

***SELF EFFICACY DAN CAREER DEVELOPMENT TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI  
SELATAN***

**Dwi Nurvania Edar**  
Universitas Negeri Makassar

**Zainal Ruma**  
Universitas Negeri Makassar

**Agung Widhi Kurniawan**  
Universitas Negeri Makassar

**Rahmat Riwayat Abadi**  
STIEM Bongaya

Korespondensi penulis: [dwinurvaniaedar@gmail.com](mailto:dwinurvaniaedar@gmail.com)

**Abstract.** *The availability of quality resources and the skills of an employee are needed in making plans, systems, processes and goals that the organization wants to achieve. The success or failure of an organization is inseparable from the participation of the employees appointed to carry out the work itself. Professionals are needed to be able to occupy and carry out an assigned position, in line with the development of the type of service. The purpose of this research is to examine and analyze the influence of self efficacy and career development on employee performance on Investment Office and One Stop Integrated Service in South Sulawesi. The research sample was 68 respondents using stratified proportional sampling. The data technique used by questionnaire. The data analysis method used was Multiple of Analysis Regression which was processed with the SPSS 25 version. The results showed that self efficacy has a positive and significant effect on employee performance and career development has a positive and significant effect on employee performance.*

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

**Abstrak.** Tersedianya *resources* yang berkualitas serta kecakapan seorang pegawai sangat diperlukan dalam membuat rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tidak terlepas dari peran serta pegawai yang ditunjuk untuk menjalankan pekerjaan itu sendiri. Tenaga profesional diperlukan untuk dapat menduduki serta menjalankan suatu jabatan yang ditugaskan, seiring dengan berkembangnya jenis pelayanan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy dan career development* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel penelitian sebanyak 68 responden dengan menggunakan teknik *stratified proportional sampling*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** *self efficacy, career development, kinerja pegawai.*

Received Oktober 30, 2022; Revised November 2, 2022; Desember 22, 2022

\*Corresponding author, e-mail address [dwinurvaniaedar@gmail.com](mailto:dwinurvaniaedar@gmail.com)

## **LATAR BELAKANG**

Potensi yang dimiliki tiap *resources* yang ada di dalam organisasi haruslah diberdayakan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Organisasi pemerintahan, seperti kantor dinas yang mengoperasikan dan mengelola sumber daya manusia diharapkan mampu mencapai tujuan organisasi dan mampu menghadirkan *public service* yang maksimal untuk masyarakat.

Aspek sumber daya manusia, dalam hal ini adalah aparatur sipil negara (ASN) merupakan aspek yang penting demi tercapainya tujuan organisasi. Setelah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) ditetapkan, yang merupakan dasar dalam manajemen ASN dalam membangun aparatur yang berintegritas, profesional, netralitas yang bebas dari intervensi politik, bebas dalam praktek KKN serta mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Hadirnya undang-undang ASN ini adalah langkah baru reformasi birokrasi yang profesional, kompeten, berintegritas serta menjadi tolak ukur yang adil dalam sistem manajemen pegawai yang efektif dan efisien (Puspitasari, et al., 2015).

Tersedianya *resources* yang berkualitas serta kecakapan seorang pegawai sangat diperlukan dalam membuat rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi untuk meraih keberhasilan pembangunan nasional melalui instansi pemerintahan, seperti yang ada pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu provinsi Sulawesi Selatan atau disingkat menjadi DPMPTSP provinsi Sulawesi Selatan.

Keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan dan tercapainya tujuan organisasi, tercapainya kinerja yang optimal, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan yang diinginkan oleh suatu organisasi merupakan aspek penting yang perlu dicermati. Selain itu, mengembangkan kinerja menjadi suatu hal yang penting karena yang dapat dijadikan acuan penilaian terhadap prestasi individu pegawai. Hasil kerja yang efektif dan efisien akan berdampak pada makin tingginya kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai mengalami penurunan maka hasil kerjanya akan menunjukkan penurunan efektivitas dan efisiensi (Yusuf, 2011).

Berdasarkan pengamatan atau observasi awal yang dilaksanakan pada kantor DPMPTSP provinsi Sulawesi Selatan, di jumpai pegawai yang mengalami penurunan kinerja, seperti keterlambatan dalam penyelesaian tugas atau pekerjaannya, kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan, *output* yang kurang maksimal karena tidak terpenuhinya hasil kerja sesuai dengan target yang diinginkan yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya mutu

pelayanan. Selain itu, masih sering dijumpai pegawai yang mengalami keterlambatan pada saat jam masuk kantor.

