

PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA MANADO

Oleh:
Rinna Ribka Rimper¹
Lotje Kawet²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Samratulangi

email: ¹rinnaribka@gmail.com
²lotje_kawet@yahoo.com

ABSTRAK

Setiap perusahaan pada umumnya selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai. Penetapan karir merupakan langkah awal untuk jenjang karir seseorang, agar karir mengalami pengembangan dibutuhkan adanya perencanaan karir yang baik serta *self efficacy* yang memimpin untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Manado. Metode yang digunakan adalah analisis linear berganda. Sampel penelitian ini adalah 45 orang karyawan di Kantor PT PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan perencanaan karir dan *self efficacy* secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado. Oleh karena itu pemimpin PT PLN (Persero) Area Manado sebaiknya memperhatikan variabel *self efficacy* karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan serta dapat mencapai tujuan dari perusahaan ataupun organisasi.

Kata kunci: perencanaan karir, *self efficacy*, kinerja

FAKULTAS EKONOMI
ABSTRACTS

Every company in general is always trying to improve employee performance. Determination of a career is the first step to a career path a person, so that career development experience is necessary to have a good career planning and self-efficacy that leads to determine the goals that challenge and survive in the face of difficulties. The purpose of this study is to determine the effect of career planning and self-efficacy on the performance of the employees of PT PLN (Persero) Area Manado. The method used is a linear analysis. The sample was 45 employees in the Office of PT PLN (Persero) Area Manado. The results show career planning and self-efficacy jointly significant effect on employee performance, career planning partially no significant effect on the performance of employees at PT PLN (Persero) Area Manado. Therefore, the leader of PT PLN (Persero) Area Manado should pay attention to the variables of self-efficacy because it has an influence on the performance of the employee so as to further improve employee performance and can achieve the goals of the company or organization.

Keywords: career planning, *self efficacy*, performance

PENDAHULUAN

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi.

PT PLN (Persero) bergerak dalam bidang jasa penyediaan listrik untuk industri maupun rumah tangga. Sebagaimana sebuah perusahaan negara, PLN banyak mendapatkan sorotan dari berbagai pihak mengenai efektivitas kinerja dalam organisasi dan kualitas layanan yang diberikan. Karena itu peningkatan kualitas dan efektivitas kerja menjadi sangat penting. Sebuah organisasi akan dapat bertahan hidup dan akan dapat berkembang apabila mampu beroperasi secara efektif.

Dalam mencapai tujuan maka seorang karyawan harus memiliki perencanaan karir yang matang. Merencanakan karir secara baik akan menentukan kita dalam meraih tujuan karir yang sesuai dengan harapan dan memberikan kontribusi dalam kesuksesan karir. Agar karir mengalami pengembangan dibutuhkan adanya pengembangan karir masing-masing karyawan sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi. Efikasi diri memimpin untuk menentukan cita-cita yang menantang dan tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan-kesulitan. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu mengatasi segala persoalan yang mengancam keberadaannya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2004:67). Faktor-faktor yang mempengaruhi pada kinerja adalah individu, usaha kerja dan dukungan organisasional.

Tujuan Penelitian :

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh perencanaan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Samsuddin (2006:22) menyatakan manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. Hasibuan (2007:6) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Perencanaan Karir

Perencanaan karir secara umum diasumsikan mempunyai arti yang sangat penting dalam mencapai tujuan, sebab bagaimana dipahami rencana sebagai hasil dari proses perencanaan berfungsi sebagai pengarah kegiatan evaluasi. Penetapan karir merupakan langkah awal untuk jenjang karir seseorang, sehingga saat ini perlu adanya pengembangan karir, masing-masing karyawan sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Martoyo, 2007:81). Edgar Schein (dalam Sirait 2006:166) Perencanaan Karir merupakan suatu proses temuan yang kontinu, dimana seseorang secara perlahan mengembangkan konsep pekerjaan yang lebih jelas dalam kaitannya dengan talenta, kemampuan, motif, kebutuhan, sikap, dan nilai yang dimilikinya.

