

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. DANAGUNG D' BRIQUETESS BANTUL YOGYAKARTA

Amaliya Dwi Anjani

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Jl. Kusumanegara No. 157, Muja Muju Umbulharjo, Yogyakarta
E-mail: amaliyadwianjani@gmail.com

Abstrak

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di CV. Danagung D'Briquetess Bantul Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan sampel Jenuh karena jumlah populasi yang sedikit dalam perusahaan ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang disebarkan melalui pemilik perusahaan. Teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 20 meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa variable pengembangan karir dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh paling dominan adalah *self efficacy* kemudian diikuti pengembangan karir.

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

Abstract

The purpose of the research is to describe the effect of career development and self efficacy on the performance of employees of CV. Danagung D'briquetess Bntul Yogyakarta. This method of study uses saturated samples due to the small number of populations in the company. Data collection techniques using the questionnaire distributed through the company owner. Data analysis techniques using SPSS application version 20 include quality test, classic assumption test, multiple linear regression test, and coefficient of determination.. the study found that the career development and Self Efficacy variables have positive and significant impact on employee performance. The most dominant influence is self efficacy is followed by career development.

Keywords: career development, self efficacy, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan tujuan utamanya adalah mengembangkan kinerja dari karyawannya guna memperoleh tujuan perusahaan yang sebelumnya telah direncanakan. Kinerja sendiri adalah hasil dari apa yang telah seseorang lakukan diimbangi dengan standar kerja yang telah ditetapkan dari suatu perusahaan (Chasanah, 2008). Pengembangan karir dan *self efficacy* merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Pengembangan karir dilakukan untuk menjadikan orang-orang mempunyai suatu kemampuan dan kualitas tertentu yang dapat digunakan ketika suatu saat perusahaan membutuhkan sutau posisi tertentu. Dengan demikian pengembangan karir sangat dibutuhkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya (Massie, et al 2015). Selain pengembangan karir, *self efficacy* juga berpengaruh terhadap kinerja karyawannya (Dewi & Utama, 2016), yang merupakan keyakinan bahwa seseorang mampu melaksanakan suatu pekerjaan di masa yang akan datang. Berkaitan dengan sejauh mana seseorang mempunyai kemampuan, potensi, dan kecenderungan tertentu dalam menangani suatu permasalahan yang mungkin akan terjadi di waktu yang akan datang (Chasanah, 2008). Penelitian ini dilakukan di CV. Danagung D'Briquetess Bantul Yogyakarta adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada pengolahan kelapa dan turunannya, yaitu

perusahaan yang memproduksi briket dengan bahan baku utama dari arang tempurung kelapa baku dari berbagai sumber alam.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja pada karyawan berkaitan dengan prestasi seseorang, yang artinya hasil dari apa yang telah dikerjakan seseorang karyawan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan dari suatu perusahaan. Jadi disini pengelolaan dari sumber daya manusia yang berkualitas dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya secara keseluruhan (Utomo, 2014). Indikator pada kinerja karyawan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam menurut Sasmita (2012) yaitu kualitas, Kuantitas Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen kerja. Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatkan kemampuan kerja oleh seorang individu yang diraih untuk mencapai karir yang diharapkan. Jadi dapat dikatakan pengembangan karir ini adalah tanggung jawab dari perusahaan guna menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu agar suatu ketika suatu perusahaan membutuhkan suatu posisi sudah ada karyawan yang tersedia (Artina, 2013). *Self efficacy* adalah keyakinan yang ada pada diri seseorang bahwa ia dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang diinginkan. Ketika seseorang karyawan yang mempunyai *self efficacy* rendah maka ia akan menghindari pekerjaan yang susah dan menantang, sedangkan seorang karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi maka ia akan tertarik dengan tugas yang menantang dan akan mencari solusinya (Noviawati, 2016).

Pengembangan Hipotesis

Pengembangan karir merupakan proses peningkatkan kemampuan seorang karyawan dalam suatu perusahaan untuk meraih jalur karir yang diinginkan (Muliana, et al 2015). Pengembangan karir akan mempengaruhi kinerja dari karyawannya dimana pengembangan karir ini dapat menjamin para karyawan mempunyai kualifikasi tertentu yang dapat digunakan ketika suatu saat perusahaan membutuhkannya. Hal ini juga disampaikan oleh Artina, (2013), Muliana, et al (2015) dan Sari, (2016) yang mengatakan bahwa ada pengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