Selain itu, fenomena seperti kurang mahirnya pegawai dalam mengoperasikan dan menjalankan fasilitas berbasis teknologi masih ditemukan pada kantor ini dan hal tersebut merupakan salah satu masalah yang perlu diatasi agar tidak terjadi penurunan produktifitas kerja. Hal-hal seperti inilah yang menjadi salah satu faktor atau kendala yang dialami pegawai untuk memperoleh kinerja yang optimal.

Berdasarkan permasalahan serta pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian tentang pengaruh *self efficacy* dan *career development* terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi Sulawesi Selatan.

## KAJIAN TEORITIS

### ***Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Lunenburg (2011:10) *self efficacy* merupakan keyakinan ada di dalam diri individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu ketika menghadapi dan menyelesaikan masalah sehingga individu tersebut mampu melewati rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. *Self efficacy* merupakan dorongan seseorang untuk mencapai kesejahteraan dan pencapaian individu. Seseorang akan mencurahkan potensi, usaha, serta ketekunan untuk mendapatkan atau mencapai target yang diinginkan. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi lebih memungkinkan untuk menjalankan perilaku tertentu dengan intensi yang tinggi. Sebaliknya, dengan *self efficacy* yang rendah cenderung berdampak pada kinerja dengan tingkat intensi yang lebih rendah (Yusuf, 2011).

Menurut Gibson, et al. (2012) ciri-ciri individu yang memiliki *self efficacy* yang baik adalah selalu berpikir positif, serta fokus pada tujuan. Ketika memerlukan bantuan, pegawai dengan *self efficacy* yang baik akan mencari bantuan konkret, bukan bantuan yang bersifat emosional. Sedangkan, karyawan dengan *self efficacy* yang kurang baik hanya mengkhawatirkan atau berfokus pada masalah dan selalu berpikir bahwa pekerjaan itu akan gagal atau tidak mampu dikerjakan dengan baik.

*Self efficacy* merupakan keyakinan yang muncul pada diri seseorang untuk menjalankan pekerjaannya, sehingga mampu mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, seseorang akan cenderung menghindari situasi di mana orang tersebut merasa tidak mampu akan apa yang dikerjakannya. *Self efficacy* yang tinggi mempunyai tingkat kepercayaan dan konsentrasi yang

lebih baik ketika menjalankan tugasnya, sehingga akan memudahkan individu untuk lebih cepat menyesuaikan diri terhadap situasi yang sedang dihadapi.

Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, tiap individu akan memiliki tingkat perhatian yang lebih baik terhadap tanggung jawabnya. Namun, ketika menemui kegagalan, maka individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung mempunyai *effort* yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, *self efficacy* mempengaruhi pilihan seseorang yang terkait dengan tugas, situasi, pilihan rekan kerja, dan seberapa banyak *effort* yang mereka lakukan. Bradley, et al. (2017) menyimpulkan bahwa, individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mengharapkan hasil yang baik dari upaya mereka, dan melihat kelemahan sebagai hal yang harus ditaklukkan melalui usaha, keuletan, dan tekad. Di sisi lain, orang dengan *self-efficacy* yang rendah mengharapkan usaha mereka gagal. Chan, et al. (2017) berpendapat bahwa *self efficacy* berhubungan positif dengan kinerja.

H<sub>1</sub>: *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Career Development terhadap Kinerja Pegawai**

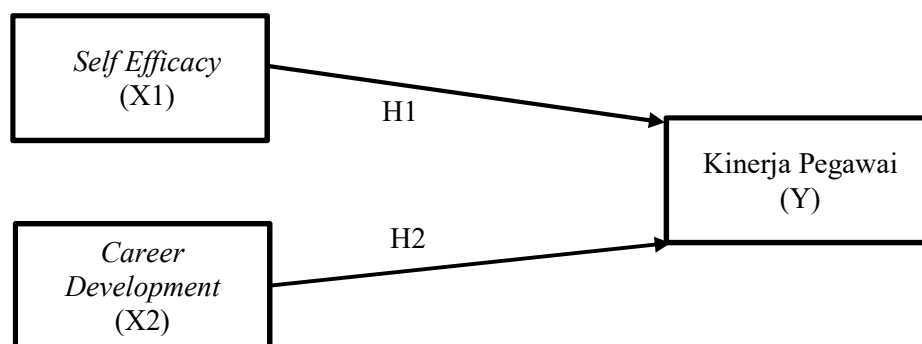
Memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, kemudian tersedia ketika dibutuhkan merupakan pendekatan formal yang digunakan perusahaan dalam pengembangan karir (Mondy, 2008:243). Sementara itu, Dessler (2010:5) mendefinisikan pengembangan karir sebagai sejumlah rangkaian aktivitas yang berdampak pada aktivitas eksploitasi, stabilisasi, keberhasilan, serta pemenuhan karir individu. Handoko (2001:130) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan usaha individu untuk mencapai rencana karirnya. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai pihak yang terlibat dalam proses pengembangan karir pegawai, yaitu individu yang bersangkutan, bagian kepegawaian, serta atasan. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, pengembangan karir adalah proses perencanaan karir dalam meningkatkan karir pribadi atau individu dengan usaha serta kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan status atau karir seseorang dalam suatu organisasi.