Self Efficacy

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Robbins (2007: 180) menyebutkan bahwa efikasi diri, yang juga dikenal dengan teori kognitif sosial, atau teori penalaran sosial, merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu menjalankan suatu tugas. Semakin tinggi efikasi diri, semakin yakin pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau mengerjakan sesuatu. Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, Efikasi ini berbeda dengan aspirasi, karena cita – cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri (Alwisol, 2009: 287)

Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2006: 94). Mangkunegara (2004: 67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

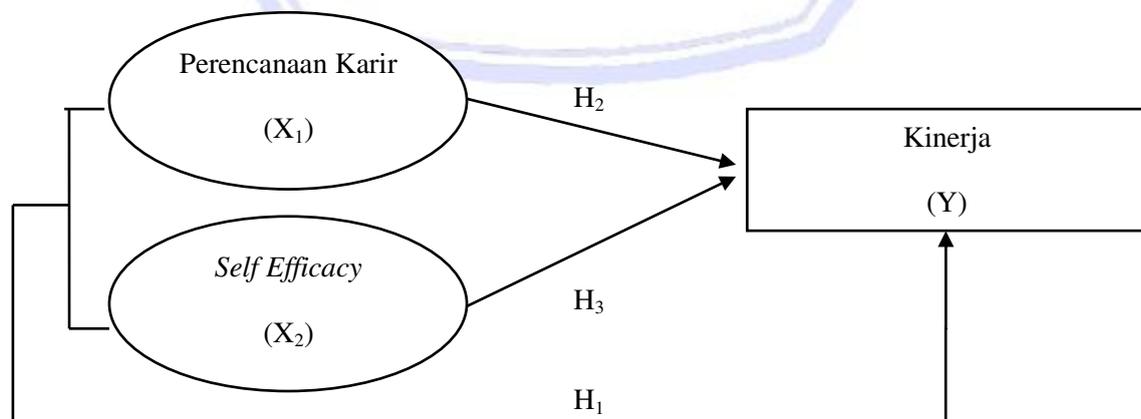
Penelitian Terdahulu

Mahrani dan Sari (2014) melakukan penelitian tentang persepsi karyawan atas audit manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh persepsi karyawan atas audit sumber daya manusia pada kinerja karyawan hotel the haven bali seminyak. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif, intervalisasi data, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan orientasi dan penempatan serta pelatihan dan pengembangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kaseger (2013) melakukan penelitian tentang pengembangan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Manado Town Square. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Data analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan *self efficacy* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 1 Kerangka Hipotesis Penelitian

Sumber : Kajian Teori 2014

Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Perencanaan Karir diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₃: *Self Efficacy* diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana penelitian asosiatif yaitu penelitian yang mencari pola hubungan dan/atau pola pengaruh antar variabel pada satu objek, dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Tempat penelitian pada PT PLN (Persero) Area Manado Jln. Achmad Yani No. 32 Manado. Waktu penelitian selama 4 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2007:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Area Manado. Sampel Penelitian sebanyak 45 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah:

1. Survey
2. Observasi
3. Wawancara
4. Kuesioner

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono 2009:455). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisoner. Analisis dimulai dengan menguji jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel, maka tersebut valid, sedangkan jika r hitung negatif, serta r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.

Uji Reabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2007). Instrument dapat dikatakan reliable bila memiliki koefisien keandalan realibilitas $>$ 0,05 atau lebih.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik. Fungsi pokok statistik adalah untuk menyederhanakan data penelitian, selain itu fungsinya untuk memungkinkan peneliti untuk menguji apakah ada hubungan atau hubungan yang diamati memang betul terjadi atau hanya secara kebetulan (Effendi & Tukiran, 2012:45).

Analisis Regresi

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh perencanaan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang digunakan, adalah: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Perencanaan Karir

X₂ = *Self Efficacy*

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = error

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Untuk menguji apakah terdapat gangguan variance (heteroskedastisitas) antar variabel, maka perlu diuji kolineritas. Jika VIF >2 maka terjadi heteroskedastisitas tapi jika VIF <2 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Trihendradi 2007)

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Untuk menguji apakah terdapat multikolineritas atau tidak dalam penelitian ini perlu dilihat covariance dari masing-masing data variabel yang di teliti. Jika Covariance sama dengan 0, maka terjadi multikolineritas data setara variabel penelitian, sehingga data penelitian tidak dapat digunakan sebagai data untuk melakukan estimasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005:111).

1. Normal Plot yaitu jika data berada disepanjang garis dan bergerak searah dengan garis diagonal maka data dapat dikatakan terdistribusi normal
2. Membandingkan antara Skewness dengan Std. Error Skewness dan perbandingan antara Kurtosis dengan Std. Error Kurtosis. Jika hasil perbandingan kedua hal tersebut berada anatar -2 dan 2 maka dapat dikatakan data terdistribusi normal. (Ghozali, 2005)

Uji Hipotesis Secara Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependensecara bersama-sama atau simultan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individual atau parsial.

