

RINGKASAN SKRIPSI

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELKOM MALANG**

HEBBI ENDAR SAPVRITI

NIM : 11510142



Abstrak

Hebbi Endar Sapvriti. 2015, SKRIPSI. Judul: "Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT.TELKOM Malang"

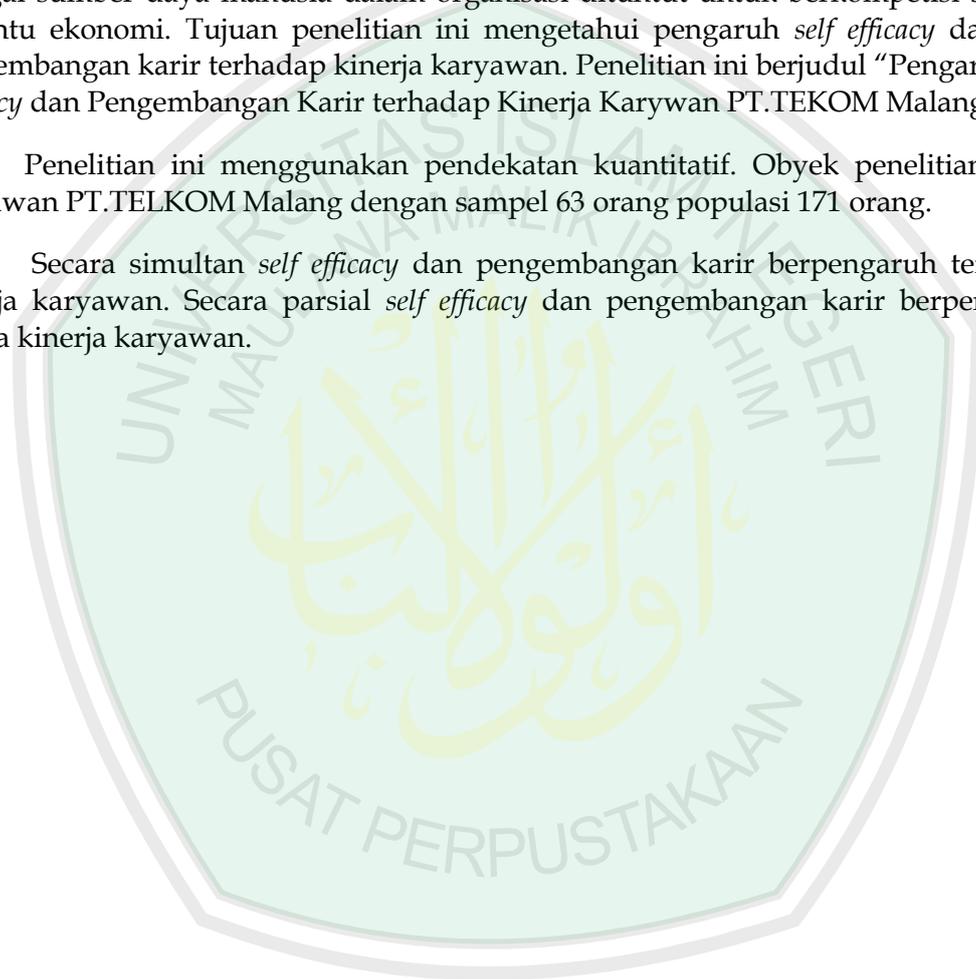
Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si.

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

Pada kemajuan jaman yang membawa pada era globalisasi peranan manusia sebagai sumber daya manusia dalam organisasi dituntut untuk berkompetisi sebagai penentu ekonomi. Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh *self efficacy* dan juga pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berjudul "Pengaruh *Self Efficacy* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT.TEKOM Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Obyek penelitian yaitu karyawan PT.TELKOM Malang dengan sampel 63 orang populasi 171 orang.

Secara simultan *self efficacy* dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial *self efficacy* dan pengembangan karir berpengaruh pada kinerja karyawan.



Abstract

Hebbi Endar Sapvriti. 2015, Thesis. Title: The Effect of Self Efficacy and Career Development of the employees' performance PT.TEKOM Malang.

