

**PENGARUH EFIKASI DIRI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KETERLIBATAN
KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
PENGELOLA SP PLAZA BATAM**

Yannik Ariyati¹⁾, Lelys²⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan
Email: Yannik_ariyati@yahoo.co.id¹⁾
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan
Email: lelysyoo@gmail.com²⁾

ABSTRACT

This thesis is for fulfil one of the condition to get bachelor degree at management major in University Riau Kepulauan (UNRIKA). Subject that writes submitted is "The effect of Self Efficacy, Career Development and Employee Engagement on Employee Performance at SP Plaza Batam".

This study aims to determine the effect of self efficacy, career development and employee engagement on employee performance at SP Plaza Batam. The method of this research is linear regression. The population in this study were all employees of SP Plaza Batam. Sampling is a sampling technique saturated, is the entire population of the research sample. The t test showed that self efficacy have positive influence on employee performance and employee engagement have positive influence on employee performance. However, career development is showed not significantly on employee performance. While f test analysis data find that there are simultaneously effect on the employee performance.

Keywords: *self efficacy, career development, employee engagement, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk memenuhi manajemen gelar sarjana satu-ke-satu utama di Universitas Kepulauan Riau (UNRIKA). Subjek yang ditulis adalah "Pengaruh Self Efficacy, Pengembangan Karir dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di SP Plaza Batam".

Penelitian ini memiliki efek efikasi diri, pengembangan karir karyawan dan keterlibatan karyawan di SP Plaza Batam. Metode penelitian adalah regresi linier. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SP Plaza Batam. Pengambilan sampel adalah teknik pengambilan sampel, seluruh populasi sampel penelitian. Tes menunjukkan bahwa ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pengembangan karier menunjukkan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Sementara ada efek simultan pada kinerja karyawan.

Kata kunci: *self efficacy, pengembangan karir, keterlibatan karyawan, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (karyawan) adalah manusia yang bekerja pada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan atau kompensasi lainnya

dengan memberikan jasa baik dalam bentuk pikiran maupun tenaga.

Perusahaan harus siap mempersiapkan karyawan yang handal dan kompetitif untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil yang ingin

dicapai oleh setiap organisasi atau perusahaan.

Dalam upaya mencapai suatu tujuan, karyawan pada dasarnya harus dibekali efikasi diri. Efikasi diri adalah perasaan percaya akan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas dan atau masalah dalam berbagai situasi. Efikasi diri dapat mempengaruhi pola pikir seseorang, sebab dengan perasaan percaya diri yang dimiliki maka karyawan akan berusaha mengerjakan tugas yang diberikan dengan sikap motivasi tinggi, tenang dan bertanggung jawab atas hasil yang dikerjakan.

Selain efikasi diri, kinerja ditentukan oleh banyak hal lainnya. Pendidikan, pelatihan maupun perencanaan karir seseorang adalah proses pengaturan dan cara meningkatkan kemampuan karyawan. Pengembangan karir kepada karyawan diberikan sebagai tambahan yang akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai standar kerja serta bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya.

Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan perlu melibatkan dirinya untuk bekerja bersama rekannya demi kelancaran pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Keterlibatan karyawan memiliki peran penting sebagai bukti antusias dan semangat karyawan dalam bekerja. Dengan melibatkan diri terhadap perusahaan, maka karyawan dapat saling berinteraksi dengan rekannya dalam bekerja dan melatih ketrampilan yang dimiliki. Hal ini merupakan bukti karyawan memberikan dampak positif melalui hasil kinerja tugas yang mudah maupun sulit yang dikerjakan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengelola SP Plaza Batam ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengelola SP Plaza Batam ?

3. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pengelola SP Plaza Batam ?
4. Apakah efikasi diri, pengembangan karir dan keterlibatan karyawan berpengaruh secara simultan/bersama-sama terhadap kinerja karyawan Kantor Pengelola SP Plaza Batam ?