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Jika koefisien korelasi (r) mendekati 1 atau seratus persen maka derajat hubungannya sangat kuat sedangkan jika koefisien (r) mendekati 0 (nol) maka derajat dapat hubungannya sangat lemah.

Kofisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi (R²) adalah memperkirakan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dengan menggunakan rumus koefisien determinasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Perencanaan Karir (X_1)	X1.1	0,571	0,325	Valid
	X1.2	0,582	0,325	Valid
	X1.3	0,578	0,325	Valid
	X1.4	0,628	0,325	Valid
	X1.5	0,705	0,325	Valid
	X1.6	0,701	0,325	Valid
	X1.7	0,735	0,325	Valid
	X1.8	0,726	0,325	Valid
	X1.9	0,596	0,325	Valid
	X1.10	0,694	0,325	Valid
Self Efficacy (X_2)	X2.1	0,460	0,325	Valid
	X2.2	0,440	0,325	Valid
	X2.3	0,343	0,325	Valid
	X2.4	0,366	0,325	Valid
	X2.5	0,604	0,325	Valid
	X2.6	0,486	0,325	Valid
	X2.7	0,460	0,325	Valid
	X2.8	0,584	0,325	Valid
	X2.9	0,731	0,325	Valid
	X2.10	0,716	0,325	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,340	0,325	Valid
	Y2	0,502	0,325	Valid
	Y3	0,389	0,325	Valid
	Y4	0,444	0,325	Valid
	Y5	0,511	0,325	Valid
	Y6	0,576	0,325	Valid
	Y7	0,747	0,325	Valid
	Y8	0,422	0,325	Valid
	Y9	0,358	0,325	Valid
	Y10	0,403	0,325	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan Data 2014

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel perencanaan karir (X_1), *self efficacy* (X_2) dan Kinerja (Y) adalah valid karena berada diatas nilai kritisnya $r_{tabel} = 0,325$ sehingga butir instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 2 Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach
Perencanaan Karir (X_1)	0,729
Self Efficacy (X_2)	0,721
Kinerja (Y)	0,708

Sumber: Hasil Olahan Data 2014

Koefisien keandalan reliabilitas instrumen penelitian sebesar 0.729, 0.721, 0.708 (nilai reliabilitas instrumen $> 0,5$), artinya variabel X_1 , X_2 , dan Y dinyatakan reliabel. Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Probabilitas
Perencanaan Karir (X_1)	1,387
Self Efficacy (X_2)	1,387

Sumber: Hasil Olahan Data 2014

Karena kedua variabel bebas memiliki VIF < 2 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model estimasi.

Hasil Uji Multikolinieritas

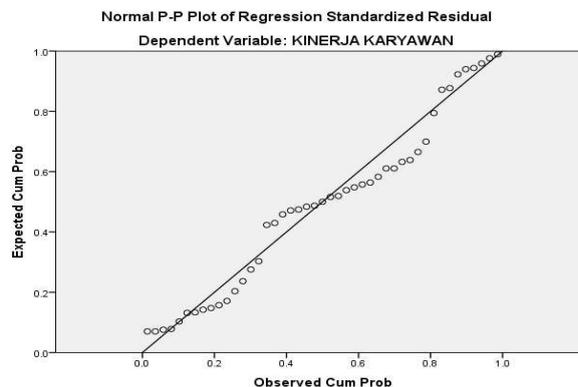
Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Covariance
Perencanaan Karir (X_1)	0,013
Self Efficacy (X_2)	0,016

Sumber: Hasil Olahan Data 2014

Tabel 4 menunjukkan bahwa covariance kedua variabel bebas (Perencanaan Karir, *Self Efficacy*) $\neq 0$ dengan demikian data penelitian tidak terjadi multikolinieritas (singular). Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan estimasi.

Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Olahan Data 2014

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut.

Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada Scatter Plot, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linier, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 5 Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien regresi (b)	Std. Error	Beta	t _{hitung}	Sig.
Konstanta	15.432	3.276		4.711	.000
X ₁	.190	.116	.284	1.638	.109
X ₂	.327	.128	.443	2.553	.014
R (Multiple R)	= 0,685				
R Square	= 0,470				
R Square (Adjusted)	= 0,444				
F hitung	= 18.593				
F tabel	= 3.2199				
t tabel	= 1.6820				
α	= 0.05				

Sumber : Hasil Olahan data 2014

Hasil pengujian Tabel 5 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 15.432 + 0.190X_1 + 0.327X_2$$

Dimana :

X₁ = Perencanaan Karir

X₂ = *Self Efficacy*

Y = Kinerja Karyawan

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 15.432 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Perencanaan Karir X₁ dan *Self Efficacy* X₂ mengalami penambahan sebesar 1 skala maka, Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 15.432 satuan
2. Koefisien regresi Perencanaan Karir sebesar 0.190 artinya, jika Perencanaan Karir ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0.190
3. Koefisien regresi *Self Efficacy* sebesar 0,327 artinya, jika *Self Efficacy* ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0.327

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,685 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Manado, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 68,5%

Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Hasil Koefisien Determinasi atau R square (r²) adalah 0,470 yang menunjukkan bahwa 47% kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Manado, dipengaruhi oleh Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* sementara sisanya sebesar 53% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan Uji (F)

Tabel 6. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.579	2	85.290	18.593	.000 ^a
	Residual	192.665	42	4.587		
	Total	363.244	44			

b. Dependent Variabel : Y

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variable menunjukkan nilai F hitung = 18.593 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variable Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Secara Parsial Uji (t)**Tabel 7. Uji Parsial (t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.432	3.276		4.711	.000
	Perencanaan karir	.190	.116	.284	1.638	.109
	<i>Self efficacy</i>	.327	.128	.443	2.553	.014

Hasil perhitungan diperoleh

1. Variabel Perencanaan Karir , T hitung 1.638 lebih kecil T tabel_(df42,0.05) 1.6820, dengan demikian Ho ditolak, artinya variabel Perencanaan Karir tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa menurut karyawan Perencanaan karir bukan merupakan pertimbangan utama dalam mencapai kinerja yang baik pada PT PLN (Persero) Area Manado.
2. Variabel *Self Efficacy* , T hitung 2.553 lebih besar T tabel_(df42,0.05) 1.6820, dengan demikian Ho diterima, artinya *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Manado, dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Pembahasan**Pengaruh Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian secara umum menunjukkan bahwa dari 2 variabel Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* semuanya mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado, variabel *self efficacy* merupakan variabel yang dominan pengaruhnya dibandingkan variabel perencanaan karir. Karena semakin tinggi *self efficacy* seseorang semakin besar pula kepercayaan diri dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam mencapai tujuan dan akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan penulis bahwa (X_1) Perencanaan Karir tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa menurut karyawan perencanaan karir bukan merupakan pertimbangan utama dalam mencapai kinerja yang baik pada PT PLN (Persero) Area Manado. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahrani dan Sari 2014) yang menyimpulkan bahwa perencanaan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan penulis bahwa (X_2) *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Manado, dengan demikian hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kaseger, 2013) yang menyimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Perencanaan karir dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Perencanaan karir, secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga perencanaan karir, secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado ditolak.
3. *Self Efficacy*, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa diduga *self efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado dapat diterima.
4. Penelitian ini memenuhi syarat untuk digunakan dalam mengukur variabel perencanaan karir dan *self efficacy* sebagai variabel yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan PT PLN (Persero) Area Manado sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dalam penelitian ini membuktikan secara simultan perencanaan karir dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Karena penelitian ini terbatas pada dua variabel bebas yaitu Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* dalam memprediksikan variabel tergantung yaitu Kinerja Karyawan, maka diperlukan pengembangan model penelitian yang lebih baik lagi dengan memasukan variabel-variabel lain yang belum dimasukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian edisi revisi*. Malang.
- Effendi, S., & Tukiran. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi 2012. LP3ES, Jakarta.
- Ghozali Imam, 2005, *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS, Ver. 5.0*, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- _____, _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Kaseger G Regina. 2013. *Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square*. *Jurnal Emba*. Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174, Vol 1 No. 4 Desember 2013, Diakses 08 juni 2014. Hal. 906-916.
- Mahrani L G D P dan Sari M M R. *Persepsi Karyawan atas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan*. *E-Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana. ISSN 2302-8556 8.3 (2014). Diakses 12 Juli 2014. Hal. 538-553
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja R Sodakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT Grasindo, Jakarta

Sugiyono.2007. *Metode Penelitian Administrasi*.Alfabeta. Bandung.

_____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. CV.Alfabeta, Bandung.

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia. Bandung.

Trihendradi C. 2007. *Langkah mudah menguasai Statistik menggunakan SPSS 15*, CV Andi Offset, Yogyakarta.

