

## **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi *Self Efficacy* di PT. Bahana Unindo Teknik**

Rista Nduru, Windy Romatua Malau, Retno Purwani Setyaningrum  
*Universitas Pelita Bangsa*  
*Ristandruru01@gmail.com*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, menggunakan metode kualitatif dengan mempertimbangkan konsep *self efficacy* sebagai mediator. Tujuan dari jurnal ini adalah untuk menyelidiki dan menganalisis dampak pelatihan kerja dalam pengembangan karir terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Bahana Unindo Teknik, dengan mempertimbangkan peran mediasi dari *self efficacy*. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan sampel karyawan dari sektor industri injection manufacturing yang ada di PT. Bahana Unindo Teknik. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup variabel-variabel pelatihan kerja, pengembangan karir, *self efficacy*, dan kepuasan kerja. Hasil analisis data menggunakan pendekatan statistik yang relevan mengungkapkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, *self efficacy* ditemukan sebagai mediator yang memoderasi hubungan antara pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja.

**Kata kunci** : pelatihan kerja; pengembangan karir; kepuasaan kerja; *self efficacy*

### **ABSTRACT**

*This research aims to investigate the influence of job training and career development on job satisfaction, utilizing a qualitative approach while considering the concept of self efficacy as a mediator. The aim of this journal is to investigate and analyze the impact of job training in career development on the level of employee job satisfaction at PT. Bahana Unindo Teknik, taking into account the mediating role of self-efficacy. The research method employed in this study is a survey conducted among employees in the injection manufacturing sector at PT. Bahana Unindo Teknik. Data was gathered through a questionnaire encompassing variables such as job training, career development, self-efficacy, and job satisfaction. The results of data analysis using relevant statistical approaches revealed a significant positive impact of job training and career development on job satisfaction. Additionally, self efficacy was identified as a mediator that moderates the relationship between job training, career development, and job satisfaction.*

**Keyword** : job training; career development; job satisfaction; self-efficacy

### **PENDAHULUAN**

Saat ini, organisasi semakin menyadari pentingnya memahami dan mengelola kepuasan kerja karyawan sebagai kunci kesuksesan perusahaan. Banyak penelitian dan jurnal ilmiah telah menyoroti hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja organisasi. Sebagai contoh, sebuah penelitian yang diterbitkan dalam jurnal "*Journal of Applied Psychology*" oleh Judge, Thoresen, Bono, dan Patton (2001) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara signifikan terkait dengan kinerja individu dan kelompok, serta berdampak positif pada produktivitas dan retensi karyawan. Selain itu, penelitian oleh Harter, Schmidt, dan Hayes (2002) yang diterbitkan dalam jurnal "*Psychological Bulletin*" menemukan bahwa kepuasan kerja juga memiliki korelasi yang kuat dengan loyalitas karyawan dan kepuasan pelanggan. Dalam konteks ini, pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan harapan karyawan dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sumber daya manusia (SDM) harus diolah sebaik mungkin, sehingga setiap individu dalam menjalankan tugas dapat merasa nyaman dan menghasilkan SDM yang maksimal di perusahaan. Perusahaan penting untuk memaksimalkan SDM sebagai bentuk analisa fenomenal dan asset dalam manajemen dengan tujuan tercapainya kelangsungan hidup perusahaan (Leatemia, 2018). Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Asmawiyah, dkk, 2020).

Kepuasan kerja adalah evaluasi subjektif yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat memengaruhi produktivitas, retensi karyawan, dan kinerja keseluruhan dalam organisasi. Dalam tiga tahun terakhir, kepuasan kerja telah menjadi perhatian utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia.

Pelatihan adalah proses mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual (Ampauleng, 2018). Variabel ini didukung oleh teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Unayah, 2020).

Di sisi lain, Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status karyawan dalam jalur karir yang telah ditetapkan (Cahyaningrum & Prabowo, 2020). Variabel ini didukung oleh teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968). Dalam hal ini, variabel pengembangan karir merupakan faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya (Dharma, Sujana, & Novarini, 2021).

*Self efficacy* merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu (Priska, Rahmawati & Utomo, 2020). Variabel ini didukung oleh teori Bandura yang menyatakan bahwa *Self Efficacy*/efikasi diri sebagai kemampuan akan keyakinan yang dimiliki individu untuk dapat mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dianggap perlu untuk suatu hasil yang diinginkan (Fadhilah & Arwiyah, 2020).