H₁: pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Self efficacy mempunyai pengaruh dalam perkembangan mutu sumber daya manusia dimana *self efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan bahwa seorang karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dimasa yang akan datang dengan hasil yang yang diharapkan (Chasanah, 2008). Dari keyakinan ini seorang individu akan bekerja dengan lebih giat dan semangat agar dapat menghasilkan yang terbaik. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa *self efficacy* ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. *Self efficacy* ini yang akan menentukan bagaimana karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, dengan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya maka karyawan tersebut akan merasa ringan dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa memberikan yang terbaik untuk perusahaan sehingga karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Noviawati, (2016), (Indrawati, 2014), (Kawet & Rimper, 2014) juga menyatakan bahwa ada pengaruh dari *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

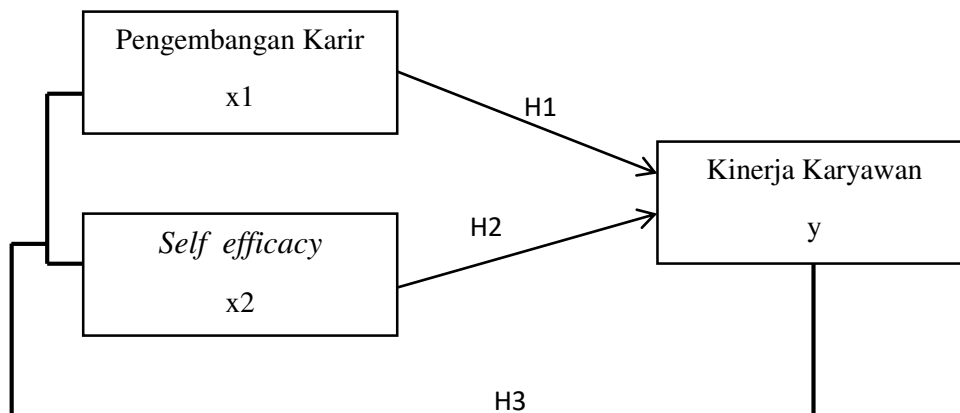
H₂: *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian yang telah dilaksanakan oleh Muliana, et al (2015), Artina, (2013) dan Sari, (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian tentang *Self Efficacy* yang dilaksanakan oleh Noviawati, (2016), Indrawati (2014), Kawet dan Rimper, (2014) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: Pengembangan karir dan *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, didapatkan kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Hipotesis Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan tetap CV. Danagung D'Briquetess sebagai populasi. Metode pengambilan data menggunakan kuisioner. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh karena jumlah karyawan yang relative sedikit yaitu seluruh karyawan tetap sebanyak 40 karyawan. Pengembangan karir menggunakan indikator dari Putri (2018). *Self efficacy* menggunakan indikator dari Gusti Yuli Asih (2017). Dan kinerja karyawan menggunakan indikator dari Putri (2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas pada tabel 1 jika nilai R hitung > R tabel 0.2638 (one tail α 5%). Seluruh item indikator setiap variabel dinyatakan valid. Kemudian pada uji reliabilitas nilai *Cronbach alpha on standardize item* pengembangan karir (0.949), *self efficacy* (0.881) dan kinerja karyawan (0.906) > 0.7 maka dinyatakan reliabel.

Tabel 1 Uji Kualitas Data

PK		SE		KK	
PK1	0.837	SE1	0.418	KK1	0.709
PK2	0.837	SE2	0.764	KK2	0.697
PK3	0.803	SE3	0.759	KK3	0.658
PK4	0.735	SE4	0.602	KK4	0.665
PK5	0.757	SE5	0.735	KK5	0.777
PK6	0.832			KK6	0.773
PK7	0.871			KK7	0.592
<i>Cronbach alpha on standardize</i>		0.949	0.881		0.906

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada tabel 2 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi dengan 62.5% sedangkan perempuan hanya 37.5%. karyawan perusahaan ini kebanyakan berusia 21-30 tahun yaitu sebesar 45%. Presentase karyawan yang telah bekerja ≤ 2 Tahun sebesar 7.5 %, masa kerja 3-5 Tahun sebesar 67.5 %, masa kerja 6-8 Tahun sebesar 25%. Pendidikan terakhir sebagian besar lulusan SMA/ sederajat yaitu sebesar 77.5%. Sebagian besar karyawan sudah menikah dengan presentase sebesar 75%.