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
2. Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.
4. Efikasi diri, pengembangan karir dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Efikasi Diri

Rizky (2015) mendefinisikan efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya, sehingga orang tersebut dapat memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan tugasnya, mencapai tujuan dan yakin bahwa dirinya dapat melakukan tugas yang sulit sekalipun.

Sementara itu, pendapat Baron dan Byrne (Fabian, 2017) menyebutkan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Uraian sebelumnya dapat disimpulkan efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kemampuan melakukan atau menghasilkan sesuatu.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah :

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery experience*)
2. Pengalaman orang lain (*Vicarious experience*)
3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)
4. Kondisi Psikologis (*Physiological State*)

Pengembangan Karir

Menurut Anggraini (2016) pengembangan karir adalah tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya yang disponsori baik oleh perusahaan, manajer atau pun pihak lain. Pendidikan, pelatihan dan pengalaman merupakan tindakan seseorang untuk mencapai rencana karir.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah :

1. Prestasi Kerja
2. Pengenalan Oleh Pihak Lain
3. Kesetiaan Pada Organisasi
4. Pembimbing Dan Sponsor
5. Dukungan Para Bawahan
6. Kesempatan Untuk Bertumbuh
7. Berhenti Atas Kemauan Sendiri

Keterlibatan Karyawan

Menurut Setiani (2011) keterlibatan karyawan adalah sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif di dalamnya, menginvestigasikan waktu dan energi untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaan penting sebagai keseluruhan kesan diri.

Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan pendekatan kerja yang dirancang untuk memastikan bahwa karyawan berkomitmen untuk tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka, termotivasi untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi (Sari, 2016)

Faktor – faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan adalah :

1. Karakteristik Pribadi
2. Faktor Sosial
3. Karakteristik Pekerjaan
4. Karakteristik Kondisi Kerja yang Menunjang
5. Karakteristik Organisasi

Adapun tipe karyawan berdasarkan tingkat keterlibatan kerja :

1. *Engaged*

2. *Not Engaged*
3. *Actively Disengaged*

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Rahayu (2013) adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap komperatif.

Sementara itu, Wibowo (Anggraini, 2016) menyebutkan kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut.

Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap, perilaku serta kinerja karyawan.

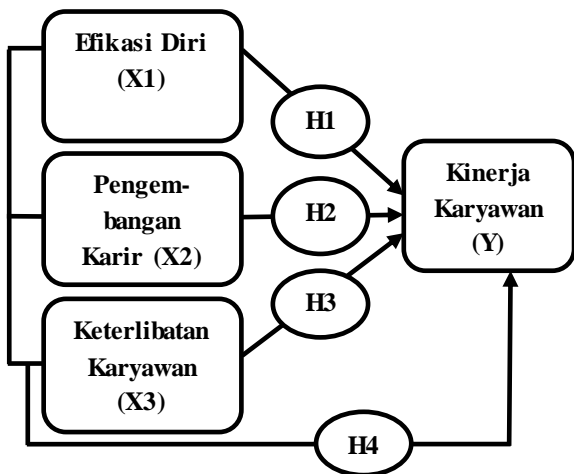
Uraian sebelumnya dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah melakukan pekerjaan dan mencapai hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Unsur Intrinsik
 - a. Tingkat Pendidikan
 - b. Tingkat Pengetahuan
 - c. Tingkat Ketrampilan
 - d. Sikap Motivasi Terhadap Kerja
 - e. Tingkat Pengalaman Kerja
2. Unsur Ekstrinsik
 - a. Lingkungan Keluarga
 - b. Lingkungan Sosial Budaya
 - c. Lingkungan Ekonomi
 - d. Lingkungan Belajar
 - e. Lingkungan Kerja Termasuk Budaya Kerja
 - f. Teknologi

