota Tanjungpinang" 1, no. 2 (2020): 725–736.
- Narwadan, Rosario. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Difersifikasi* 1, no. 2 (2021): 399–412.
- Nasution, Leni Masnidar. "Statistik Deskriptif." *Jurnal Hikmah* 14, no. 1 (2017): 49–55.
- Normi, Siti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Expert, 2018.
- Nugraha, Dion Alan, Banuara Nadeak, Nelly Martini, and Dede Jajang Suyaman. "Pengaruh Pengembangan Karir , Kompetensi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat" 6, no. 1 (2022): 81–93.
- . "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat." *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen* 6, no. 1 (2022): 81.
- Paramarta, Vip. "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Kota Bandung." *Jurnal Ekonomi Efektif* 2, no. 4 (2020): 609–615.
- Pariani, Ema. "Analisis Self Efficacy (Efikasi Diri) Siswa Dalam Pembelajaran Biologi Kelas Xi Mipa Di Kabupaten Kuantan Singingi (Sma Negeri 1 Kuantan Mudik, Sma Negeri 1 Gunung Toar, Sma Negeri 1 Hulu Kuantan) Skripsi" (2019): 14.
<http://repository.uir.ac.id/id/eprint/7835%0Ahttps://repository.uir.ac.id/7835/1/156510889.pdf>.

- Permana, Sacharissa Aditya. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Topsell Rahardja Indonesia” 5, no. 1 (2022): 21–30.
- Pramono, Agus, Tepei Jordy L’ga Tama, and Teguh Waluyo. “Analisis Arus Tiga Fasa Daya 197 Kva Dengan Menggunakan Metode Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.” *Jurnal RESISTOR (Rekayasa Sistem Komputer)* 4, no. 2 (2021): 213–216.
- Prawira, Indra. “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 28–40.
- Premisari, Agustina Ansadanti, and Edi Furwanto. “DEPARTMENT PROCUREMENT WAREHOUSE PT SEMEN BATURAJA Kompetitif Dan Mampu Menjawab Tantangan Eksternal Demi Eksistensi Dan Stabilitas a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Winarti (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Itu Sendiri Sedangkan Menu” (2022): 19–30.
- Qori Fanani. “Efektifitas GROW Virtual Coaching Model: Peningkatkan Kemampuan Mahasiswa Keperawatan Dalam Perencanaan Karir.” *Jurnal KomtekInfo* 9 (2022): 1–5.
- Qurbani, Derita, and Dede Solihin. “Peningkatan Komitmen Organisasi Melalui Penguatan Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 8, no. 2 (2021): 223–232.
- Rahayu, Maulana Sidiq, and Rushadiyati Rushadiyati. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini.” *Jurnal Administrasi dan Manajemen* 11, no. 2 (2021): 136–145.
- Rahmawaty, Dian. “Pengaruh Persepsi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai

- Variabel Moderasi.” *Jurnal Benefita* 2, no. 3 (2017): 278.
- Ratih Dewi, Yahdiyans. “Hubungan Antara Self Monitoring Dengan Altruisme Pada Anggota Komunitas Save Street Child Surabaya.” *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 4, no. 1 (2017): 1–6.
- Refnadi, Refnadi. “Konsep Self-Esteem Serta Implikasinya Pada Siswa.” *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 4, no. 1 (2018): 16.
- RI, Departemen Agama. *Al Qur`an Dan Tafsirnya (Jilid III)*. Al Qur`an Dan Tafsirnya. Jakarta: Departemen Agama RI, 2011. <https://pustakalajnah.kemenag.go.id/detail/81>.
- Rochani, Siti, Daeng Ayub Natuna, and Miharty. “Effect of Self Efficacy and Social Intelligence Against Job Satisfaction for Public Junior High School Teachers Bandar Seikijang Pelalawan Regency” 9, no. 1 (2021): 50–58.
- Rozi, Achmad, and Ayu Puspitasari. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang.” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 2 (2021): 106.
- Sahadi. *Kinerja Dan Komitmen Seorang Manajer; Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Teknosain, 2018.
- Sari, Rizkia Anggita. “Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.” *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen* 1, no. 2 (2012).
- Satyawan, Angga Hanggar, Bambang Hariadi, and Tan Amelia. “Sistem Informasi Penggajian Menggunakan Presensi Sidik Jari (Studi Kasus Pada PT. Kuda Inti Samudera Cabang Surabaya).” *Jurnal Sistem Informasi* 3, no. 2 (2013): 60–65.
- Sausan, Nabilla Salsabil, Amrin Mulia, Utama Nasution, and Hesti Sabrina. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT . Asia Sakti