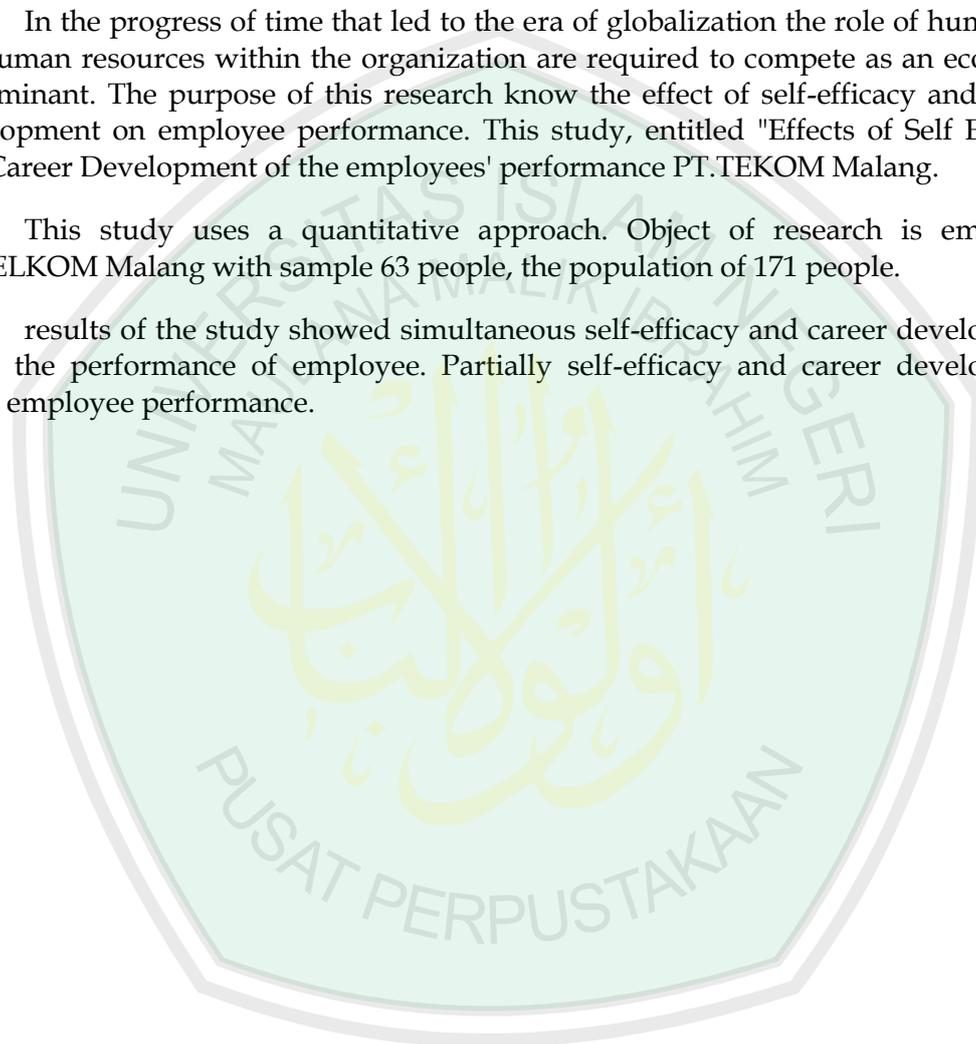
Supervisor : Zaim Mukaffi, SE., M.Si.

keyword : Self Efficacy, career development, employee's performance

In the progress of time that led to the era of globalization the role of humans as the human resources within the organization are required to compete as an economic determinant. The purpose of this research know the effect of self-efficacy and career development on employee performance. This study, entitled "Effects of Self Efficacy and Career Development of the employees' performance PT.TEKOM Malang.

This study uses a quantitative approach. Object of research is employee PT.TELKOM Malang with sample 63 people, the population of 171 people.

results of the study showed simultaneous self-efficacy and career development affect the performance of employee. Partially self-efficacy and career development affect employee performance.