Nawawi (2008:289) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan untuk meningkatkan serta memperluas kemampuan seorang individu. Pegawai memiliki peran penting untuk kemajuan perusahaan/organisasi, dan salah satu bentuk tanggung jawab sebagai pegawai adalah dengan mengembangkan karirnya. Perusahaan/organisasi tentu akan menyediakan fasilitas serta sarana yang terbaik demi mendapatkan karyawan atau pegawai yang memiliki prestasi.

Pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas terkait pelaksanaan tanggung jawab individu, agar mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan visi, misi, serta tujuan organisasi. Menurut Handoko (200:134) tujuan pengembangan karir adalah untuk memastikan bahwa para karyawan belum mendapatkan promosi, mereka masih mempunyai kesempatan dan akan dipertimbangkan untuk kesempatan promosi-promosi berikutnya. Saat kualifikasi sudah terpenuhi, akan diberikan arahan serta bimbingan terkait kegiatan-kegiatan pengembangan karir yang harus diambil.

Pengembangan karir merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan sifat-sifat, serta kepribadian individu untuk menyiapkan para pegawai memegang suatu tanggung jawab di masa mendatang. Hal ini merupakan bentuk antisipasi untuk memastikan dan menyesuaikan individu terkait kemajuan teknologi, peningkatan kerja, dan peningkatan prestasi kerja (Mardiyah & Purba, 2019; Rachmatika, 2015). Adanya pengembangan akan membuat pegawai menjadi terlatih, terdidik, dan memiliki keahlian sehingga akan membuat para pegawai akan merasa berguna, lebih percaya diri, dan bernilai di hadapan rekan dan masyarakat.

H<sub>2</sub>: *Career development* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei yang mana dalam pengumpulan diperoleh dengan kuesioner dan wawancara. Menurut Sugiyono (2002:3) metode survei merupakan sebuah penelitian yang dilakukan terhadap populasi besar maupun kecil, data yang dipelajari merupakan data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, serta hubungan-hubungan antar variabel.

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah aparatur sipil negara (ASN) pada kantor DPMPTSP provinsi Sulawesi Selatan sebagai objek penelitian. Jumlah populasi ASN pada kantor DPMPTSP provinsi Sulawesi Selatan, yaitu berjumlah 82 orang.

Hasil dari rumus slovin menunjukkan sampel yang dapat diperoleh dari populasi yang ada adalah sebanyak 68 sampel. Oleh karena itu, ASN pada kantor DPMPTSP provinsi Sulawesi Selatan yang akan dijadikan sampel terdapat 68 orang. Selanjutnya, penarikan sampel dengan menggunakan teknik *Stratified Proportionate Random Sampling*. *Stratified Proporsional Random* merupakan sampel acak stratifikasi di mana populasi bersifat heterogen dibagi dalam lapisan-lapisan (strata) dan dari strata tersebut dapat diambil sampel secara acak.

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan pada sebuah konsep variabel ke dalam instrumen pengukuran. Variabel harus didefinisikan secara operasional, tujuannya adalah agar lebih mudah menentukan hubungan antar variabel dan pengukurannya. Tanpa definisi operasional variabel, peneliti akan mengalami kesulitan dalam menentukan pengukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:90).

*Self efficacy* merupakan Keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam mengatur dan menjalankan tindakan untuk menjalankan tindakan untuk mencapai kesuksesan. Lunenberg (2011:36) mengemukakan bahwa terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu: a) *Past Performance*, b) *Vicarious Experience*, c) *Verbal Persuasion*, dan d) *Emotional Cues*.