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



HIPOTESIS PENELITIAN

1. Terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Kantor Pengelola SP Plaza Batam
2. Terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Kantor Pengelola SP Plaza Batam
3. Terdapat pengaruh signifikan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan Kantor Pengelola SP Plaza Batam
4. Terdapat pengaruh efikasi diri, pengembangan karir dan keterlibatan karyawan secara bersama terhadap kinerja karyawan Kantor Pengelola SP Plaza Batam.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh dua variabel atau lebih. Maka dalam penelitian ini terdapat variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Pengelola SP Plaza yang beralamat di Kompleks Industri Sentosa Perdana Blok A No 1, Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Pengelola SP Plaza. Seluruh populasi jadi sampel penelitian (menggunakan teknik sampling jenuh). Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil.

Berdasarkan data personalia pada Kantor Pengelola SP Plaza, karyawan tetap diluar jajaran pimpinan berada pada angka 60 orang. Jumlah 60 orang ini termasuk relative kecil, sehingga metode pengambilan sampel mencakup seluruh karyawan tetap yang ada.

Sumber Pengumpulan Data

Sumber pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Data primer
Data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuisioner.
2. Data sekunder
Data diperoleh dari penelitian terdahulu, maupun teori yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi (dengan pengamatan langsung)
2. Kuisioner (dengan daftar pernyataan/pertanyaan)
3. Studi Pustaka

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heterokedastisitas
4. Uji Hipotesis
 - a. Uji T
 - b. Uji F
 - c. Koefisien Determinasi

d. Analisis Regresi Linear Berganda

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

| Variabel | Butir Pernyataan | r hitung | r tabel | Hasil |
|-----------------------|------------------|----------|---------|-------|
| Efikasi Diri | Item 1 | 0,915 | 0,254 | Valid |
| | Item 2 | 0,927 | 0,254 | Valid |
| | Item 3 | 0,794 | 0,254 | Valid |
| Pengembangan Karir | Item 1 | 0,829 | 0,254 | Valid |
| | Item 2 | 0,895 | 0,254 | Valid |
| Keterlibatan Karyawan | Item 1 | 0,800 | 0,254 | Valid |
| | Item 2 | 0,697 | 0,254 | Valid |
| | Item 3 | 0,628 | 0,254 | Valid |
| | Item 4 | 0,544 | 0,254 | Valid |
| | Item 5 | 0,707 | 0,254 | Valid |
| | Item 6 | 0,818 | 0,254 | Valid |
| Kinerja | Item 1 | 0,793 | 0,254 | Valid |
| | Item 2 | 0,860 | 0,254 | Valid |
| | Item 3 | 0,769 | 0,254 | Valid |
| | Item 4 | 0,510 | 0,254 | Valid |
| | Item 5 | 0,720 | 0,254 | Valid |

Pada tabel 1. menunjukkan bahwa 16 butir pernyataan *valid* karena nilai r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

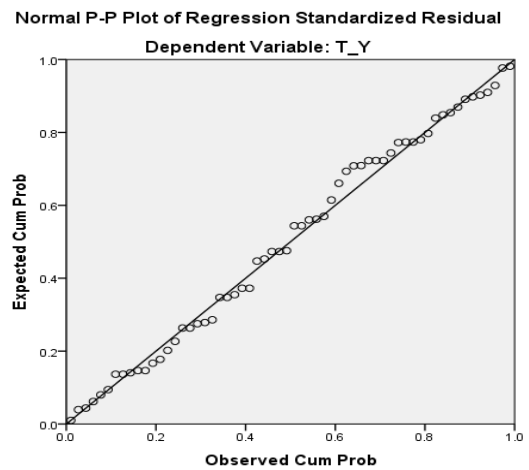
| Variabel | item | Alpha | Keterangan |
|-----------------------|------|-------|-----------------|
| Efikasi Diri | 3 | 0,854 | <i>Reliabel</i> |
| Pengembangan Karir | 2 | 0,649 | <i>Reliabel</i> |
| Keterlibatan karyawan | 6 | 0,796 | <i>Reliabel</i> |
| Kinerja | 5 | 0,756 | <i>Reliabel</i> |

Dari hasil pengolahan data pada table 2. diatas variabel x_1 nilai alpha sebesar 0,854 variabel x_2 nilai alpha sebesar 0,649 variabel x_3 nilai alpha sebesar 0,796 dan variabel y nilai alpha sebesar 0,756. Maka seluruh data dapat dinyatakan reliabel karena nilai alpha > 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. memperlihatkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinearitas

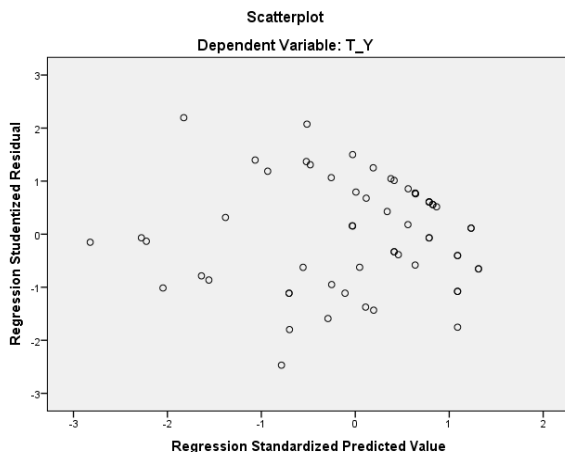
Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Efikasi Diri | 0.811 | 1.233 |
| Pengembangan Karir | 0.816 | 1.226 |
| Keterlibatan Karyawan | 0.721 | 1.388 |

Dari tabel 3. di atas terlihat bahwa variabel Efikasi diri memiliki tolerance 0,811 > 0,10 dan VIF sebesar 1,233 < 10, variabel Pengembangan Karir memiliki tolerance 0,816 > 0,10 dan VIF sebesar 1,226 < 10, variabel Keterlibatan Karyawan memiliki tolerance 0,721 > 0,10 dan VIF sebesar 1,388 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 3 di atas dapat dilihat persebaran titik-titik yang acak di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y. Dapat disimpulkan dari gambar tersebut bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis Uji T (Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T

| Model | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-----------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 4.552 | 0.000 | 0.811 | 1.233 |
| Efikasi diri | 2.902 | 0.005 | 0.816 | 1.226 |
| Pengembangan karir | -.336 | 0.738 | 0.721 | 1.388 |
| Keterlibatan karyawan | 5.546 | 0.000 | 0.811 | 1.233 |

Ketentuan pengujian yaitu jika nilai signifikan > 0,05 maka Ho diterima Ha ditolak, jika nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima.

Hasil output sesuai table 4. di atas variable efikasi diri $X_1 = 0,005 < 0,05$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima maka variable efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir $X_2 = 0,738 > 0,05$ artinya Ho diterima dan Ha ditolak maka variable pengembangan karir memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, keterlibatan karyawan $X_3 = 0,000 < 0,05$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima maka variable keterlibatan

karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 157.766 | 3 | 52.589 | 22.791 | .000 ^b |
| Residual | 129.217 | 56 | 2.307 | | |
| Total | 286.983 | 59 | | | |

Hasil output table 5. di atas nilai F hitung adalah 22,791. Nilai F table diperoleh dari $df_1 = K - 1 = 4 - 1 = 3$. Dan $df_2 = n - 4 = 60 - 4 = 56$. F table = 2,77.

Maka untuk F hitung > F table yaitu $22,791 > 2,77$, jadi variable independen (bebas) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variable dependen (tetap).

