



+62 878-9658-6407

087896586407

<https://dinastirev.org/JEMSI>[editor@dinastirev.org](mailto:editor@dinastirev.org)

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, SELF EFFICACY, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Desi Permata sari<sup>1)</sup> Yeki Candra<sup>2)</sup>

<sup>1, 2)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

### ARTICLE INFORMATION

Received: 28 Januari 2020

Revised: 5 Februari 2020

Issued: 9 Februari 2020

Corresponding author:

**Desi Permata sari**

E-mail:

[Desipermatasari735@gmail.com](mailto:Desipermatasari735@gmail.com)



DOI:10.31933/JEMSI

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 50 responden. Pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja, ada pengaruh yang positif tidak signifikan antara Self Efficacy terhadap kinerja, ada pengaruh yang positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja. Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) dapat diketahui variabel Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uji koefisien Determinasi (Adjusted R Square) nilainya adalah 0,715 atau 71,5%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya presentase kontribusi variabel pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja 71,5% sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, *Self Efficacy*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dikatakan baik jika memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensinya. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan karyawan, seleksi, pengembangan karir, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sangat penting. Kinerja karyawan menurut Puji Hartatik (2014) adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan.

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya pengembangan karir, self efficacy dan motivasi. Pengembangan karir merupakan perubahan– perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir ( Siagian, 2017). Menurut Handoko (2008:123) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah seluruh pekerjaan (jabatan) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karir menurut Widodo (2015:53) adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Oleh karena itu , perusahaan perlu mengembangkannya karir karyawan dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah *Self efficacy*. *Self efficacy* menurut Alwisol (2004:344) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan. Sedangkan menurut Luthan (2014:338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Dengan memiliki *self efficacy* yang tinggi maka karyawan dapat mendedikasikan semua pekerjaan dengan baik,

Factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, Menurut Nawawi (2007) kata motivasi memiliki kata dasar motif yang berarti dorongan sebab atau dasar seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut Handoko (2010) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Semakin sering motivasi diberikan kepada karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Salah satu fenomena yang terjadi dimana kinerja karyawan menurun ditemukan dengan banyak nya karyawan yang lalai dan sering terlambat.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela, et al (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut Simamora (2017) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Menurut Puji Hartatik (2014) pengertian kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan.

### **Pengembangan Karir**

Menurut Sinambela (2016:253) Karier adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang yang ternaung di dalam organisasi tersebut.

### **Self-Efficacy**

Luthan (2014 :338) menyatakan bahwa self efficacy mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Menurut Bandura (2014:72-73)

juga mendefinisikan self efficacy atau efikasi diri sebagai bagian dari sikap kepribadian, yaitu yang berhubungan dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri.

### Motivasi

Menurut Fahmi (2016) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Pamela (2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis ydata yang terdiri dari uji hipotesis Uji T dan Uji F dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Metode dalam penelitian ini menggunakan dengan menggunakan SPSS Versi 21.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial ( Uji-t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$

**Table 1 : Hasil Uji Hipotesis Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,062	3,061		3,941	,000
1 PENGEMBANGAN KARIR(X1)	,484	,068	,632	7,094	,000
SELF EFFICACY (X2)	,058	,056	,093	1,037	,305
MOTIVASIKERJA (X3)	,217	,066	,331	3,317	,002

Dapat dilihat dari table diatas, bahwa pengembangan karir memiliki nilai signifikan sebesar 0.000, maka dapat di simpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, self efficacy memiliki nilai signifikan sebesar 0.305 dapat dilihat bahwa nilai sig lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan self efficacy tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama ( Uji-F)****Tabel 2: Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F)****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1273,052	3	424,351	41,946	,000 <sup>b</sup>
	Residual	465,368	46	10,117		
	Total	1738,420	49			

Sumber : data primer (diolah)

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $41,946 > 2,81$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 3: Hasil Pengujian Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 <sup>a</sup>	,732	,715	3,181

Sumber : data primer (diolah)

Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,715 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Pengembangan Karir, *Self Efficacy*, dan Motivasi Kerja sebesar 0,715 atau 71,5% sedangkan sisanya sebesar 28,5% di pengaruhi variabel lain seperti lingkungan kerja, kedisiplinan dan lain-lain.

**Pembahasan**

Dari hasil penelitian yang sudah dijabarkan sebelumnya bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soffy (2018) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiharjo dan Rustinah (2017). Variabel pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel *Self Efficacy*, tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stevani (2017) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joni Heruwanto (2018) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil pengujian yang penulis lakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel *Self Efficacy* terhadap variabel Kinerja Karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengembangan Karir, *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Karyawan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, T. Hani. (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. Yogyakarta: BPFEE Yogyakarta.
- Luthan (2014 :338) “ *Pengaruh Self-Efficacy terhadap In-Role Performance Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderator (studi karyawan Bank Central Asia KCU Borrobudur Malang)* “ dalam Jurnal Administrasi Bisni (JAB) Vol.61 No. 4 Agustus 2018. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Nawawi, Hadari, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Gajah Mada University Press* : Yogyakarta
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2)
- Puji Hartatik, (2014) “ *Pengaruh Pengembangan Karir dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan* “ dalam Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sari, Desi Permata (2018). Pengaruh *Locus Of Control*, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*
- Sebayang, Stevani, Jafar Sembiring. 2017. Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. e- Proceeding of Management. ISSN: 2355-9357. Vol. 4, No. 1, April 2017.
- Siagian, P, Sondang. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, (2016) “ *Menata Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Organisasi* “ dalam Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol. 17 No. 1 tahun 2017.
- Sinambela, (2016) “ *Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banten* ” dalam Journal of Management Volume 2 No. 2 STIE Amkop Makasar.
- Simamora, (2017) “ *Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Banten* ” dalam Journal of Management Volume 2 No. 2 STIE Amkop Makasar.
- Sugiharjo dan Rustinah (2017). Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir karyawan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Jambuluwuk Puncak Resort. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*
- Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, prencanaan sttrategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung : Manggu Media