*Career development* merupakan proses perencanaan karir pribadi atau individu dengan usaha serta kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan karir dalam suatu organisasi. Menurut Handoko (2008:131) ada beberapa indikator pengembangan karir, yaitu; a) prestasi kerja, b) *exposure*, c) kesetiaan organisasional, d) mentor dan sponsor, e) kesempatan-kesempatan untuk tumbuh, dan f) dukungan manajemen.

Kinerja pegawai merupakan penilaian atau pencapaian tugas yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan individu dan kinerja organisasi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator (Robbins & Coulter, 2010), yaitu, a) kualitas, b) kuantitas, c) ketepatan waktu, d) eferktivitas, e) kemadirian.

### **Metode Analisis Data**

Analisis regresi berganda menurut Sugiyono (2010, h. 277) merupakan suatu metode analisis yang digunakan oleh peneliti untuk meramalkan nilai pengaruh antara dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel *self efficacy* (X1), *career development* (X2), berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Jenis persamaan regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = *Self Efficacy*
- X2 = *Career Development*
- $\beta_0$  = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi
- $\varepsilon$  = Kesalahan Pengganggu

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, status pernikahan, usia, tingkat pendidikan, bidang kompetensi, masa kerja, dan unit kerja dalam organisasi. Pada penelitian ini, jumlah kuesioner disebarkan sebanyak 68 dan yang kembali dan terisi sebanyak 68 responden.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian**

No.	Karakteristik	Kriteria	Frekuensi (jiwa)	Persentase %
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	29	42,65%
		Perempuan	39	57,35%
2	Usia Anda saat ini	< 25 tahun	0	0%
		26-35 tahun	9	13,24%
		36-45 tahun	29	42,65%
		46-55 tahun	25	36,76%
		> 55 tahun	5	7,35%
3	Tingkat Pendidikan Terakhir Anda	SMA	3	4,41%
		Diploma	7	10,29%
		Sarjana	38	55,88%
		Magister	20	29,41%
		Doktor	0	0%

	Lainnya.....	0	0%	
	< 5 tahun	1	1,47%	
	6-10 tahun	14	20,59%	
4	Masa Kerja Anda	11-15 tahun	33	48,53%
		16-20 tahun	5	7,35%
		21-25 tahun	5	7,35%
		> 25 tahun	10	14,71%

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 39 orang (57,35%), karakteristik usia responden sebanyak (96%) berada pada rentang usia 36-45 tahun sebanyak 29 orang (42,65%), tingkat pendidikan terakhir dengan latar belakang sarjana sebanyak 38 orang (55,88%), kemudian masa kerja ASN dalam penelitian berada pada rentang 11-15 tahun 33 sebanyak (48,53%).

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dibandingkan dengan nilai r-tabel (65) dengan tingkat ( $\alpha$ ) 0,05, yaitu sebesar 0,240. Kriteria keputusan, apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel maka indikator dikatakan layak (sahih) dan sebaliknya (Ghozali, 2017:67).

Uji instrumen lain yang digunakan adalah uji reliabilitas, yaitu berhubungan dengan masalah ketepatan dari suatu data, sedangkan untuk pengujian reliabilitas dapat dilihat melalui nilai koefisien alpha yang dibandingkan dengan nilai 0,60. Konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai *alpha* diatas 0,60 dan sebaliknya (Ghozali, 2017:67). Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS dapat disajikan pengujian validitas dan reliabilitas pada tabel berikut ini:

**Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Konstruk / Variabel Laten	Item (Indikator)	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Reliabilitas ( <i>Cronbach <math>\alpha</math></i> )
<i>Self Efficacy</i> (X1)	SEPP1	0,378	0,808
	SEPP2	0,386	
	SEPP3	0,472	
	SEPP4	0,540	
	SEVE1	0,471	
	SEVE2	0,380	
	SEVE3	0,496	
	SEVE4	0,417	
	SEVP1	0,394	
	SEVP2	0,367	



	SEVP3	0,374	
	SEVP4	0,498	
	SEEC1	0,320	
	SEEC2	0,470	
	SEEC3	0,317	
	SEEC4	0,302	
	CDP1	0,373	
	CDP2	0,410	
	CDP3	0,454	
	CDE1	0,348	
	CDE2	0,360	
	CDE3	0,297	
	CDK1	0,477	
	CDK2	0,347	
Career Development (X2)	CDK3	0,424	0,802
	CDM1	0,330	
	CDM2	0,502	
	CDM3	0,360	
	CDT1	0,331	
	CDT2	0,348	
	CDT3	0,333	
	CDD1	0,400	
	CDD2	0,359	
	CDD3	0,473	
	KPL1	0,389	
	KPL2	0,397	
	KPL3	0,490	
	KPN1	0,497	
	KPN2	0,313	
	KPN3	0,490	
Kinerja Pegawai (Y)	KPW1	0,325	0,799
	KPW2	0,405	
	KPW3	0,459	
	KPE1	0,378	
	KPE2	0,402	
	KPE3	0,308	
	KPK1	0,340	
	KPK2	0,482	
	KPK3	0,434	