Tabel 2 Karakteristik Responden

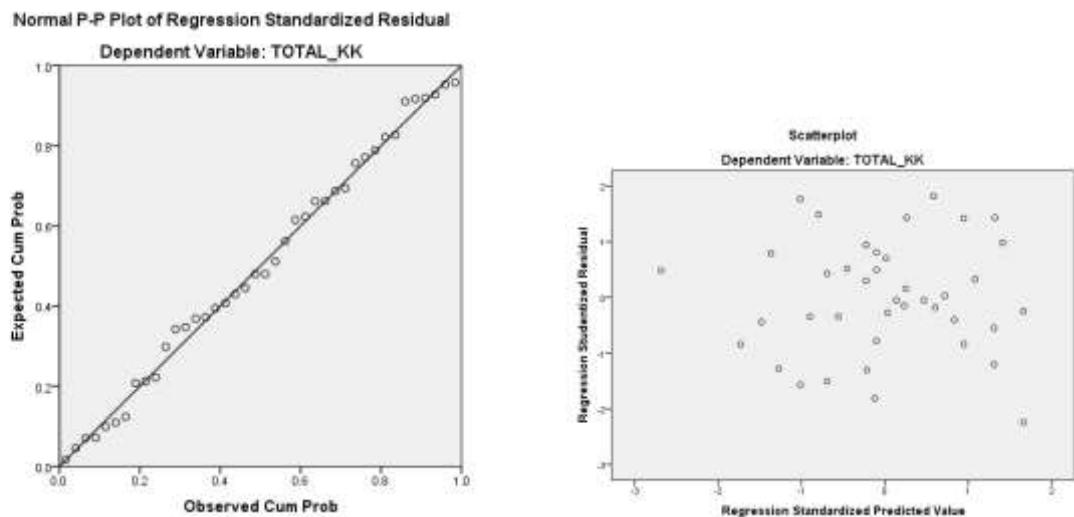
Karakteristik Responden		Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	62.5%
	Perempuan	37.5%
Usia	≤ 20 Tahun	17.5 %
	21- 30 Tahun	45 %
	31- 40 Tahun	32.5 %
	≥ 40 Tahun	5 %
Masa Kerja	≤ 2 Tahun	7.5 %
	3-5 Tahun	67.5 %
	6-8 Tahun	25 %
	SMP/Sederajat	7.5 %
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	77.5 %
	Diploma	5 %
	S1	10 %
Status	Lajang	25 %
	Menikah	75 %

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik ditunjukkan pada Tabel 3. Hasil pengujian menunjukan nilai *toletance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 dinyatakan tidak terjadi multikolenieritas. Nilai probabilitas dari nilai *t glejser test* $> 0,05$ atau dinyatakan tidak signifikan dan uji grafik *Scatterplot* pada Gambar 1. Menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi tidak berpola teratur, kedua uji sejalan menyatakan tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dengan nilai kolmogrov smirnov (0.418) dan Nilai Asymp.sig (0.995) $> 0,05$, sejalan dengan pengujian dengan grafik *normal p-plot* pada (Gambar 2) data penelitian mengikuti garis diagonal, kedua uji menyatakan distribusi data normal.

Tabel 3 Uji Asumsi Klasik

Variabel independen	Variabel dependen	Uji Normalitas		Uji Multikolinieritas		Uji Heterokedastisitas
		Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp sig (2-tail)	VIF	Tolerance	Sig
PK	KK	0.418	0.995	0.674	1.484	0.892
SE				0.674	1.484	0.786

Gambar 2 Normal *p*-plot dan scatterplot

Uji Analisis Berganda

Hasil pengujian persamaan regresi pada tabel 4 dapat disajikan sebagai berikut:

$$KK = 1.483 + 0.343 PK + 0.718SE + 4.328$$

Berdasarkan hasil pengujian dan persamaan regresi di atas terdapat angka konstanta 1.483. Kemudian nilai 0,343PK berarti setiap penambahan atau pengurangan 1 (satu) skor pengembangan karir akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.343 poin, selanjutnya nilai 0.718SE berarti setiap penambahan atau pengurangan 1 (satu) skor *self efficacy* akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.718 poin.

Tabel 4 Uji Analisis Berganda

model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	1.483	4.328		.343	.734
Pengembangan Karir	.343	.132	.375	2.607	.013
<i>Self Efficacy</i>	.718	.252	.410	2.849	.007

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Uji Hipotesis

Berdasarkan uji t (parsial) pada pengembangan karir menunjukkan bahwa nilai sig 0.013/2 < 0,05, *self efficacy* menunjukkan bahwa nilai sig 0.007/2 < 0,05 maka dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan nilai sig 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir dan *self efficacy* memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan *Adjusted R Square* sebesar 0,456 yang artinya besarnya pengembangan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar 45. %, sedangkan 54.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil *Standardized Beta Coefficient* menyatakan bahwa variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah *Self efficacy* dengan nilai beta sebesar 0.410, diikuti variabel pengembangan karir dengan nilai beta sebesar 0.375.