**Tabel 1.1 Hasil Survey Kepuasan Pelatihan Dan Pengembangan Karir PT. Bahana Unindo Teknik Pada Tahun 2023**

No.	Pertanyaan	Skala Penilaian			
		Tidak Puas	Netral	Puas	Sangat Puas
1	Karyawan merasa puas dengan pekerjaan	0	80	18	2
2	Karyawan merasa pekerjaan sesuai dengan ekspektasi dan tujuan karirnya	37	48	15	0
3	Tingkat kepuasan Karyawan terhadap lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja	9	68	15	8
4	Karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya dalam pekerjaan	0	87	8	5
5	Tingkat kepuasan karyawan terkait dengan faktor-faktor seperti gaji, tunjangan, dan imbalan lainnya	27	55	18	0
6	Karyawan merasa pelatihan kerja yang di terima telah meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.	0	74	21	5
7	Karyawan merasa pelatihan kerja telah membantu dan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugasnya.	0	23	59	18
8	Karyawan merasa pelatihan kerja yang di terima telah memengaruhi pandangan terhadap kemungkinan kemajuan karir di perusahaan	17	39	37	7
9	Karyawan telah mengalami pengembangan karir dalam tiga tahun terakhir	0	65	22	13

10	Bagaimana tingkat kepuasan Anda terhadap program pengembangan karir yang Anda ikuti	0	66	27	7
11	Apakah Anda merasa pengembangan karir telah meningkatkan keterampilan dan kemampuan Anda dalam pekerjaan	0	65	19	16

Sumber data : Survey pada bulan Oktober 2023

Menurut Green, Anderson, Shattuck, dan Aarons (2015), "Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah krusial dalam mengelola produktivitas dan retensi karyawan. Studi ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur dengan mempertimbangkan peran *self efficacy* sebagai mediator dalam hubungan antara pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan."

Penelitian ini juga menciptakan relevansi teoritis dengan konsep-konsep yang ada dalam teori *self efficacy* Albert Bandura (1977) dan teori kepuasan kerja Locke (1976). Dengan membangun hubungan antara teori-teori ini, penelitian ini mengisi celah pengetahuan dalam literatur tentang manajemen sumber daya manusia.

Implikasi temuan ini sangat penting bagi praktisi di lapangan manajemen sumber daya manusia. Menurut Jones dan Schmidt (2017), "Penemuan ini memberikan landasan bagi perusahaan untuk merancang program pelatihan dan pengembangan karir yang lebih efektif, mempertimbangkan peran penting *self efficacy* dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat mengimplementasikan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah, meningkatkan produktivitas dan komitmen jangka panjang karyawan terhadap perusahaan."

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya (Jagero *et al*, 2012). Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut. Hetami (2008) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan bisnis jika ingin bertahan dalam suatu lingkungan persaingan, pada umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya yang dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

### Pengembangan Karir

Menurut Stone dalam Kadarisman (2013) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja (Bahri & Nisa, 2017).

Pengertian tentang karir yakni suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama kehidupan tertentu, suatu perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang, dan sesuatu usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada penambahan dan peningkatan kemampuan seorang pekerja (Quigley & Tymon Jr, 2006) dalam jurnal (Nasfi, 2020).

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Sinambela (2017) kepuasan kerja merupakan perasaan senang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luardirinya, atas keadaankerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Ardianti et al., 2019). indikator itu adalah: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), atasan (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*), gaji/upah (*pay*) (Efendi & Winenriandhika, 2021).

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh *self-efficacy*, yaitu kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah di berbagai situasi dan kondisi Kitti. et al. (2021). *Self efficacy* adalah konsep sentral dalam teori kognitif sosial yang didefinisikan sebagai keyakinan tentang diri seseorang Kitti. et al. (2021). *Self efficacy* dapat bervariasi di berbagai bidang kompetensi, dan dapat membantu karyawan mengatasi kesulitan dalam mengerjakan tugas mereka. Menurut Ravelby et al. (2020), terdapat tiga indikator yang mendukung *self-efficacy*, yaitu *magnitude* (besarnya), *strength* (kekuatan), dan *generality* (Aulia & Setyaningrum, 2023)