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 2 memperlihatkan bahwa semua indikator (*observed*) adalah valid, hal ini ditandai dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* > *r*-tabel (0,240). Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua indikator (*observed*) layak digunakan sebagai indikator dari konstruk (laten variabel). Kemudian, koefisien *alpha* (*cronbach alpha*) memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel penelitian (konstruk) yang berupa variabel *self efficacy*, *career development*, dan kinerja pegawai adalah reliabel atau memiliki reliabilitas

yang tinggi, sehingga mempunyai ketepatan untuk dijadikan variabel (konstruk) suatu penelitian.

### Uji Regresi Linier Berganda

Untuk membuktikan hipotesis terkait adanya pengaruh variabel *self efficacy* (X1), *career development* (X2), secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Program komputer *SPSS for Windows* versi 25 digunakan untuk membantu dalam melakukan perhitungan statistik analisis regresi linier berganda. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya terdapat tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.356	4.386		1.449	.152
	SELF EFFICACY	.494	.082	.551	6.037	.000
	CAREER DEVELOPMENT	.318	.080	.362	3.961	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS versi 25 (2023)

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel *self efficacy* menunjukkan nilai  $t = 6,037$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa, hipotesis 1 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi *self efficacy*, semakin besar pula kinerja pegawai pada DPMPTSP, sebaliknya semakin rendah *self efficacy* maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel *career development* menunjukkan nilai  $t = 3,961$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa *career development* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa, hipotesis 2 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa *career development* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *career development*. Semakin tinggi *career development*, semakin besar pula kinerja pegawai pada DPMPTSP, sebaliknya semakin rendah *career development* maka semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa, pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dapat diterima, karena memenuhi syarat signifikansi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa temuan ini dapat diterima.

Tingkat *self efficacy* yang baik ditunjukkan pada keyakinan pegawai pada kemampuannya melaksanakan tugas yang mempengaruhi kinerja (Hikam, 2021; Mujanah, 2020; Muzakki & Pratiwi, 2019; Ayundasari, et al., 2017; Saraswathi, 2017), di mana pegawai selalu patuh terhadap prosedur yang ditetapkan organisasi dan selalu dapat bekerjasama dengan sesama dalam menyelesaikan pekerjaan. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa ASN DPMPTSP provinsi Sulawesi Selatan memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi namun pada aspek-aspek seperti, rendahnya tingkat percaya diri, kemudian kinerja yang menurun saat mendapatkan beban kerja yang berlebih sehingga banyak volume pekerjaan dikerjakan oleh pegawai cenderung lambat dalam proses penyelesaian berkas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Lunenburg (2011) yang mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya dalam berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

### **Pengaruh *Career Development* terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa, pengaruh variabel *career development* terhadap kinerja pegawai dapat diterima, karena memenuhi syarat signifikansi, dengan demikian dapat dikatakan bahwa temuan ini dapat diterima.

Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi. Pada umumnya, ASN DPMPTSP provinsi Sulawesi Selatan diberikan kesempatan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja untuk memenuhi kebutuhan unit-unit kerja, di mana pegawai yang telah memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi, memiliki prestasi kerja yang baik, memiliki masa kerja yang cukup akan mendapatkan kesempatan pengembangan karir tersebut.