Pendahuluan

Peranan manusia sebagai sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting dan dibutuhkan. Melihat kemajuan jaman yang membawa kita pada era globalisasi maka kita dituntut untuk berkompetisi guna merebutkan posisi sebagai penentu perekonomian saat ini.

Penjelasan diatas merupakan alasan mengapa keberadaan dari sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi ataupun perusahaan. Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan hal yang mendukung penuh atas kemajuan atau pencapaian tujuan dari perusahaan salah satunya yaitu kinerja dari perusahaan tersebut. Sedangkan untuk melihat kinerja dalam perusahaan dapat melalui kinerja dari karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

Dalam memperbaiki kinerja sendiri atau ketika perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari para tenaga kerja maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Menyinggung masalah peningkatan kinerja perusahaan perlu untuk memperhatikan pengembangan karir dan juga efikasi diri (*self efficacy*) dari para karyawan.

Pengembangan karir sendiri merupakan aktivitas atau kegiatan individu yang dilakukan guna menyiapkan diri individu untuk meningkatkan karir atau kemajuan dalam berkarir seperti yang telah direncanakan. Sebagaimana pengembangan karir yang memiliki pengaruh positif bagi kinerja karyawan, *self efficacy* atau efikasi diri juga memiliki pengaruh yang kuat guna meningkatkan kinerja para pegawai. *Self efficacy* merupakan keyakinan akan potensi yang dimiliki oleh diri sendiri. *Self efficacy* merupakan kepercayaan diri seseorang bahwa dia mampu melaksanakan tugas pada tingkat tertentu (Bandura, 1986). Pada intinya *self efficacy* yaitu tingkat keyakinan seseorang atau penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas.

Self efficacy merupakan salah satu bahasan dari teori pembelajaran sosial (*Social Learning Theory*) dari Albert Bandura yang menekankan pada komponen kognitif dari pikiran, pemahaman dan evaluasi, *self efficacy* muncul dari kemampuan diri seseorang yang memengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana

harus bertindak, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan atau mencapai tujuan dari kinerjanya (Ghufron & Rini, 2010:73).

Melihat pada penelitian yang dilakukan oleh Dika Yudha Perdana (2011) mengatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja dan juga prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Eka Srinadi dan I Gusti Salit Ketut Netra (2013) menjelaskan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, mereka menggambarkan bahwa ketika individu memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan memiliki kinerja yang memuaskan.

Tujuan dari penelitian ini sendiri yaitu untuk melihat seberapa besar pengaruh *self efficacy* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Malang, juga pengaruh kedua variabel terhadap kinerja PT.Telkom Malang secara bersamaan.

Metode

Penelitian dilakukan pada PT.Telkom Malang yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No.11 Malang. Penelitian dilakukan disini dikarenakan adanya keterangan bahwa PT.Telkom Malang memiliki karyawan dengan kinerja yang baik sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui apakah efikasi diri dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang tinggi pada prestasi kerja karyawan PT.Telkom Malang.

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel Kinerja, Pengembangan Karir dan *Self Efficacy*. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan PT.TELKOM sebagai objek dari penelitian.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dengan pengujian hipotesa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode survey .

Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu hasil dari penelitian dengan penyebaran angket maupun wawancara dan data sekunder yaitu berupa profil perusahaan atau data dari penelitian terdahulu.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang akan disebar pada karyawan PT.Telkom, juga beberapa wawancara yang dilakukan.

Teknik penghitungan sampel menggunakan metode Slovin (Sarjono dan Julianita, 2011) :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen dalam kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh dengan uji validitas dan reliabilitas.

Pada penelitian ini data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dengan uji asumsi klasik. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diolah kemudian dianalisis dengan alat statistik sebagai berikut: Uji Statistik Deskriptif , Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas ,Uji Multikolinearitas) Analisis Regresi Berganda (Uji Hipotesis, Koefisien Determinasi, Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F), Uji Statistik t .