### **Self Efficacy**

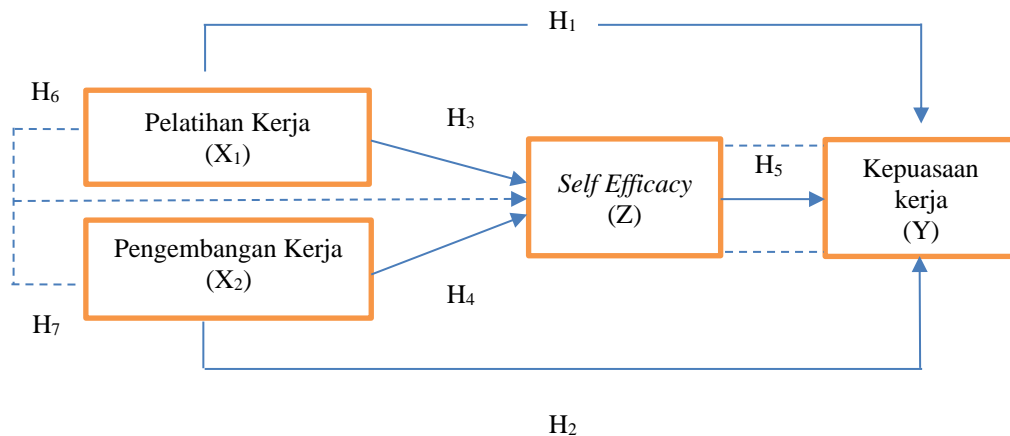
Menurut Bangun (2012) dalam Rachmat (2021) *self efficacy* merupakan keyakinan diri sendiri mengenai kemampuan dalam melakukan perbuatan yang diharapkan. Efikasi diri dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bertindak, jika seseorang yakin dalam bertindak maka individu tersebut akan berusaha keras untuk mencapainya begitu juga sebaliknya. (Mafrukhah, 2022) Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi karena karyawan dengan kompetensi akan selalu kompeten terhadap kinerja suatu perusahaan dan kondisi profesional mampu melakukan peran yang berkualitas, kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan individu yang menunjukkan hasil kinerja yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Organisasi dapat menciptakan dan memiliki pilihan untuk bertahan dalam iklim kejam dan serius dengan asumsi bahwa mereka memiliki pekerja yang profesional di bidangnya, sehingga mereka dapat memberikan eksekusi representatif yang luar biasa (Fizal et., al, 2019) dalam jurnal (Habibi & Retno Purwani, 2022).

### **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan eksplanatori digunakan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan di sektor industri injection manufacturing di PT. Bahana Unindo Teknik yang telah mengalami pelatihan kerja dan pengembangan karir dalam tiga tahun terakhir. Sampel akan dipilih dengan metode *Purposive Sampling*, dalam konteks ini, peneliti dapat memilih karyawan-karyawan yang telah mengikuti pelatihan kerja dan program pengembangan karir di perusahaan tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan tujuan khusus untuk memahami pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir, *self efficacy*, dan kepuasan kerja pada kelompok tersebut.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuisioner secara online untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan sikap karyawan diperkebunan kelapa sawit pada organisasi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti mampu memahami variable yang diukur dan memiliki kriteria yang diharapkan dari responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner tertutup (*closed form questioner*) yang disusun dengan lengkap sehingga responden dapat dengan mudah untuk memiliki jawaban dengan memberi tanda silang atau checklist. Skala yang digunakan adalah skala likert yang berisi 5 tingkatan preferensi dengan pilihan 1= Tidak Puas, 2= Netral, 3= netral, 4= Puas, 5=sangat puas.

Model pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:



#### Hipotesis:

- H<sub>1</sub> = Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H<sub>2</sub> = Pengembangan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H<sub>3</sub> = Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy*
- H<sub>4</sub> = Pengembangan kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy*
- H<sub>5</sub> = *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H<sub>6</sub> = Pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening
- H<sub>7</sub> = Pengembangan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening

## HASIL

### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Terhadap Kepuasan Kerja

Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Bahana Unindo Teknik. Pelatihan kerja yang diberikan akan membuat karyawan di PT. Bahana Unindo Teknik mendapatkan tambahan ilmu dan keterampilan yang dapat diterapkan pada saat bekerja, sehingga pada saat bekerja akan muncul rasa puas dalam diri karyawan. Dengan kata lain, pelatihan menekankan agar setiap karyawan di PT. Bahana Unindo Teknik yang mengikuti pelatihan dapat memperoleh ilmu di luar pendidikan formal dengan waktu yang singkat sehingga dapat dipraktikkan ketika karyawan menjalankan tugas.