- Wahid Foods Manufacture Medan.” *Economics, Business and Management Science Journal* 1, no. 1 (2021): 6–13.
- Semiring, Jane Margaretha. “Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 185–199.
- Shujaat, Sobia. “Impact of Career Development on Employee Satisfaction in Private Banking Sector Karachi.” *IBT Journal of Business Studies* 9, no. 2 (2014): 1–8.
- Sihombing, Anggriani S, Victor PKLengkong, Rita N Taroreh, Jurusan Manajemen, and Fakultas Ekonomi dan Bisnis. “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10, no. 1 (2022): 1041–1051.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Siregar, Muhammad Tiopan Rizky, and R.A. Marlien. “Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak Pada Kinerja Pegawai” 7, no. 7 (2022).
- Siyoto, Sandu, and M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian. News.Ge*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Slamet, Muji, and Mulyanto. “Manajemen Uji Kompetensi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) SMK Negeri 1 Kebumen.” *Jurnal Media Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2021): 206.
<https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp/article/view/8640>.
- Subaidi, Agus. “Self-Efficacy Siswa Dalam Pemecahan

- Masalah Matematika.” *Sigma* 1, no. 2 (2016): 64–68.
http://ejournal.unira.ac.id/index.php/jurnal_sigma.
- Subiyanto, Didik, Epsilandri Septyarini, and Ongki Helmi Dinata. “Tingkat Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Hubungan Antar Keadilan Organisasional Terhadap Niat Untuk Pindah Kerja: Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Yogyakarta.” *Religion Education Social Laa Roiba Journal* 4, no. 6 (2022): 1661–1683.
- Subroto, Setyowati. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 12, no. 1 (2018): 18–33.
- Sudarma, Maman. *Metodologi Penelitian Geografi: Ragam Perspektif Dan Prosedur Penelitian Edisi 2*. Yogyakarta: Mobius, 2018.
- Suparyanto dan Rosad. “濟無No Title No Title No Title” 5, no. 3 (2020): 248–253.
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimram, and Hamidah Nayati Utami. “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Profit* 7, no. 1 (2012): 25–37.
- Suwena, Kadek Rai, and Lulup Endah Tripalupi. *Statistika Dasar*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Tannady, Hendy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Yogyakarta: Expert, 2017.
- . *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Yogyakarta: Expert, 2018.
- Thomas, Yeltsin Aprioke, Arie Junus Rorong, and Deysi Tampongangoy. “Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara Yeltsin Aprioke Thomas Arie Junus Rorong Deysi Tampongangoy.” *Jurnal Administrasi Publik* 3, no. 046 (2018): 1–10.
- Tisna, Gede Doddy, and I Nyoman Sudarmada. *Manajemen Olahraga*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.

- Tumengkol, Vicka I. R., Bernhard Tewal, and Genita Lumintang. “Pengaruh Efikasi Diri, Lokus Kendali Internal Dan Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Mercure Manado Tateli Beach Resort.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8, no. 4 (2020): 873–884.
- Umi Mardiyati, Gatot Nazir Ahmad. “Terhadap, Profitabilitas Perusahaan, Nilai Terdaftar, Yang Bursa, D I Indonesia, Efek Periode, B E I.” *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 3, no. 1 (2012): 1–17.
- Wahjono, Sentot Imam. *Perilaku Organisasi*. 1st ed. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- War, Wint, Rocio Sanchez, Mart F Ruiz, Manuel Arment eros Gallardo, Rocío Art eaga Sánchez, Farshad Tojjari, Mohammad Reza Esmaeili, and Reza Bavandpour. “The Effect of Self-Efficacy on Job Satisfaction of Sport Referees Related Papers Surveying FIFA Inst Ruct Ors’ Behavioral Int Ent Ion t Oward t He Mult Imedia Teaching Mat Erials The Effect of Self-Efficacy on Job Satisfaction of Sport Referees.” *Pelagia Research Library European Journal of Experimental Biology* 3, no. 2 (2013): 219–225. www.pelagiaresearchlibrary.com.
- Widana, I Wayan, and Putu Lia Muliani. *Uji Persyaratan Analisis*. Lumajang: Klik Media, 2020.
- Widyanti, Rahmi. “Manajemen Karir: Teori, Konsep, Dan Praktik.” *Rizky Artha Mulia* (2018): 1–26. [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku Manajemen Karir.Rahmi Widyanti.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3264/1/Buku_Manajemen_Karir.Rahmi_Widyanti.pdf).
- Woran, Irvine L, Ardiansa A.T Tucunan, and Franckie R.R Maramis. “Hubungan Antara Supervisi Dan Keamanan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Noongan.” *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 7, no. 5 (2018): 1–9.