Hasil dan Pembahasan

Model persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah : $Y = 14,325 + 0,511X_1 + 0,453X_2$. Nilai Adjusted R Square (Koefisien determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,281 atau 28,1%. Menunjukkan bahwa kemampuan menunjukkan variabel independent (Self Efficacy (X_1), Pengembangan Karir (X_2)) terhadap variabel Y (Kinerja karyawan) sebesar 28,1% sedangkan sisanya sebesar 71,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar dua variabel tersebut. Standard error of estimates adalah 2,94389, disini semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi dua variabel tersebut.

Uji hipotesis secara simultan (Uji F). dari hasil perhitungan didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 13,089 (signifikansi $F=0,000$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,089 > 3,14$) atau $Sig F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel self efficacy (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan dijelaskan sebagai berikut : Uji t terhadap variabel self efficacy (X_1) didapatkan t_{hitung} sebesar 3,250 dengan signifikansi t sebesar 0,002. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,250 > 1,669$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,002 < 0,05$), maka secara parsial variabel self efficacy (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Uji t terhadap variabel pengembangan karir (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,985 dengan signifikansi sebesar 0,004. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,985 > 1,669$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,004 < 0,05$), maka secara parsial variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Melihat dari hasil perhitungan SPSS dapat dinyatakan bahwasannya self efficacy dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang baik pada kinerja karyawan PT.TELKOM Malang. Melihat dari hasil angket penelitian, bahwasannya karyawan PT.TELKOM Malang memiliki keyakinan diri dan kepercayaan diri yang tinggi, dapat dilihat pula dari pengalaman kerja yang telah dimiliki, hamper rata-rata karyawan PT.TELKOM Malang memiliki masa kerja diatas 10 tahun, dimana itu menandakan seberapa berpengalaman dalam berkarir.

Secara kontekstual Bandura (1994, hal. 71) memberikan definisi self efficacy sebagai berikut : self efficacy adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang.

Selain self efficacy pengembangan karir karyawan pada PT.TELKOM juga sangat menarik, melihat data yang tertulis banyak karyawan dari PT.TELKOM yang pendidikannya hanya sampai tingkatan sekolah menengah atas. Melihat tingkat jabatan yang sekarang mereka miliki tentu mereka menyiapkan perencanaan karir

yang sangat matang, juga bantuan perusahaan yang terus mensupport para tenaga kerja untuk maju.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa self efficacy dan juga pengembangan karir berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh self efficacy dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Malang, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari self efficacy (X1), dan pengembangan karir (X2), secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa variabel self efficacy (X1) dan variabel pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Sedangkan variabel yang paling dominan adalah self efficacy (X1) terhadap kinerja (Y).

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut: Melihat kesimpulan disarankan bagi perusahaan untuk membantu memotivasi karyawan untuk meningkatkan *self efficacy* yang ada pada karyawan guna kinerja yang lebih baik. Sekiranya perusahaan juga memperhatikan pengembangan karir dari karyawan, juga memberikan dorongan positif untuk perencanaan karir karyawan. Melihat kedua variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan diharap bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan *self efficacy* pada karyawan dan juga memberikan jalan untuk pengembangan karir karyawan.

Daftar Pustaka

- Bandura, A. 1991. *Self-efficacy Mechanism in Psychological and Health-Promoting Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- Perdana, Dika Yudha. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan DI PT. NYONYA MENEER SEMARANG" *Jurnal*.
- Srinadi, Ni Made Eka. "Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy, dan Pengembangan Karir Terhadap Keuasan Kerja Karyawan". *Skripsi*. Universitas Udayana Bali.
- Sumarsono, 2004, *Metode Penelitian Akuntansi Beserta Contoh Interpretasi Hasil Pengolahan Data*. Edisi Revisi, Surabaya.
- Santoso Singgih, 2002 *Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya : Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFEYogyakarta, Yogyakarta.
- Ekaningrum Indri F, (2002), *The Boundaryless Career Pada Abad ke -21*, *Jurnal Visi (Kajian Ekonomi manajemen dan Akuntansi)*, Vol.IX.