### Pengaruh Pengembangan Kerja Terhadap Terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Bahana Unindo Teknik. Adanya pengembangan karir setiap karyawan di PT. Bahana Unindo Teknik yang baik, maka karyawan akan merasa termotivasi sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Program pengembangan karir dapat lebih meningkatkan dorongan pada karyawan di PT. Bahana Unindo Teknik untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi karena motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada disebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan.

### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Terhadap *Self Efficacy*

Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Bahana Unindo Teknik. Pelatihan kerja ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini. Pelatihan kerja diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik. Kemudian, dengan *Self efficacy* yang dimiliki mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk memperkirakan sebagai kejadian yang akan dihadapi.

**Pengaruh Pengembangan Kerja Terhadap Terhadap *Self Efficacy***

Pengembangan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Bahana Unindo Teknik. pengembangan karir termasuk ke dalam pendekatan formal dalam upaya peningkatan atau perbaikan, pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan dan kemampuan karyawan agar perusahaan dapat memastikan bahwa orang-orang yang berkualifikasi dan memiliki pengalaman yang tepat dapat tersedia ketika perusahaan membutuhkan. *Self efficacy* juga merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya atau perasaan percaya diri dari setiap individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Keyakinan diri seorang karyawan akan mampu dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan secara tepat waktu begitu pentingnya di lakukan untuk memperoleh keberhasilan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kemudian hubungan dengan keyakinan yang dimiliki setiap individu seperti keahlian dan pengetahuan lalu diaplikasikan menjadi sebuah tindakan tertentu sangat diperlukan dalam menghadapi situasi yang ada.

**Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Terhadap Kepuasan Kerja**

*Self efficacy* Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Bahana Unindo Teknik. Apabila *self efficacy* setiap karyawan di PT. Bahana Unindo Teknik tinggi, maka akan membuat rasa kepuasan kerja dalam diri karyawan tinggi pula. Hal ini membuktikan bahwa *self efficacy* yang dimiliki karyawan di PT. Bahana Unindo Teknik memberikan dukungan terhadap kepuasan kerjanya, karena mereka menganggap bahwa pada dasarnya setiap orang pasti memiliki selfefficacy. Akan tetapi, *self efficacy* tersebut terbentuk karena dukungan dari perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh seorang pegawai memberikan dorongan terhadap kepuasan kerja.

**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening**

Secara tidak langsung (melalui mediasi) variabel *Self Efficacy* antara pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja terdapat efek mediasi.

**Pengaruh Pengembangan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Intervening**

Secara tidak langsung (melalui mediasi) variabel *Self Efficacy* antara pengembangan kerja terhadap kepuasan kerja terdapat efek mediasi.

**SIMPULAN**

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
2. Pengembangan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy*
4. Pengembangan kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy*
5. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
6. Pelatihan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening
7. Pengembangan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan *self efficacy* sebagai variabel intervening

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ardianti, N. P. I. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bank BR Gianyar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1).
- Aulia, L. D., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Job Training Dan *Self efficacy* Terhadap Job Satisfaction Dimediasi Role of Affective Commitment. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 633–640.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.

- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110.
- Habibi, R., & Retno Purwani, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Logistra Pingloka Indonesia Cikarang Timur. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 1–13.
- Mafrukhah, I. (2022). *Pengaruh kompetensi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi pada CV. Dan Cell Nganjuk*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Nasfi, N. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11–28.
- Green, A. E., Anderson, C. M., Shattuck, L. G., & Aarons, G. A. (2015). "A Longitudinal Study of Organizational Formation, Innovation, and Expansion among Clinics Providing Evidence-based Practices for Autism Spectrum Disorders." *Implementation Science*, 10(1), 1-12.
- Bandura, A. (1977). "Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change." *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Locke, E. A. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction." *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1297-1349.
- Jones, G. R., & Schmidt, A. M. (2017). "Motivation and Job Satisfaction." In P. R. Pintrich, R. M. Ryan, & E. M. Wentzel (Eds.), *Educational Psychology Handbook Series*. Psychology Press.