Tabel 5 Uji Hipotesis

Variabel independen	Variabel dependen	Standarized Beta Coefficient	Uji T		Uji F		Koefisien Determinasi (R ²)	
			t-hitung	Sig	F	Sig.	R Square	Adjusted R Square
PK	KK	0.375	2.607	.013	17.362	0.000 ^b	0.484	0.456
SE		0.410	2.849	.007				

Pembahasan

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sari, (2016) yang mengatakan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya dan naik *grade* dilihat dari kompetensi, disiplin kerja dan hasil yang memuaskan. Indikator pada Pengembangan Karir yang paling banyak tidak disetujui oleh karyawan adalah pengalaman kerja, untuk itu bagi pimpinan perusahaan diharapkan lebih memberikan penguasaan pengetahuan yang luas bagi karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Hipotesis kedua menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilaksanakan oleh (Kawet & Rimper, 2014) yang mengatakan ada pengaruh positif dari *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Dimana ketika seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi maka ia akan memiliki kemampuan lebih untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Indikator pada *Self Efficacy* yang paling banyak tidak disetujui oleh karyawan adalah Strength dan Generality, untuk itu diharapkan pimpinan perusahaan memperhatikan beban kerja yang dibebankan terhadap karyawan supaya tidak stress dan mengontrol penguasaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengembangan karir dan *self efficacy* Bersama-sama secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan penelitian ini mendukung penelitian yang sudah dilaksanakan oleh Muliana et al., (2015), Artina, (2013) dan Sari, (2016) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian tentang *Self Efficacy* yang dilakukan oleh Noviawati, (2016), Indrawati (2014), Kawet dan Rimper, (2014) mengatakan ada pengaruh positif dari *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada CV. Danagung D'Briquetess Bantul Yogyakarta mengenai pengaruh pengembangan karir dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Pengembangan Karir secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di CV Danagung D'Briquettes Bantul Yogyakarta, artinya hipotesis diterima. Jika pengembangan karir ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. *Self efficacy* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Danagung D'Briquettes Bantul Yogyakarta, artinya hipotesis diterima. Jika Efikasi diri pada karyawan dapat ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga dapat meningkat. Secara simultan pengembangan karir dan *self efficacy* secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Danagung D'Briquettes, artinya hipotesis diterima.

Saran

Pimpinan perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan melalui implementasi Variabel independent yaitu pengembangan karir dan *self efficacy*. Nilai indikator dalam variable pengembangan karir dengan nilai paling rendah ialah pengalaman kerja, Oleh karena itu bagi pimpinan perusahaan diharapkan lebih memberikan penguasaan pengetahuan yang luas bagi karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Nilai indikator variable pada *Self Efficacy* yang paling rendah adalah Stengh dan Generality, dengan demikian diharapkan pimpinan perusahaan lebih memperhatikan beban kerja yang ditugaskan kepada karyawannya supaya tidak stress dan lebih mengontrol pengetahuan pekerjaan yang dilakukan karyawan serta memberikan pelatihan pada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bagi Penelitian yang akan datang Dapat mengembangkan penelitian mengenai variable kinerja karyawan dengan menambah atau mengganti variable lain yang dapat lebih mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, seperti variable *self esteem*, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja maupun variable yang lain. Model variable pengembangan karir dan *self efficacy* hanya berpengaruh sebesar 45.6%.

DAFTAR PUSTAKA

- Artina, N. (2013). Analisi Pengaruh Kepemimpinan Transformational, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Data Palembang Information Technology Super Store. *Jurnal Ilmiah STIE MDP*, 3(1), 50-65.
- Chasanah, N. (2008). Pengaruh *Empowerment*, *Self Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Analisis Pengaruh *Empowerment*.
- Dewi, N., & Utama, I. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 5494-5523.
- Gusti Yuli Asih, R. D. (2-17). Komitmen Karyawan Ditinjau Dari *Self Efficacy* Dan Persepsi Dukungan Organisasi Di CV Wahyu Jaya Semarang. 19,35-39.
- Indrawati (2014). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 12-24.
- Kawet, L., & Rimper, R. R (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 413-423.
- Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 635-645.
- Muliana, H. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Bank BRI cabang bireuen. *Jurnal Manajemen Pscasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(2), 202-210
- Noviawati, R. (2016). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–12.
- Sari, N. N. (2016) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 4(2), 620-630.
- Sasmitha, J (2012). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan Dan Kinerja Pegawai Negri Sipil Di Provinsi Riau. *Prosiding Seminar & Konferensi National Manajemen Bisnis*. 91-101.

- Putri, S. E. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Telkom Witel Yogyakarta).
- Utomo, D. B. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.