Pengembangan karir merupakan upaya untuk memperbaiki serta meningkatkan pengetahuan, sikap, serta kepribadian para pegawai untuk memegang amanah serta tanggung jawab di masa mendatang. Namun, pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka secara sistematis telah diatur oleh organisasi dengan adanya masa kerja yang harus dijalani sebelum dapat diikuti dalam pelatihan sehingga para pegawai dituntut untuk memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menunjang jenjangnya. Kebutuhan karir dalam hubungannya dengan pengembangan karir adalah proses untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai agar dapat merencanakan karir dengan sebaik-baiknya. Kegiatan ini berpengaruh meningkatkan kinerja (Hikam, 2021; Putri & Frianto, 2019; Mardiyah dan Purba, 2019; Napitupulu, 2017; Rachmatika, 2015), sehingga atasan perlu memberikan arahan kepada pegawai untuk mengelola kebutuhan karir mereka.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN DPMPTSP provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik *self efficacy* yang dijalankan dan diterapkan oleh ASN DPMPTSP provinsi Sulawesi Selatan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian, *career development* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada ASN DPMPTSP provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik *career development* yang direncanakan dan dijalankan oleh ASN DPMPTSP provinsi Sulawesi Selatan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

### **Saran**

*Self efficacy* perlu ditingkatkan untuk mengasah kemampuan pegawai dengan cara memberikan sebuah tantangan, berupa tanggung jawab baru tetapi masih berada dalam pengawasan masing-masing kepala bagian ataupun kepala bidang, memberikan terobosan atau metode terbaru tentang cara menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kemudian, dengan diadakannya serta diikutsertakannya pegawai yang telah memenuhi syarat serta dianggap potensial untuk menempuh proses pendidikan, pelatihan, dan bimbingan teknis, diharapkan pegawai tersebut mampu meningkatkan kualitasnya, khususnya berbasis pengetahuan dan teknologi terbaru.

Disarankan agar program pendidikan dan pelatihan dalam merencanakan karir pegawai diselaraskan dengan kompetensi serta keahlian yang dimilikinya. Bagi pegawai yang telah memiliki pengalaman serta masa kerja yang cukup, diharapkan agar segera direkomendasikan untuk mengikuti diklat ataupun bimtek yang telah disesuaikan dengan kompetensi dan keahlian pegawai atas usulan dan pertimbangan atasan. Selain itu, terkait pengembangan karir, atasan harus dapat seobjektif mungkin dalam memberikan penilaian kepada pegawai yang memang memiliki kompetensi serta telah memenuhi aturan dan syarat kepegawaian. Kedepannya, diharapkan juga agar atasan memiliki ketegasan terhadap pegawai yang melanggar peraturan terkait aturan pengembangan karir.

## DAFTAR REFERENSI

- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2017). Improving Employee Performance through Work Motivation and Self-Efficacy Mediated by Job Satisfaction. *Journal of Applied Management*, 15(4), 587-599. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam2017.015.04.05>.
- Bradley, R. L., Browne, B. L., & Kelley, H. M. (2017). Examining the Influence of Self-Efficacy and Self-Regulation in Online Learning. *College Student Journal*, 51(4), 518-530.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O. L., & Timms, C. (2017). Self-efficacy and Work Engagement: Test of a Chain Model. *International Journal of Manpower*, 38(6), 819-834. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2015-0189>.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th Ed). New York: Mc Graw-Hill.
- Handoko, H.T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, H.T. (2008). *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*, (2nd Ed), *Cetakan Kesebelas*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hikam, M. A. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Kabupaten Malang. Skripsi. Malang: Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International journal of management, business, and administration*, 14(1), 1-6.
- Mardiyah, A. & Purba, C.B. (2019). The Effects of Competency, Training and Education, and Career Development on Employees' Performance at Hermina Hospital Kemayoran. *International Journal of Innovative Science and Research Technology* 4(6), 313-323.

- Mujanah, S. (2020). The Effect of Self-Efficacy, Competence, and Emotional Quotient on Employee Performance Through Career Development as an Intervening Variable on Companies. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 115, 58-62. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200127.012>.
- Muzakki & Pratiwi, A. R. (2019). Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 82-91. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v20i2.3264>.
- Mondy, W.R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Napitupulu, S., Haryono, T., Riani, A.L, Sawitri, H.S.R., & Harsono, M. (2017). The Impact of Career Development on Employee Performance: An Empirical Study of the Public Sector in Indonesia. *International Review of Public Administration*. <https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1368003>.
- Nawawi, H.H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Puspitasari, T., Djali, A., & Pambelum, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan Jabatan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 65-76.
- Putri, W. A., & Frianti, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 82-91.
- Rachmatika, S. M. (2015). Pengaruh Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (2010). *Manajemen, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Saraswathi, A. A. A. N. D., Dewi, I. G. A. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja dengan Dukungan Organisasional sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2257-2285. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/30028>.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Undang-Undang Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Yusuf, M. (2011). The Impact of Self-Efficacy, achievement motivation, and Self-Regulated Learning Strategies on Students' Academic Achievement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 2623-2626. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.158>.