Jadi disimpulkan bahwa efikasi diri (X_1), pengembangan karir (X_2) dan keterlibatan karyawan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .741 ^a | .550 | .526 | 1.51903 |

Hasil output table 6. di atas nilai koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,526 atau 52.6 % dan 47,4 % sisanya merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan di model penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 8.990 | 1.975 | |
| Efikasi diri_X1 | .369 | .127 | .289 |
| 1 Pengembangan karir_X2 | -.065 | .192 | -.033 |
| Keterlibatan karyawan_X3 | .365 | .066 | .586 |

Dari tabel 7. di atas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,990 + 0,369 X_1 + (-0,65) X_2 + 0,365 X_3 + e$$

Keterangan:

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X1 = Efikasi Diri

X2 = Pengembangan Karir

X3 = Keterlibatan Karyawan

Y = Kinerja Karyawan

PEMBAHASAN

Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan

Hasil yang didapat dalam analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui $F_{hitung} > F_{table}$ dapat disimpulkan variable efikasi diri (X1), pengembangan karir (X2) dan keterlibatan karyawan (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variable kinerja karyawan pada Kantor Pengelola SP Plaza.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Diky Fabian (2017) melakukan penelitian

tentang pengaruh *self efficacy* dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, Medan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan dalam analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siti Yuniarti Sundari (2017) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo, Medan.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Princes Grace Lewiuci dan Ronny H. Mustamu (2016) tentang pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin.

KESIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Efikasi diri berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai t hitung $2.902 < 1.6725$ t tabel dengan signifikansi $0.005 < 0.05$.
2. Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai t hitung $-0.336 < 1.6725$ t tabel dengan signifikansi $0.738 > 0.05$.
3. Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai t hitung $5.546 < 1.6725$ t tabel dengan signifikansi $0.000 < 0.05$.
4. Efikasi diri, pengembangan karir, dan keterlibatan karyawan berpengaruh

signifikan secara simultan terhadap kinerja pada Kantor Pengelola SP Plaza. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai f hitung $22.791 > 2.77$ f tabel dengan signifikansi $0.000 < 0.05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, C. R. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Islam Malahayati*, Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Annisa, A., & Soeling, P. D. (2013). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Chandra Sakti Utama Leasing*, Jakarta : Universitas Indonesia.
- Fabian, D. (2017). *Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk*, Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Handoyo, A. W., & Setiawan, R. (2017). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata*, Surabaya : Universitas Kristen Petra.
- Hasanah, N. (2014). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ditjen Penyelenggara Haji Dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia*, Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Hidayat, A. S. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsud Saras Husada Purworejo*, Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah.
- Hutabarat, I. P. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*, Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Indriati, D. (2016). *Hubungan Antara Self-Efficacy, Stres Positif, Dan Kepuasan Hidup Pada Mahasiswa Magister Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah.
- Lestari, I. P. (2015). *Pengaruh Self Efficacy Dan Ocb Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kejaksaan Negeri Jember*, Jember : Universitas Jember.
- Lewiuci, G. P., & Mustamu, R. H. (2016). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin, AGORA Vol. 4, No. 2*, pages 101-106, Surabaya : Universitas Kristen Petra .
- Lutfiyanti, L. (2012). *Pengaruh Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT XYZ*, Bogor : Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian.
- Munthe, O. J. (2017). *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda, Pengembangan Karir Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di PT. Telkom Regional 1 Sumatera*, Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Pasaribu, I. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero)*

- Kantor Cabang Utama Medan ,
Medan : Universitas Sumatera Utara.*
- Rizky, I. A. (2015). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy, OCB Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Rsu. Kaliwates , Jember : Universitas Jember.*
- Sari, K. L. (2016). *Membangun Employee Engagement Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwahana Adityakarta Di Boyolali , Skripsi. Surakarta: Institut Agama Islam Negeri.*
- Setiani, A. (2011). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Wartawan Umum Harian Suara Merdeka. Semarang: Universitas Negeri Semarang.*
- Suhendra, R. (2013). *Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PT.Bank Sumut Kantor Cabang Pembantu Usu , Medan : Universitas Sumatera Utara.*
- Sundari, S. Y. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo Medan , Medan : Universitas Sumatera Utara.*
- Zulfitrianti. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta , Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah.*