

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Danagung D' Briquettess Bantul Yogyakarta

Amaliya Dwi Anjani
Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
E-mail: amaliyadwianjani@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the Effect of Career Development and Self Efficacy. Against the performance of employees at CV. Danagung D'Briquetess Bantul Yogyakarta. This study uses a saturated sample because of the small population in this company. Data collection techniques using questionnaires distributed through company owners. Methods of data analysis using data quality test, classical assumption test, multiple linear regression test and the coefficient of determination. The results of this study indicate that the variables Career Development and Self Efficacy have a positive and significant effect on Employee Performance. The most dominant influence is Self-Efficacy followed by Career Development.

Keywords: Career development, Self-Efficacy, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Pengembangan Karir dan *Self Efficacy*. Terhadap kinerja Karyawan pada CV. Danagung D'Briquetess Bantul Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi yang sedikit dalam perusahaan ini. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebarakan melalui pemilik perusahaan. Metode analisis data menggunakan Uji kualitas data, Uji Asumsi klasik, Uji Regresi Linier berganda dan Koefisien Determinasi. Hasil 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, Efikasi Diri, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

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 suatu 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 utamadari arang tempurung kelapa baku dari berbagai sumber alam.

KAJIAN PUSTAKA DAN 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). 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 Noviwati, (2016), (Indrawati, 2014), (Kawet & Rimper, 2014) juga menyatakan bahwa ada pengaruh dari *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

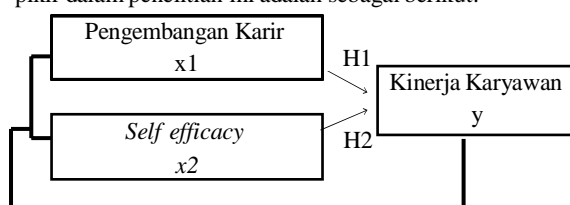
H2: *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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 noviwati, (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:



METODE 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).

Uji hipotesis

Untuk melakukan uji hipotesis digunakan 2 pengujian yaitu :

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara individual (parsial) dalam menerangkan variasi penjelasan variabel terikat (Ghozali, 2016). Kriteria penerima uji ini adalah dengan melihat pada nilai sig dibagi 2 pada tingkat signifikansi 0,05 karena pengujian hipotesis satu arah. Variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai probabilitas nilai sig/2 < 0.05. (Widarjono, 2018)..

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- samaterhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Kriteria penerimanya adalah dengan melihat probabilitas nilai sig < 0.05 maka dinyatakan bahwa semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²)

Perhitungan Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi dari variabel terikat (Ghozali, 2013). Koefisien determinan (R²) dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti model regresi variabel independen terhadap dependen sangat berpengaruh sebesar nilai R² dan sebaliknya. Dalam penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R Square karena variabel independen sama dengan 2 (dua).

Standardized Beta Coefficient

Pengujian Variabel independen yang dominan mempengaruhi variabel dependen. Pengujian mengenai variabel independen dominan mempengaruhi dependen dalam suatu model regresi linier berganda, dengan melihat nilai *Standardized Beta Coefficient* pada uji linear regresi berganda.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji t (parsial) pada pengembangan karir

menunjukkan bahwa nilai $\text{sig } 0.013/2 < 0,05$, *self-efficacy* menunjukkan bahwa nilai $\text{sig } 0.007/2 < 0,05$ maka dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pengembangan karir dan *self-efficacy* memiliki pengaruhsecarasimultan 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 factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil *Standardized Beta Coeficient* 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.

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* dilih 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 menunjukan 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 menunjukan 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* 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 hipotesisditerima. Jika pengembangan karir ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. *Self-efficacy* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikanterhadap 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). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformational, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Data Palembang InformationTechnology Super Store. *Jurnal Ilmiah STIE MDP*, 3(1), 50-65.
- 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.
- 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.
- 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.
- Sasmita, J. (2012). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Provinsi Riau. *Prosiding Seminar & Konferensi National Manajemen Bisnis*. 91-101.
- Utomo, D. B. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- 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.
- 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. 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.
- Chasanah, N. (2008). Pengaruh *Empowerment*, *Self Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Analisis Pengaruh Empowerment.
- Muliana, H. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Bank BRI cabang bireuen. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 635-645.
- Massie, R., Tewal, B., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengemabngan